Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 79 (1987)

Heft: 4

Artikel: 50 Jahre Friedensabkommen : alte Rezepte für neue Herausforderungen? : Neue gewerkschaftliche Alternativen zum "Wachstumspakt" sind nötig

Autor: Baumann, Hans / Schäppi, Hans / Tanner, Jakob

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355255

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Neue gewerkschaftliche Alternativen zum «Wachstumspakt» sind nötig

*Hans Baumann, Hans Schäppi, Jakob Tanner**

Das Friedensabkommen, in welchem der SMUV als damals grösste SGB-Gewerkschaft in ein prinzipielles Streikverbot einwilligte, ohne dafür greifbare Gegenleistungen zu erhalten, war bei seinem Abschluss im Juli 1937 ein eher unspektakuläres Ereignis. Der Aufstieg des Abkommens zu einer legendenumrankten Einrichtung von landesweiter Ausstrahlung setzte erst 1939 ein, als es an der Landi als Ausdruck einer wiedergefundenen nationalen Identität ausgestellt wurde. Verdrängt aus unserer Erinnerung wird meist, dass nach 1940 eine Phase der verstärkten Mobilisierung der Arbeiterschaft und von Arbeitskämpfen begann, in welcher im Industriebereich Gesamtarbeitsverträge und auf politischer Ebene die AHV und die Wirtschaftsartikel durchgesetzt wurden. Eine genauere Betrachtung zeigt, dass nicht durch den Abschluss des Friedensabkommens, sondern durch die Veränderungen in dieser Reformphase von 1940 bis 1947 die Voraussetzungen für das sozialpartnerschaftliche Modell getroffen wurden, welches sich zu Beginn der fünfziger Jahre in allen wichtigen Sektoren der Schweizer Wirtschaft durchsetzte und auf der wirtschaftspolitischen Ebene seinen Ausdruck im Keynesianismus fand. Begleitet wurde die Durchsetzung dieses Modells mit dem Aufstieg des Friedensabkommens zum festen Bestandteil der bürgerlich geprägten helvetischen Ideologie.

Was heute – nach 50 Jahren – gefeiert wird, ist unseres Erachtens ein Mythos. Das Friedensabkommen wird darin als ein Wahrzeichen der innenpolitischen Sammlung gegenüber der nationalsozialistischen Bedrohung dargestellt, es soll der Auftakt und klarste Ausdruck der Politik der Gesamtarbeitsverträge bei uns gewesen sein und es soll zu einer speziell helvetischen politischen Kultur des «Treu und Glauben» und damit zu hohem materiellen Wohlstand geführt haben. Keine dieser Aussagen hält einer historischen Kritik stand.

Der erste Teil unseres Beitrages soll deshalb der *historischen Kritik des Friedensabkommens* gewidmet sein. Historische Kritik heisst Abkehr von einem Mythos, welcher den Blick auf die gesellschaftlichen Realitäten

* Hans Baumann ist Sekretär der Gewerkschaft Bau und Holz (GBH); Hans Schäppi Präsident der Gewerkschaft Textil Chemie Papier (GTCP), und Jakob Tanner ist Historiker.

Die in Klammern angegebenen Hinweise auf Publikationen sind in einem Literatur-Anhang zusammengefasst.

verstellt und welcher die bürgerliche kulturelle Hegemonie absichert. Noch wichtiger aber als historische Kritik ist, dass heute in den Gewerkschaften eine kritische Bilanz von 50 Jahren Friedenspolitik gezogen wird. Denn seit der Hochkonjunktur haben sich die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen für die Gewerkschaftspolitik entscheidend verändert. Dies hat seit den siebziger Jahren innerhalb der SGB-Gewerkschaften zu Strömungen geführt, die der Politik des absoluten Arbeitsfriedens kritisch gegenüberstehen. Die strukturelle Krise der Weltwirtschaft, die massiven wirtschaftlichen Umstrukturierungen und die verschärfte Umweltkrise machen zum heutigen Zeitpunkt noch deutlicher, dass die Gewerkschaften nur eine Perspektive und eine Chance haben, wenn sie die traditionelle, auf eine blosse Verteilung der Produktivitätsfortschritte ausgerichtete Gewerkschaftspolitik in Frage stellen.

Im zweiten Teil unseres Beitrags erfolgt deshalb eine *Bestandesaufnahme der neuen Herausforderungen seit der Wirtschaftskrise 1974/75 und der gewerkschaftlichen Reaktionen.* Der Schluss des Aufsatzes bildet ein *Plädoyer für eine offensive gewerkschaftliche Wirtschafts- und Technologiepolitik,* die eine Antwort auf den heutigen Zielkonflikt zwischen alten Forderungen (Lohnerhöhung, soziale Sicherheit, Vollbeschäftigung) und neuen Herausforderungen (ökologische Krise, Wertwandel, neue Interessenlagen) geben kann.

Das Friedensabkommen als rückständige Vertragsform

Im Handbuch der schweizerischen Volkswirtschaft von 1939 bezeichnete der Basler Professor E. Salin den Gesamtarbeitsvertrag als «demokratische Form des Arbeitsvertrages». Das Friedensabkommen von 1937 fällt nicht unter diese Kategorie. Es enthält keinen normativen Teil; Regelungen über Löhne, Arbeitszeit, Ferien, Kündigungstermine und so weiter, welche das Kernstück von Gesamtarbeitsverträgen ausmachen, fehlen. E. Salin bemerkte deshalb, diese «Vereinbarung» (so die offizielle Bezeichnung des Friedensabkommens) unterscheide sich «nicht stark von manchen unterentwickelten Verträgen der Frühzeit». Es ist deshalb verfehlt, das Friedensabkommen als «Durchbruch» zu einer neuen Ära vertraglicher Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zu feiern! Das Friedensabkommen war nicht die Geburtsstunde des Vertragszeitalters.

Was die Durchsetzung von Gesamtarbeitsverträgen angeht, so hatte die Schweiz in den dreissiger Jahren einiges aufzuholen, obwohl sie bei der Kodifizierung des Kollektivarbeitsrechts eine Pionierrolle spielte und eine entsprechende Bestimmung 1911 ins Obligationenrecht aufnahm. In der kämpferischen Zeit zwischen 1900 und 1920 gelang auch die Durchsetzung einiger Verträge im Gewerbe und in der Uhrenindustrie; in den zwanziger und dreissiger Jahren brach aber diese Entwicklung mit dem Ende der Gewerkschaftskämpfe ab. Insbesondere gelang es nicht, in den

wirtschaftlich dominierenden Exportsektoren (Maschine, Metall, Chemie, Textil) Gesamtarbeitsverträge durchzusetzen, wo die Arbeitgeber kollektive Abmachungen strikte ablehnten. Auch der SMUV, der wie andere Gewerkschaften (nicht zuletzt wegen des Ausschlusses kommunistischer Sektionen und Mitglieder) massenhaft Mitglieder verloren hatte, war sowohl 1921 wie auch 1929 mit seinem Begehren nach einem GAV beim Arbeitgeberverband ASM ohne Erfolg. Nach 1935 verbesserten sich jedoch die Durchsetzungschancen für Gesamtarbeitsverträge. Damals zeichnete sich aufgrund des Aufstiegs des Faschismus in Europa nicht nur eine Annäherung der Arbeiterbewegung an den bürgerlichen Staat ab, sondern auch ein Stimmungswandel beim politisch regierenden Freisinn. Hier setzte sich die Einsicht durch, dass kollektivvertragliche Regelungen der Industrie keineswegs zum Schaden gereichen und auch in der Schweiz auf die Länge nicht zu umgehen seien, was im ASM mit grossem Unwillen registriert wurde (Humbel 1987). Zudem machte sich nach Jahren der Krise, nach einer Zeit, in welcher Entlassungen, Lohnkürzungen und Arbeitsintensivierungen auf der Tagesordnung standen wieder ein – vorab von der internationalen Aufrüstung getragener – Konjunkturaufschwung bemerkbar. Bundesrat und Unternehmer befürchteten eine Zunahme der Streiktätigkeit. Im September 1936 wurde der Schweizer Franken um 30 Prozent abgewertet. Damit verbesserte sich die Konkurrenzfähigkeit der Exportindustrie. Die Löhne hingegen waren durch Importverteuerung erneut gefährdet. Das Eidgenössische Volksdepartement unter der Leitung des Freisinnigen Obrecht zog nun eine staatliche Zwangsschlichtung bei Kollektivstreitigkeiten in Erwägung. Damit drohte dem ASM die Initiative zu entgleiten. Das bundesrätliche Zwangsschlichtungsprojekt hätte den Auftakt zu Gesamtarbeitsverträgen auch in der Metall- und Maschinenindustrie bilden können. In dieser Situation stellte die Lancierung des Friedensabkommens für den auf reaktionären Positionen festgefahrenen ASM einen Verhinderungsschachzug dar. In historischer Rückschau ist es schwierig nachzuvollziehen, wieso die SMUV-Führung zu einem solchen Übereinkommen, für welches sie keinen Gegenwert erhielt, und das vertragsrechtlich einen Rückschlag darstellte, Hand bot. Die Begründungen des SMUV für diese mit dem rückschrittlichen Teil des schweizerischen Bürgertums konform gehende Einstellung waren äusserst schwach. Der SMUV-Sekretär E. Giroud äusserte in der Gewerkschaftlichen Rundschau von 1938 folgende Ansicht: «Wenn dieser Rüstungswettlauf einmal zu Ende ist, werden die ausländischen Betriebe ihren Platz auf dem Weltmarkt zurückerobern wollen, und wir erleben dann einen furchtbaren Konkurrenzkampf. Für die Schweiz wird das Risiko weniger gross sein, wenn es der Maschinenindustrie gelingt, die augenblickliche Konjunktur auszunutzen, innert wenig Zeit neue Absatzmöglichkeiten auf dem Weltmarkt zu gewinnen und sich diese dank der Qualität der Arbeit und der Ware zu erhalten. Um das zu ermöglichen, muss in der Industrie Arbeitsfrieden herrschen.» Giroud dürfte in seinen Ausführungen der

Wahrheit nähergekommen sein, als die Legende, dass es einer staatlichen Zwangsschlichtung zuvorzukommen galt.
Glücklicherweise setzte sich die vom autoritären Geist der Zeit geprägte Idee des «Friedensabkommens» in der Folge nicht weiter durch. Nach dem politischen Umschwung von 1942/43 vermochten die Gewerkschaften in wichtigen Branchen Gesamtarbeitsverträge durchzusetzen. Es ist ein Affront für die Gewerkschaftsbewegung, wenn behauptet wird, das Friedensabkommen sei in der Folge quasi zum Leitstern für den Ausbau des schweizerischen Vertragswesens emporgestiegen. Die Arbeiterbewegung marschierte nach dem Zweiten Weltkrieg vielmehr kämpfend in den Arbeitsfrieden (Schiavi R., Brassel R., 1987). Zwischen 1944 und 1947, vor dem Einsetzen des Kalten Krieges, war das soziale Klima nach einigen Jahren inneren Burgfriedens nochmals ziemlich konfliktträchtig und die Arbeiterinnen und Arbeiter griffen auch zum Kampfmittel des Streiks, um den zugeknöpften Exportindustriellen Kollektivverträge abzutrotzen. Nun setzte ein eigentlicher GAV-Boom ein. Die Verträge wiesen zwar häufig eine «Friedensklausel» auf, unterschieden sich jedoch in ihrer Grundkonstruktion völlig von der 1937er Vereinbarung. Der eigentliche Durchbruch gelang damals in der Chemie, wo sich die Unternehmer den ASM zum Vorbild nahmen und der Arbeiterschaft ebenfalls ein «Friedensabkommen» schmackhaft zu machen versuchten. Die Belegschaften der grossen chemischen Unternehmungen hatten sich jedoch seit Oktober 1941 im «Industriearbeiter-Verband-Basel» organisiert und erkämpften einen GAV, der Anfang Januar 1945 in Kraft trat. Der Sekretär dieser Gewerkschaft, L. Löw, kommentierte diesen Erfolg folgendermassen: «Dieser erste GAV in der chemischen Industrie Basels (...) hat nicht nur für die baslerische, sondern für die gesamte schweizerische Industriearbeiterschaft prinzipielle Bedeutung. Das Regime des ‹Herr-im-Haus-Standpunktes›, das während Jahrzehnten ungestört ins Kraut schiessen konnte, ist überwunden.» Und weiter: «Nicht Gnade, sondern Recht ist das Symbol dieses Vertragswerkes» (Löw L., 1945). Das Friedensabkommen war von Unternehmers Gnaden. Dem stellte die Chemiearbeitergewerkschaft das «Recht», das heisst den GAV entgegen.
Auch die Vertragsbewegung im Baugewerbe war bis in die vierziger Jahre durch zahlreiche Streiks gekennzeichnet. Nachdem 1937 in der Folge von Kampfmassnahmen erstmals ein gesamtschweizerisches Abkommen vereinbart wurde, kam es 1947 zur bedeutendsten und härtesten Auseinandersetzung im Baugewerbe überhaupt. Nur dank langen Schlichtungsbemühungen unter Einschluss zweier Bundesräte und des Bundespräsidenten (!) gelang es schliesslich, einen landesweiten Streik der Bauarbeiter abzuwenden. Die Arbeitgeber mussten bedeutende, materielle Zugeständnisse machen. Ein Friedensartikel wurde erst viel später, im Jahre 1958, im Landesvertrag verankert. Die Gewerkschaftsbewegung hat in der Folge, obwohl sie dann zunehmend dem Arbeitsfrieden zustimmte, den arroganten Standpunkt der Unternehmer, die

ohne Gegenleistung Streikverzicht forderten, überwunden. Die Gesamtarbeitsverträge bilden heute das Rückgrat der kollektivvertraglichen Regulierung des Arbeitsmarktes. Auch das «Friedensabkommen» geriet schliesslich in den Sog dieser Entwicklung und wurde 1974, mit materiellen Bestimmungen angereichert, in einen GAV transformiert.

Die Legende von der «Rettung der Demokratie»

Die offizielle Darstellung, der das Friedensabkommen seinen demokratischen Nimbus verdankt, geht dahin, dass es einen innenpolitischen Schulterschluss in einer Zeit aussenpolitischer Bedrohung dargestellt habe. Durch eine nationale Verständigungspolitik sei das Terrain für die Sozialpartnerschaft und die Konkordanzdemokratie, die beiden tragenden Institutionen der Nachkriegs-Wachstumsgesellschaft, geebnet worden. Gegen diese Integrationsthese ist kaum etwas einzuwenden, beim näheren Hinsehen zeigt sich jedoch, dass die SMUV-Führung um K. Ilg anderen Zielsetzungen verpflichtet war. Grundsätzlich müsste ja schon die Idee stutzig machen, ein Streikverzicht könne ein Mittel zur Sicherung der Demokratie sein. Wäre die Arbeiterbewegung insgesamt auf solche Methoden eingeschwenkt, so hätte sie kaum jene demokratische Kraft darstellen können, die sie vorab in der Reformphase bis 1947 auch tatsächlich war. SPS und SGB ersetzten unter dem Eindruck der faschistischen Bedrohung den Kampf für den Sozialismus durch die Verteidigung der Demokratie. Ein Jahr später schwenkte die Sozialdemokratische Partei der Schweiz auf einen Landesverteidigungskurs ein und definierte sich neu als «Volkspartei». Diese Demonstration von Bündnisbereitschaft nach der Mitte sollte einer Allianz zum Durchbruch verhelfen, die über die traditionellen Arbeiterschichten hinaus auch die Angestellten, die Bauern und die Gewerbetreibenden umfassen sollte. Nach der Niederlage der Kriseninitiative im Jahre 1935 entstand auf Anregung des SGB die «Richtlinienbewegung», die den «wirtschaftlichen Wiederaufbau» (d. h. den Kampf gegen die Deflationspolitik) und die «Sicherung der Demokratie» (d. h. die Beendigung des autoritären bundesrätlichen Notrechts- und Dringlichkeitsregimes) forderte. Mit solchen Zielsetzungen vermochte sie auch in konfessionellen Milieus Unterstützung zu gewinnen. Diese Bewegung stellte den bedeutendsten Versuch einer demokratischen Reform in den 1930er Jahren dar, welcher der Politik des ins autoritäre Fahrwasser abgeglittenen Bürgerblocks entgegengesetzt wurde. Als 1940 nicht nur der Bundesrat, sondern wichtige Teile der politischen und wirtschaftlichen Führungsschicht einen aussenpolitischen Schwächeanfall hatten, waren es vor allem die mit der Richtlinienbewegung verbundenen Persönlichkeiten, die den Widerstand gegen den faschistischen Anpassungsdruck proklamierten. 1943 mündeten diese Bestrebungen in einen sozialpolitischen Aufbruch ein, der zwar nicht eine eigentliche Wende, jedoch immerhin die seit zwei

Jahrzehnten anstehende Verwirklichung der AHV und die Schaffung der Wirtschaftsartikel brachte.
Der SMUV um K. Ilg widersetzte sich fast auf der ganzen Linie dieser Entwicklung, wodurch er in einen oft unversöhnlichen Gegensatz zu SGB-Sekretär M. Weber (dem späteren Bundesrat) – der die Richtlinienbewegung quasi personifizierte – geriet. Im Mai 1938 trat K. Ilg erstmals offen gegen diesen nationalen Integrationskurs auf. Eine ASM-Aktennotiz macht deutlich, dass er vorgängig von jenen Unternehmerkreisen, die sich partout einem GAV widersetzten, bearbeitet worden war (Humbel K., 1987). Ilg forderte den Verzicht auf die «aggressive Politik» der Richtlinienbewegung und forderte zur loyalen Zusammenarbeit mit den Behörden (gegen deren autoritären Regierungsstil die Richtlinienbewegung 1937 die «Initiative gegen die Ausschaltung der Volksrechte» lanciert hatte) auf. M. Weber schrieb daraufhin, die «Ereignisse im Ausland» hätten auch hierzulande «manche Leute eingeschüchtert». Sie hätten den «Mut» verloren und suchten ihr Heil im «Nachgeben». Weber stellte dann klar: «Es gibt für die Arbeiterbewegung Grenzen, hinter die sie nicht mehr zurück darf.» K. Ilg, der sich von Webers Plädoyer für die Demokratie angegriffen fühlte, konterte darauf, er halte die von Weber geäusserte Auffassung für «vollständig abwegig» und sage ihr «den schärfsten Kampf an». Wenig später liess er verlauten, die Politik der Richtlinienbewegung führe «zur Zerschlagung der schweizerischen Arbeiterbewegung wie in Italien, Deutschland und Österreich». Mag sein, dass Ilg aufgrund seiner engen Kontakte zur schweizerischen Unternehmerelite Kenntnis von solchen offen faschistischen Krisenlösungsplänen gehabt haben mag. Jedenfalls machte er mit solchen Drohungen Politik in den eigenen Reihen und forderte Anpassung. M. Weber äusserte sich dazu: «Kollege Ilg ist der Auffassung, dass ein anderer Weg für uns heute nicht mehr gangbar sei und zum Faschismus und Ruin der schweizerischen Arbeiterbewegung führe. Ich bin anderer Ansicht. Den Kampf aufgeben heisst «Gleichschaltung» und würde für den Gewerkschaftsbund die geistige Auflösung und für unser Land eine Katastrophe bedeuten.» Ilgs korporativistisches Anpassungskonzept, als dessen einzig klare Konstante die konsequente Ablehnung von Staatsinterventionen in die Verbandsautonomie erkennbar ist, war in dieser Phase ein demokratisches Risiko und förderte jene Bestrebungen, welche das Heil der Schweiz in einer freiwilligen Gleichschaltung mit dem faschistischen Ausland erblickten. K. Ilg kam mit seiner Strategie nach dem Krieg auch in Gegensatz zu den Bestrebungen, eine staatliche Altersversicherung zu realisieren. Er torpedierte das SPS-SGB-Projekt mit dem Argument, dem SMUV ginge dadurch ein «unübersehbares Tätigkeitsgebiet und ein ebensogrosses Werbegebiet» verloren. M. Weber replizierte verärgert, Ilg vertrete einen «Standpunkt, den wir aus dem Lager der Reaktionäre kennen» (Zitate aus Hohl M., 1983).

Das sozialpartnerschaftliche Modell der fünfziger und sechziger Jahre

Die Jahre 1948/49 markieren im Gegensatz zum Jahr 1937 eine eigentliche Wende in der Geschichte der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung. Mit dem Beginn des Kalten Krieges und der Hochkonjunktur begann eine längere Zeit der «Friedenspolitik», welche ideologisch mit dem Friedensabkommen von 1937 in Zusammenhang gebracht wurde. Der Glaube an das «Modell Schweiz» mit seinen Basisinstitutionen der «Konkordanzdemokratie» und der «Sozialpartnerschaft» festigte sich im Gleichschritt mit der Konsolidierung der wirtschaftlichen Prosperität. Historisch gesehen liegen die Voraussetzungen für die Durchsetzung dieses Modells natürlich in Veränderungen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung und der Arbeiterbewegung in den zwanziger und dreissiger Jahren. Die Wirtschaftsartikel von 1947 und die Einführung der AHV schliessen eine Integration in die bürgerliche Gesellschaft und den bürgerlichen Staat nur wirtschaftspolitisch und sozialpolitisch ab, die sich schon früher angebahnt hatte. Damit verbunden war auch eine Veränderung der Inhalte der Gewerkschaftspolitik. Aufgrund der zunehmenden Bejahung des kapitalistischen Wirtschaftssystems als sogenannte «soziale Marktwirtschaft» wurden Ansätze zur Technikkritik und alternative wirtschaftspolitische Vorstellungen zurückgedrängt (Schäppi/Tanner und Baumann 1987). Wirtschaftliches Wachstum und wirtschaftlich-industrielle Produktivität wurden zu den Kristallisationskernen einer gemeinsamen Interessenorientierung zwischen Kapital und Arbeit (Wachstumspakt). Gewerkschaftspolitik beschränkte sich auf die Problematik der Verteilung der Produktivitätszuwächse.

R. Jaun beschreibt in seiner Untersuchung «Management und Arbeiterschaft» (1986) sehr präzis den Vorgang der «Selbstunterwerfung (der Gewerkschaften) unter die unternehmerische Konzeption der Produktivitätssteigerung in den fünfziger Jahren «am Fallbeispiel der Maag-Zahnräder AG Zürich». Die Friedenspolitik trug wesentlich zur Zerstörung demokratisch-solidarischer Traditionen in den Belegschaften bei. Den Arbeitern, die sich bisher erfolgreich gegen die Einführung des Zeitakkords wehrten, waren mit dem absoluten Arbeitsfrieden die Hände gebunden. Die Gewerkschaftsführung vermochte im anfänglichen Widerstand der basisaktiven Belegschaft nur «Querulanten» und «Verbandsschädlinge» zu sehen.

Emporstilisiert werden sodann meist wenigstens die materiellen Erfolge der «Friedenspolitik». Diese hat uns jedoch keineswegs den Segen gebracht, den uns die Unternehmer immer glauben machen wollen. Auch heute noch gibt es in der Schweiz krasse Lohnunterschiede, so auch zwischen Männern und Frauen und viele Personen in völlig ungesicherten Arbeitsverhältnissen. Punkto Arbeitszeit und Ferien stehen wir an letzter Stelle in Europa. Punkto Gesundheitsvorsorge und Ausbau der Arbeitsmedizin ist die Schweiz – von wenigen Ausnahmen abgesehen

– ein Entwicklungsland. Ansätze zu einem auf die Arbeitnehmer hin orientierten Einsatz der Wissenschaft gibt es bei uns kaum. Die Mitbestimmung konnte nur in Randbereichen durchgesetzt werden. Neuerdings wird in der Schweiz nicht einmal mehr von Mitbestimmung, sondern nur noch von Mitwirkung geredet. Noch immer gibt es keinen genügenden gesetzlichen Kündigungsschutz. Ob endlich und mit beschämender Verspätung eine Mutterschaftsversicherung verwirklicht werden kann, ist auch noch nicht sicher.

Die Wende der siebziger Jahre

Die strukturelle Krise der Weltwirtschaft seit Mitte der siebziger Jahre äussert sich vor allem in einer nachlassenden Wachstumsdynamik, verschärften zyklischen Konjunktureinbrüchen, einer «neuen internationalen Arbeitsteilung» und der internationalen Schuldenkrise. Das Ende des Wachstumsmodells bildete auch in der Schweiz den Auftakt zu einem tiefgreifenden, wirtschaftlichen Umstrukturierungsprozess, dessen entscheidende Impulse von der Mikroelektronik aus kamen und der mit einem tiefgreifenden sozialen und kulturellen Wandel verbunden ist. Die Industrieländer sind seither mit dem sogenannten joblosen Wachstum konfrontiert. Trotz einer Ankurbelung von Profiten und Umsätzen und einer entsprechenden Steigerung der Produktion bleiben die Arbeitslosenzahlen in den kapitalistischen Ländern auf einem seit der grossen Krise der dreissiger Jahre nie mehr dagewesenen Rekordstand. Nach Abflauen der gegenwärtigen Konjunkturphase ist auch in der Schweiz wieder mit einem Ansteigen der Arbeitslosigkeit und mit vermehrtem «Export» der Arbeitslosigkeit oder «Erwerbsverzicht» zu rechnen (KOF, ETH, 1987).

Die neuen Rationalisierungs- und Organisationsstrategien haben zudem die Tendenz zu einer dauerhaften und tiefgreifenden Differenzierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Einerseits bringen sie mit ihren wachsenden Anforderungen an Ausbildung und Wissen eine Aufwertung der gut in den Betrieben integrierten qualifizierten Arbeitskräfte. Andererseits fördern sie in einer Zeit wachsender Arbeitslosigkeit die Ausgrenzung, Dequalifikation und Diskriminierung der weniger gut ausgebildeten Arbeitskräfte. Damit dürfte eines der zentralen Probleme angesprochen sein, mit denen wir als Gewerkschafter in Zukunft mehr und mehr konfrontiert werden.

Nachgewiesen ist, dass durch die Einführung der neuen Technologien die Belastungen und die Beanspruchung der Beschäftigten tendenziell steigen. Sie begünstigen auch die Tendenzen zur Ausdehnung der Schichtarbeit, der Samstags-, Sonntags- und Nachtarbeit, weil die Arbeitgeber die kapitalintensiven Anlagen möglichst lange auslasten wollen. Zudem ermöglichen die neuen Techniken neue Formen der Kontrolle und Überwachung (SGB, 1984/2) und bringen neue gesundheitliche Risiken mit sich, wie sie im Moment vor allem bei der Bildschirmarbeit diskutiert werden.

Ansätze zu einer neuen Gewerkschaftspolitik

Mit dem Zusammenbrechen des keynesianischen Wachstumsmodells und den neuen ökologischen und technologischen Herausforderungen wird eine Neuorientierung der Gewerkschaftspolitik nötig. Gewisse Ansätze lassen sich hier seit Mitte der siebziger Jahre in der Schweiz auch erkennen.

Zunächst zeigt sich dies in der Notwendigkeit einer effektiveren Defensivstrategie gegen die Rationalisierungs- und Deregulierungsbestrebungen der Arbeitgeber. Daraus resultiert die vor allem von Ezio Canonica Mitte der siebziger Jahre propagierte Forderung nach «Relativierung» des Arbeitsfriedens (Baumann H./Weber A., 1980). Canonica war einer jener Gewerkschafter, die erkannten, dass eine ideologisch entleerte und von der Basis losgelöste Gewerkschaft nicht imstande ist, sich den neuen Herausforderungen zu stellen. Der absolute Verzicht auf Kampfmassnahmen bedeutete für die Gewerkschaften, von vornherein auf eines der wirksamsten Mittel zur Durchsetzung ihrer Interessen zu verzichten (Canonica E., 1979).

Für eine effektivere Defensivstrategie gegen die Übergriffe der Unternehmer waren diese neuen Positionen wichtig, sie bedeuteten aber noch keineswegs, dass damit auch wirtschaftspolitische Alternativen zum von der Bühne abtretenden keynesianischen Modell der neuen Rationalisierungswelle und der ökologischen Krise entwickelt wurden.

Währenddessen schaltete das Bürgertum schnell: Monetaristische, angebotsorientierte Elemente hielten in der schweizerischen Wirtschaftspolitik fast unbemerkt Einzug. Trotz des markanten wirtschaftlichen Einbruchs und des Verlusts von über 10 Prozent der Arbeitsplätze bestand die schweizerische Arbeitsmarktpolitik auch weiterhin nur im Auf-und Zudrehen der Saisonarbeiterkontingente. Sogenannte Arbeitsbeschaffungsprogramme in den siebziger und zu Beginn der achtziger Jahre mit insgesamt ziemlich lächerlichen Ausgabevolumen sowie die Impulsprogramme zur Ankurbelung der Wirtschaft dienten wohl eher zur Beruhigung der Gewerkschaften.

Erst in den achtziger Jahren wurden Ansätze in Richtung einer neuen, offensiveren Gewerkschaftspolitik, die auch qualitative Elemente enthält, erkennbar. Zu erinnern ist hier an die Lancierung der 40-Stunden-Woche-Initiative am SGB-Kongress 1982, an die vom SGB-Kongress 1986 verabschiedeten «Thesen zur Verkürzung und zur Gestaltung der Arbeitszeit» und die konkreten Kampagnen gegen die Ausdehnung der Nacht- und Sonntagsarbeit (SGB, 1987). Die Einstellung zum Einsatz der neuen Technologien ist heute bei vielen Gewerkschaften kritischer geworden.

Auch hinsichtlich der Gesundheit am Arbeitsplatz und sogar im Bereich des Umweltschutzes sind der SGB und die Einzelgewerkschaften heute aktiver. Auf SGB-Ebene wurden Konzepte für die «Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz» (SGB, 1984/1), zum Einsatz von Asbest

(SGB, 1985) und zu den Fragen der Bildschirmarbeit (SGB, 1984/2) erarbeitet.
1983 veröffentlichte die GBH ein Konzept für eine ökologische Umorientierung der Bauwirtschaft. 1986 verabschiedete die GTCP an ihrem Kongress ein Schwerpunkteprogramm zu Fragen des Umweltschutzes und im gleichen Jahr sprach sich der SGB für den Ausstieg aus der Atomenergie aus.

Gewerkschaften als Träger einer alternativen Wirtschafts- und Technologiepolitik?

Könnten die Gewerkschaften heute auch wieder Träger alternativer, wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Konzepte werden, welche die ökologische Frage, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die zunehmende «technologische» Ausgrenzung eines Teils der Arbeitnehmer miteinbeziehen? In welche Richtung müssten diese gehen und welche Voraussetzungen zur Durchsetzung echter, längerfristiger Reformen müssten gegeben sein?
Das grundsätzliche Recht auf Erwerbsarbeit für jedermann und jedefrau im formellen Sektor der Produktion muss auch weiterhin garantiert werden. Voraussetzung ist eine gerechtere Verteilung der Arbeit auf alle durch eine radikale Arbeitszeitverkürzung. Das Recht auf diese Normalarbeitszeit würde auch die Schutzfunktion des Normalarbeitstages aufrechterhalten. Letzteres ist wichtig als Gegenstrategie gegen die von den Unternehmern verlangte Flexibilisierung von Arbeitszeit und Löhnen.
Die Einbeziehung der ökologischen Frage bedingt die Erweiterung des Rechts auf Arbeit auf das Recht auf sinnvolle Arbeit im Erwerbssektor. Eine solche Vollbeschäftigung des «neuen Typs» schliesst den notwendigen, ökologischen Umbau der Wirtschaft mit ein und bedeutet, dass sich die Gewerkschaften noch vermehrt mit möglichen Alternativen in der Produktion im Sinne von Gebrauchswertproduktion auseinandersetzen müssen.
Dies führt unweigerlich zur schwierigen Frage, welche technologischen Entwicklungsoptionen in Zukunft anzustreben sind und welche Position der Schweiz im internationalen Wettbewerb der Industrieländer und im Warenaustausch mit der Dritten Welt zukommen soll. Auch hier müssten die Gewerkschaften eine Position entwickeln, welche sich jenseits der von der Kapitalseite gewünschten, bedingungslosen Technologieförderung und dem Ausbau der internationalen Wettbewerbsposition bewegt.
Ein weiterer Bereich, wo neue Vorstösse von gewerkschaftlicher Seite dringend notwendig sind, betrifft die Einführung neuer Technologien in den Betrieben, wo die Nutzung von Gestaltungsräumen im Vordergrund steht. Betriebliche Initiativen in diese Richtung müssten gesamtwirtschaftlich von neuen Vorstellungen über die Demokratisierung der Wirtschaft begleitet sein.

Schliesslich sei die Ebene der Sozialpolitik erwähnt. Auch hier gilt es, nicht nur bestehende Lücken im sozialpolitischen Netz zu beheben sondern auch neue Modelle zur Diskussion zu stellen. Zu denken ist hier an ein neues System der finanziellen Mindestsicherung für Arbeitslose, Teilarbeitslose, frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene und solche Personen, die gesellschaftlich wertvolle aber unbezahlte Aufgaben im informellen Sektor der Wirtschaft erfüllen. Eine solche finanzielle Mindestsicherung müsste in eine Beschäftigungspolitik im oben beschriebenen Sinn eingebettet und dürfte nicht ein Ersatz hierfür sein (diese Gefahr scheint uns bei verschiedenen Vorschlägen von grüner Seite zum sogenannten garantierten Mindesteinkommen vorhanden zu sein). Zu solchen neuen sozialpolitischen Modellen gehören auch entsprechende Finanzierungsvorschläge, die zusätzlich neue, von der Lohnsumme unabhängige Finanzierungsquellen berücksichtigen (z. B. eine Wertschöpfungssteuer). Bisher hat sich der SGB hierzu sehr reserviert verhalten (Kappeler B. 1986).

Nur mit kämpferischer Politik durchsetzbar

Nachdem die Kritik Canonicas an der Sozialpartnerschaftsideologie der Nachkriegsjahre von massgebenden Verbänden im SGB akzeptiert und weiterentwickelt wurde, wäre es nur logisch, wenn der SGB auch in der Wirtschafts-, Technologie- und Sozialpolitik wieder eine offensivere Haltung einnehmen und an die Tradition der frühen dreissiger Jahre anknüpfen würde. Neue Initiativen in die oben beschriebene Richtung wären auch im Zusammenhang mit den Strukturproblemen der meisten Gewerkschaften wichtig: sie würden alle Arbeitnehmer und auch Teile der nicht im Erwerbssektor tätigen Personen betreffen. Die Gewerkschaften könnten damit das schwindende Rekrutierungsfeld wieder erweitern. Auch die Ausdehnung des Einflussbereiches der Gewerkschaften auf den Bürobereich des zweiten und dritten Sektors ist eher möglich, wenn die Gewerkschaften überzeugende Alternativen anzubieten haben, die über den von ihnen traditionell bearbeiteten Bereich der unmittelbaren Arbeitsumwelt hinausgehen, ohne diesen allerdings zu vernachlässigen.

Bei der Durchsetzung neuer, wirtschafts- und technologiepolitischer Vorstösse im Interesse der Arbeitnehmer würde die «Investitionsfreiheit» der Unternehmer wieder vermehrt in Frage gestellt. In einer solchen Gewerkschaftspolitik steckt damit zwangsläufig ein gewisses Konfliktpotential. Der Mobilisierungsbereitschaft und Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften kann deshalb hier in Zukunft eine wichtige Funktion zukommen. Mobilisierungsfähigkeit bedeutet, dass die Lohnabhängigen bereit sind, im äussersten Fall auch mit Kampfmitteln für ihre Interessen einzustehen und die Gewerkschaften nicht nur auf «kollektives Betteln» am Verhandlungstisch angewiesen sind.

In der heutigen Situation wird selbst die Verteidigung bestehender sozia-

ler Errungenschaften wieder weitgehend von der Konfliktfähigkeit der Gewerkschaften abhängen. Um so eher gilt, dass sich die Ideologie des unbeschränkten Arbeitsfriedens und echte, «systemüberwindende» Alternativvorschläge gegenseitig ausschliessen. Wir möchten damit nicht eine historisch überholte Vorstellung von «Klassenkampf» wiederauferstehen lassen. Eine Neuorientierung der gewerkschaftlichen Politik im Rahmen eines gesamtgesellschaftlichen Wandels wird jedoch nicht harmonisch und konfliktfrei über die Bühne gehen. Deshalb müssen die Gewerkschaften, wollen sie die Zukunft mitgestalten, ihre während der langen Ära des Arbeitsfriedens verlorengegangene Konfliktfähigkeit zurückgewinnen.

Literatur

Baumann H., Weber A., 1980: Die «Friedenspolitik der Schweizer Gewerkschaften: Von der Sozialpartnerschaft zur Vertragspartnerschaft?», in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 9.

Baumann H., 1987: Von der «Relativierung des Arbeitsfriedens» zu neuen Alternativen in der Wirtschafts- und Sozialpolitik. In: Widerspruch-Sonderband zu 50 Jahre Friedensabkommen: «Arbeitsfrieden – Realität eines Mythos»; 1987.

Canonica E., 1979: Gewerkschaften und Arbeitsfriede, in K. Aeschbach, D. Robbiani, Ezio Canonica der Mensch und Gewerkschafter, Bern.

Degen B., 1987: Arbeitsfrieden. In: Reformatio, Heft 1, Bern, und in: Widerspruch Sonderheft zu 50 Jahre Friedensabkommen.

Hohl M., 1983: Die wirtschaftspolitischen Vorstellungen von Max Weber und sein Einfluss auf die Tätigkeit des Schweiz. Gewerkschaftsbundes, Diessenhofen.

Humbel K., 1987: Dokumentation zur Entstehung und Entwicklung des Friedensabkommens von 1937. Publiziert 1987.

Jaun R., 1986: Management und Arbeiterschaft. Zürich.

Kappeler B., 1986: Maschinensteuer – Nachteile überwiegen, in: Die Perspektive, Nr. 2 Zürich.

Institut für Konjunkturforschung (KOF) der ETH Zürich, 1987: Konjunkturbericht, Zürich.

Löw L., 1945: Das geht uns alle an! Friedensabkommen oder Gesamtarbeitsvertrag. Basel.

Schäppi H., Tanner J., 1987: Automatisierung, Rationalisierung und gewerkschaftliche Technologiepolitik. In: Widerspruch – Sonderband zu 50 Jahre Friedensabkommen.

Schiavi R., Brassel R., 1987: Kämpfend in den Arbeitsfrieden. In: Widerspruch-Sonderband zu 50 Jahre Friedensabkommen.

SGB, 1984/1: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Bern.

SGB, 1984/2: Neue Techniken und Datenschutz im Betrieb. Bern.

SGB, 1985: Asbest und Gesundheit am Arbeitsplatz. Bern.

SGB, 1987: Thesen zur Verkürzung und zur Gestaltung der Arbeitszeit. In: Gewerkschaftliche Rundschau 2 ff.