

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 79 (1987)
Heft: 4

Artikel: Der SGB und das Friedensabkommen
Autor: Hardmeier, Benno
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355249>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.04.2025

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

Der SGB und das Friedensabkommen

Benno Hardmeier*

Die Gewerkschaften wirken offensiv und defensiv. Sie nehmen die Interessen der Arbeitnehmer in einer vorgegebenen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung wahr (Löhne, Arbeitszeit, Rechtsschutz, Arbeitsplatzsicherung usw.). Andererseits wollen die Gewerkschaften diese Ordnung nach ihren Zielvorstellungen umgestalten und verbessern: Eine humane und solidarische, die Lebens- und Arbeitsqualität garantierende Wirtschaftsordnung mit umfassenden Mitbestimmungsrechten und ausgebautem Sozialschutz. Dabei sind für die Gewerkschaften Gesetz und Gesamtarbeitsverträge gleichwertige Instrumente zur Durchsetzung ihrer Ziele.

Im SGB-Arbeitsprogramm für die achtziger Jahre steht der folgende, wegweisende Satz: *«Die Gewerkschaften geben der Konfliktregelung auf dem Verhandlungsweg den Vorrang.»* Diese Aussage ist wörtlich zu nehmen. Die friedliche Konfliktregelung hat Vorrang; nachrangig sind aber Kampfmassnahmen – Streik als letztes Mittel – nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Es handelt sich um eine Option, basierend auf helvetischer Tradition und gewerkschaftlicher Erfahrung. Dass sie aber für die Dachorganisation nicht mehr sein kann als eine, wenn auch verpflichtende Absichtserklärung, hängt mit der Aufgaben- und Kompetenzverteilung zwischen dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund und seinen angeschlossenen 15 Einzelgewerkschaften zusammen.

Die Zuständigkeitsabgrenzung

Die *Einzelgewerkschaften*, die den Hauptteil der Gewerkschaftsarbeit leisten, verhandeln mit den Arbeitgebern und schliessen Gesamtarbeitsverträge ab. Sie sind es, die allenfalls Kampfmassnahmen beschliessen und durchführen. Den Einzelgewerkschaften sowie ihren lokalen und regionalen Sekretariaten und Sektionen obliegt die mitgliedernahe gewerkschaftliche Klein- und Tagesarbeit: sie nehmen die Rechte der Arbeitnehmer/innen gegenüber dem Arbeitgeber wahr; sie werben, betreuen und schulen die Mitglieder; sie stehen den Arbeitslosen bei und erarbeiten Sozialpläne bei Betriebsschliessungen; sie helfen beim Ausfüllen der Steuererklärung usw. Die einzelnen Gewerkschaften pflegen zudem einen engen Kontakt mit den Betriebskommissionen.

Der *Schweizerische Gewerkschaftsbund* ist auf eidgenössischer Ebene tätig. Ein Schwergewicht seiner Aufgaben liegt bei der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Der SGB vertritt die Interessen der Arbeitnehmer nach aussen und gegenüber den schweizerischen Behörden. Er nimmt im

* Dr. Benno Hardmeier ist SGB-Sekretär.

Vernehmlassungsverfahren zu praktisch allen Gesetzes- und Verfassungsvorlagen Stellung. Seine Vertreter sind in eidgenössischen Kommissionen aktiv. Der SGB ist zuständig, wenn eine Verfassungsinitiative zu lancieren oder das Referendum gegen eine Gesetzesvorlage zu ergreifen ist. Er gibt bei eidgenössischen Abstimmungen die Parolen heraus. Ähnlich wie der SGB auf eidgenössischer Ebene betätigen sich die kantonalen Gewerkschaftsbünde auf Kantonsebene.

Da der Gewerkschaftsbund dafür überhaupt nicht zuständig ist, hat er nicht, konnte und wollte er nie ein Friedensabkommen abschliessen. Die *Grundsatzentschliessung über Sozialpartnergespräche* aus dem Jahre 1968 zwischen dem SGB und dem Zentralverband schweizerischer Arbeitgeberorganisationen ist weder inhaltlich noch wirkungsmässig – sie ist lange schon in Vergessenheit geraten – mit dem Friedensabkommen vergleichbar. Die beiden Organisationen sichern sich darin lediglich die Aufnahme von Gesprächen zu, falls eine Seite dies verlangt. Die Entschliessung nennt als Gesprächsthemen zur gegenseitigen Orientierung insbesondere die wirtschaftliche, technische und soziale Entwicklung. Die Aufnahme von Sozialpartnergesprächen auf Spitzenverbandsebene wird als wünschenswert bezeichnet – selbst dann, wenn keine Übereinstimmung oder Annäherung der Auffassungen zu erwarten ist. Das ist immerhin bemerkenswert. In unserem Zusammenhang wichtiger ist die in der Entschliessung lapidar formulierte Feststellung, wonach *«unter echten Sozialpartnergesprächen Aussprachen ohne Beteiligung der Behörden»* zu verstehen sind. Eine gewisse Parallele zum 30 Jahre früher zustande gekommenen Friedensabkommen ist daraus insofern ersichtlich, als einer der Hauptgründe für den 1937 erstmals erfolgten Vertragsabschluss die angedrohte staatliche Zwangsschlichtung war. Mit dem Friedensabkommen wollten die Vertragspartner in der Maschinenindustrie ihren gegenseitig autonomen, das heisst staatsfreien, Handlungs- und Verhandlungsspielraum abstecken und absichern.

Für den Schweizerischen Gewerkschaftsbund als Dachorganisation ist die fünfzigjährige Existenz der «Vereinbarung in der Maschinenindustrie» ein Faktum. Dieses gemeinhin als Friedensabkommen bezeichnete Vertragswerk setzte damals einen Markstein und steht heute für die *Kontinuität schweizerischer Sozialbeziehungen*.

Das Friedensabkommen ist ein Gesamtarbeitsvertrag besonderer Art. Denn es enthält ausgerechnet das nicht, was sonst für einen GAV typisch ist: Tariflöhne. Die Löhne beziehungsweise Lohnerhöhungen werden in der Maschinenindustrie in den einzelnen Unternehmungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebskommission ausgehandelt. Im Laufe der Zeit ist zwar das Friedensabkommen durch verschiedene Verabredungen ergänzt und angereichert worden, zum Beispiel über die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb, über die Schaffung eines Partnerschaftsfonds. Aber der Kern des Abkommens ist und bleibt die Verfahrensregelung zur Behandlung von Konflikten, verbunden mit der absoluten Friedenspflicht.

Nicht nur aufs Wort, auf den Geist kommt es an

Es ist diese *absolute Friedenspflicht* – nicht der Stufenplan im Konfliktregelungsmechanismus und nicht das Lohnverhandlungsrecht der Betriebskommissionen –, die Schule gemacht hat. (Die absolute Friedenspflicht bedeutet, dass während der Laufzeit des Vertrags Arbeitskämpfe – Streiks und Aussperrungen – schlechthin untersagt sind; im Unterschied dazu sind bei der relativen Friedenspflicht Arbeitskämpfe möglich über Fragen, die nicht vertraglich geregelt sind.) Die meisten schweizerischen Gesamtarbeitsverträge, namentlich die massgeblichen, enthalten heute die absolute Friedenspflicht. (Man beachte die im Anhang aufgeführten Beispiele.) Wohl stellen Gewerkschaftsmitglieder sporadisch Wünschbarkeit und Zweckmässigkeit einer derart verhaltensbindenden Vertragsbestimmung in Frage. Jedoch ist dem Schreibenden kein Fall bekannt, wo in jüngerer Zeit die absolute durch die relative Friedensklausel ersetzt worden wäre.

Im Zusammenhang mit der mitunter umstrittenen Friedenspflicht ist *zweierlei zu bedenken*: Erstens: Auch wenn Gesamtarbeitsverträge die Friedenspflicht neben den primär verantwortlichen Vertragsparteien ebenso für die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festschreiben, sind absolute Friedensklauseln keine Garantie gegen «wilde» Streiks. Zweitens: Fast noch mehr als auf den Wortlaut kommt es auf den Geist der Verträge an und auf die Bereitschaft zur Verträglichkeit. Erst in konfliktträchtigen Situationen zeigt sich, ob der jedem Vertragswerk zugrunde liegende Grundsatz von Treu und Glauben hält oder nicht. Weder die Dachorganisationen der Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbände noch die staatlichen Behörden sollen in den Bereich autonomer vertraglicher Regelungen der zuständigen Branchenverbände eingreifen. *Der Arbeitsfriede kann und darf aber auch den Spitzenverbänden nicht gleichgültig sein.* Im grundsätzlichen stellt sich dabei die Frage, ob das, was im vereinfachten Sprachgebrauch als Arbeitsfriede bezeichnet wird, ein Wert an sich ist. Ein klares Ja scheint gegeben. Im gleichen Atemzug ist festzuhalten, dass der Arbeitsfriede *kein absoluter Wert* ist, zumal er sich auf die Methode und nicht auf das Ziel bezieht. Er ist nicht Selbstzweck. Für ihn gilt kein Null-Tarif. Aus gewerkschaftlicher Sicht besteht der Preis in der *Gegenleistung*: ständig zu verbessernde Arbeits- und Lebensbedingungen für die Arbeitnehmer/innen, und zwar in quantitativer und qualitativer Hinsicht.

Bei allen Diskussionen um und Lobgesängen auf den Arbeitsfrieden bleibt *ein gewisses Unbehagen*. Ein Unbehagen deshalb, weil dieser Begriff, der Wesentliches beinhaltet, so oft in opportunistische Argumentationen eingeht. Allzu leichtfertig wird vom Arbeitsfrieden auch dann gesprochen, wenn es um ganz anderes geht, um handfeste Interessen beispielsweise oder um politische Absichten. Der norwegische Friedensforscher Johan Galtung hat einmal sinngemäss erklärt, das Wort «Frieden» habe einen so hohen Gefühlswert, dass es unklug wäre, dieses

Wort nicht zu politischen Zwecken zu gebrauchen. Gleiches liesse sich vom Arbeitsfrieden sagen. Und gerade darin liegt eine Gefahr. Sie ist für Gehalt und Gestalt unserer Sozialbeziehungen in kommenden Jahren und Jahrzehnten nicht zu unterschätzen. Denn vom Brauchen zum Missbrauchen ist nur ein kleiner Schritt. Doch der Arbeitsfriede darf weder zum Spielball noch zum Tauschobjekt werden.

Anhang

Beispiele vertraglicher Friedensklauseln in Verträgen von SGB-Verbänden

«Friedensabkommen» Maschinenindustrie

Art. 2 Friedenspflicht und Konflikterledigung

Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die ganze Dauer des Vertrages unbedingt den Arbeitsfrieden zu wahren und zu dessen Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken.

Infolgedessen ist jede Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik oder Aussperrung, ausgeschlossen, und zwar auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen, die durch diese Vereinbarung nicht berührt werden.

Diese unbedingte Friedenspflicht gilt auch für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind gemäss dem in Art. 6 festgelegten Verfahren zu behandeln.

GAV Basler Chemische Industrie

Pflichten der Arbeitnehmer

Art. 3 ¹ Der Arbeitnehmer steht gemäss den nachstehenden Bestimmungen im Dienste der Arbeitgeberfirma und hat dieser seine ganze Arbeitskraft zu widmen. Er verpflichtet sich, die ihm anvertrauten Arbeiten nach Weisungen seiner Vorgesetzten nach bestem Wissen und Können auszuführen und mit seinen Mitarbeitern in erspriesslicher und kollegialer Weise im Interesse der Firma zusammenzuwirken.

² Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers, in die er während des Arbeitsverhältnisses Einblick erhält, geheimzuhalten. Die Verschwiegenheitspflicht gilt unverändert auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³ Der Arbeitnehmer verpflichtet sich vorbehältlich Art. 27 Abs. 5 (Regelungsschwierigkeiten bei Teuerungsanpassung, Red.) zur Einhaltung der absoluten Friedenspflicht.

GAV SRG

Friedenspflicht

Art. 61 ¹ Während der Dauer dieses GAV ist der unbeschränkte Arbeitsfriede zu wahren. Jegliche Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik oder Aussperrung ist untersagt, dies auch bei Streitigkeiten, die sich nicht auf diesen GAV beziehen.

² Der Arbeitgeber verpflichtet sich, ausländischen Radio- und Fernsehanstalten, deren Personal im Streik steht, weder direkt noch indirekt Produktionen und Personal zum Zwecke der Überbrückung der Streiksituation zur Verfügung zu stellen. Davon ausgeschlossen sind Produktionen, die aufgrund von vertraglichen Vereinbarungen oder nach internationalen Usancen zu gewähren sind.

GAV Knorr

Arbeitsfrieden

5 Während der Gültigkeitsdauer dieses Vertrages anerkennen die vertragschliessenden Parteien die absolute Friedenspflicht.

*SLB *-Berufsordnung (BO)*

Umfang der Friedenspflicht

Art. 8 Die vertragschliessenden Verbände unterstellen sich für die Dauer der BO der absoluten Friedenspflicht.

Haftung der Verbände

Art. 9 ¹ Die vertragschliessenden Verbände haften für die strengste Einhaltung der BO, wie auch aller sonstigen zwischen ihnen getroffenen Vereinbarungen innerhalb ihrer Organisationen. Insbesondere sind auch die Organe und Funktionäre der vertragschliessenden Verbände verpflichtet, Verletzungen dieser BO mit allen legalen Mitteln zu verhindern.

² Vertragsverletzungen berechtigen den verletzten Teil, beim Schiedsgericht für die Druckindustrie das Ausfällen einer Konventionalstrafe oder, in besonders gravierenden Fällen, die sofortige Auflösung dieser BO aus wichtigen Gründen anzubegehren.

³ Die vertragschliessenden Verbände sind einander auch für ihre Fachgruppen oder Sektionen verantwortlich; diese stellen hinsichtlich der BO keine selbständigen Organisationen dar, sondern sind vollständig dem Gesamtverband, dem sie angehören, unterstellt.

GAV Schuhindustrie

Art. 23 Vertragstreue und absolute Friedenspflicht

23.1 Die Parteien verpflichten sich für sich und ihre Mitglieder, für eine loyale Durchführung und Innehaltung der Bestimmungen dieses Vertrages, besorgt zu sein.

* Schweiz. Lithographenbund

23.2 Alle an die Bestimmungen dieses Vertrages gebundenen Unternehmungen, Arbeitnehmerverbände und Arbeitnehmer verpflichten sich, a) während der Dauer dieses Vertrages den Arbeitsfrieden unter allen Umständen aufrechtzuerhalten und Störungen, wie Befehdung, Sperre, Streik oder Aussperrung, in keiner Form zu unterstützen, b) alle tunlichen Vorkehren zu treffen, um Störungen des Arbeitsfriedens zu verhindern.

23.3 Die Friedenspflicht gilt auch bei allfälligen Meinungsverschiedenheiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die in diesem Vertrag nicht geregelt sind.

GAV Reiseartikel- und Lederwarenindustrie

Friedenspflicht und Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Friedenspflicht

Art. 30 ¹ Die Vertragsparteien unterstellen sich während der Geltungsdauer dieser vertraglichen Vereinbarung der vollständigen Friedenspflicht. Die Friedenspflicht gilt auch bei allfälligen Meinungsverschiedenheiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die in diesem Vertrag nicht geregelt sind.

² Es sind demgemäss alle einseitigen Gesamt- oder Teilmassnahmen vertragswidrig, die sich gegen den Bestand oder die Anwendung dieses Vertrages oder allfällig weiterer Vereinbarungen richten.

Landesmantelvertrag Baugewerbe

Friedenspflicht

Artikel 5

Im Bestreben, den im Interesse der gesamten schweizerischen Wirtschaft liegenden Arbeitsfrieden zu erhalten, werden die Vertragsparteien wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abklären und im Sinne der nachstehenden Bestimmungen zu erledigen suchen. Für die ganze Dauer dieses Vertrages verpflichten sie sich jedenfalls für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne des Schweizerischen Obligationenrechtes zu wahren. Infolgedessen ist jede arbeitsstörende Beeinflussung, wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks, jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen, wie Sperre oder Aussperrung untersagt.

GAV Schreinergerber

Friedenspflicht

Art. 47:

¹ Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren.

² Insbesondere verpflichtet sich jeder vertragschliessende Verband, selber keine Störungen anzuregen oder zu unterstützen, sondern alle geeigneten Vorkehren zu treffen, dass Störungen unterbleiben. Kommt es trotzdem zu Störungen, haben die Vertragsparteien deren Rückgängigmachung anzuordnen.

³ Als Störungen des Arbeitsfriedens gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, kollektive Kündigungen, Sperren, schwarze Listen, Boykott und ähnliche Massregelungen.

GAV Papierindustrie

Friedenspflicht

Art. 23

¹ Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht.

² Sie verpflichten sich für sich und ihre Mitglieder, während der Dauer des Gesamtarbeitsvertrages jegliche Kampfmassnahmen wie Sperre, Streik oder Aussperrung zu unterlassen und alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis oder dem Gesamtarbeitsvertrag zwischen den beteiligten Organisationen oder zwischen einzelnen Firmen und einzelnen oder einer Mehrheit von Arbeitern durch das im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehene Verfahren entscheiden zu lassen.

³ Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrages für sich und ihre Mitglieder. Sie haften für seine strenge Einhaltung innerhalb ihrer Organisation. Die Organe und Funktionäre der Vertragsparteien sind verpflichtet, Verletzungen des Vertrages mit allen legalen Mitteln zu verhindern.

⁴ Vertragsverletzungen berechtigen den verletzten Teil, je nach der Schwere des Falles, beim Schiedsgericht die Ausfällung einer Konventionalstrafe zu verlangen.

GAV Möbelindustrie

Friedenspflicht

Art. 38

Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterstellen sich der Friedenspflicht für alle in diesem Vertrag geregelten Arbeitsbedingungen. Infolge dessen ist jede Störung des Arbeitsverhältnisses und jegliche Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik, Aussperrung oder Massregelung, ausgeschlossen.

GAV Coop Schweiz

3. Arbeitsfrieden

Während der Laufzeit des Gesamtarbeitsvertrages ist die Friedenspflicht garantiert, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im GAV geregelt sind.

Einige Bemerkungen dazu

Für die *übliche absolute Friedenspflicht* würde an sich die folgende einfache Bestimmung genügen: für die Dauer des Vertrages gilt die absolute Friedenspflicht. – In den meisten Fällen beschränken sich aber die Verträge nicht darauf; sie enthalten vielfach zusätzliche Bestimmungen (z. B. vertragliche Haftungsbestimmungen, Konventionalstrafen) oder Erläuterungen und Präzisierungen.

Inhaltlich nicht relevant, aber für das Fehlen eines Standard-Textes bezeichnend, sind die unterschiedlichen sprachlichen Formulierungen. Statt absolute Friedenspflicht beziehungsweise absoluter Arbeitsfriede heisst es auch: unbedingte oder unbeschränkte oder vollständige Friedenspflicht (bzw. Arbeitsfriede).

- Im GAV für die Basler chemische Industrie ist die absolute Friedenspflicht unter «Pflichten der Arbeitnehmer» subsummiert, was als einseitige Friedenspflicht verstanden werden könnte. Es dürfte jedoch klar sein, dass Friedensklauseln für alle vertragschliessenden Parteien, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, zu gelten haben, sich somit auf Streik und Aussperrung beziehen.
- Im GAV für die Reiseartikel- und Lederwarenindustrie ist die vollständige Friedenspflicht verankert und wird erläuternd festgehalten, was damit gemeint ist: «Die Friedenspflicht gilt auch bei allfälligen Meinungsverschiedenheiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die in diesem Verträge nicht geregelt sind.»
- Nicht selten sind zusätzliche Bestimmungen, wonach Organe und Funktionäre der Vertragsparteien verpflichtet sind, Verletzungen des Vertrages mit allen legalen Mitteln zu verhindern (GAV Papierindustrie, Berufsordnung SLB). Oder: Jeder vertragschliessende Verband ist verpflichtet, keine Störung (des Arbeitsverhältnisses) anzuregen oder zu unterstützen (GAV Schreinergerwerbe, ähnlich GAV Schuhindustrie).
- Im Friedensabkommen der Maschinenindustrie wird ausdrücklich erklärt, die unbedingte Friedenspflicht gelte auch für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Im Landesmantelvertrag für das Baugewerbe ist nicht nur der unbeschränkte Arbeitsfriede für die Vertragsparteien, ihre Sektionen und Mitglieder verankert. Darüber hinaus heisst es auch, die Erhaltung des Arbeitsfriedens liege «im Interesse der gesamten schweizerischen Wirtschaft». (Dieser Vertrag ist zurzeit heftig umstritten. Die GBH meint, die absolute Friedensklausel sei nicht mehr haltbar.)
- Etwas kurios ist die Friedenspflicht-Formulierung im GAV für die Möbelindustrie. Der erste Satz enthält eindeutig die relative Friedenspflicht. Eine gewisse Unklarheit entsteht aber durch den zweiten Satz, der «jede Störung des Arbeitsverhältnisses» und «jegliche Kampfmassnahme» ausschliesst, was von der Formulierung her als absolute Friedenspflicht ausgelegt werden könnte.

- In fast klassischer Formulierung enthalten die Coop-Verträge die *relative Friedenspflicht*: «Während der Laufzeit des Gesamtarbeitsvertrages ist die Friedenspflicht garantiert, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im GAV geregelt sind.»

Ohne den grundsätzlichen Unterschied zwischen relativer und absoluter Friedenspflicht herunterspielen zu wollen, ist auch noch folgendes zu bedenken: Je detaillierter die Verträge sind, je mehr also in den GAV geregelt wird, desto geringer wird in der Praxis der Unterschied zwischen relativer und absoluter Friedenspflicht!

Benno Hardmeier

Ende April 1987

Die Grundlagen des Friedensabkommens

*Hans Peter Tschudi**

I. Die Bedeutung des Friedensabkommens

Die Vereinbarung in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie vom 19. Juli 1937 war nicht nur ein wichtiges sozialpolitisches Ereignis, sondern gehört zu den grössten historischen Leistungen der Schweiz in diesem Jahrhundert. Weltweit wird das Friedensabkommen als originelle Lösung positiv gewürdigt. Prof. Pierre Tschopp schreibt in seinem kürzlich erschienenen Werk «Politik als Projekt, ein Plädoyer für eine Schweiz von morgen»: Der Arbeitsfriede schaffte die Voraussetzungen für den Widerstand gegen den Nationalsozialismus während des Krieges und später für den Wirtschaftsaufschwung in den Nachkriegsjahren. Das Friedensabkommen hat dem Gesamtarbeitsvertrag Eingang in die Industrie verschafft und war das Signal für die eindruckliche Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge in unserem Land. Endlich hat es auch die Ausgangsbasis für die Beteiligung der Arbeiterschaft am Bundesrat und damit für den raschen Ausbau des Sozialstaats gebildet.

Ein derartiges historisches Ereignis tritt nie unvermittelt «aus heiterem Himmel» ein. Es müssen die unerlässlichen politischen Voraussetzungen erfüllt sein. Für das Friedensabkommen handelte es sich vor allem um drei Gegebenheiten:

1. Die vom Bundesrat beschlossene Zwangsschlichtung von Lohnkonflikten.
2. Die schwere Arbeitslosigkeit und die sozialpolitische Stagnation.

* Professor Dr. Hans Peter Tschudi war 14 Jahre (1960 bis 1973) Bundesrat und unterrichtete nachher bis 1983 an den Universitäten Basel und Bern Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Er hat noch immer enge Kontakte zur Gewerkschaftsbewegung.