

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

Artikel: Die Grundlagen des Friedensabkommens
Autor: Tschudi, Hans Peter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355250>

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>

- 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.

3. Die akute äussere Bedrohung der Schweiz durch das nationalsozialistische Deutschland.

Bevor diese Faktoren näher untersucht werden, sei deutlich hervorgehoben, dass zwar diese äusseren Grundbedingungen für das Zustandekommen des Friedensabkommens unerlässlich waren, dass sie es jedoch keineswegs automatisch herbeiführen konnten. Es bedurfte ausserdem der Initiative, der Phantasie und vor allem des Mutes starker Persönlichkeiten, die eine einerseits zukunftsweisende und andererseits realistische Lösung aufzustellen und in ihren Kreisen durchzusetzen vermochten. Das Verdienst für dieses wichtige Werk, das nun schon 50 Jahre Bestand hat, gebührt daher *Konrad Ilg*, Zentralpräsident des SMUV, und *Ernst Dübi*, Präsident des schweizerischen Arbeitgeberverbandes der Maschinen- und Metallindustrie (ASM).

II. Die äusseren Voraussetzungen für das Friedensabkommen

1. Die Zwangsschlichtung von Lohnkonflikten

Im Herbst 1936 war – nach langem Zögern – der Bundesrat gezwungen, infolge der schweren Wirtschaftskrise und des katastrophalen Rückgangs der Exporte den Schweizer Franken abzuwerten. Dieser erstmalige Entscheid über die Veränderung des Geldwertes hatte eine gewisse Panikreaktion zur Folge. Der Bundesrat erwartete infolge des Kaufkraftverlustes der Währung eine erhebliche Teuerungswelle, und er befürchtete, dass sich daraus soziale Spannungen ergeben könnten. Deshalb hat er durch «Bundesratsbeschluss über ausserordentliche Massnahmen betreffend die Kosten der Lebenshaltung» vom 27. September 1936 das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement ermächtigt, bei interkantonalen, kollektiven Lohnkonflikten schiedsgerichtlich und endgültig zu entscheiden. Somit hat damals der Bundesrat ohne gründliche Prüfung gestützt auf seine Vollmachten die Zwangsschlichtung von Arbeitskonflikten eingeführt. Die Angst vor Arbeitsstreitigkeiten, die angesichts der äusseren Bedrohung des Landes als höchst gefährlich erschienen, veranlasste ihn, eine verfassungswidrige Massnahme zu treffen, die im Widerspruch zu unserer liberalen Staats- und Wirtschaftsordnung stand. Der SMUV erkannte die Gefahr, dass damit das *Streikrecht* aufgehoben und der Staat massiv in die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern intervenieren würde. Kritiker haben Konrad Ilg leichtfertig vorgeworfen, er habe auf die Streikwaffe der Arbeitnehmer verzichtet. In Wirklichkeit hat er sie über die Kriegszeit hinaus gerettet. Die vertragliche Friedenspflicht ist nämlich stets zeitlich begrenzt, und belässt daher grundsätzlich den Verbänden die Möglichkeit, einen Arbeitskampf auszulösen. Der Arbeitgeberverband der Maschinen- und Metallindustrie lehnte sich ebenfalls gegen diesen Angriff auf die Vertragsfreiheit und die damit verbundene staatliche Bevormundung auf. Die Zwangsschlichtung von Lohnkonflikten durch das Eidgenössische Volkswirtschafts-

departement konnte nur dadurch ausgeschaltet werden, dass die Sozialpartner selber entstehende Konflikte schlichteten. Das Friedensabkommen hat diese Aufgabe glänzend gelöst, denn es enthält eine sorgfältige Regelung eines mehrstufigen Schlichtungs- und Schiedsverfahrens von Arbeitsstreitigkeiten. Ferner hat es als Gegenleistung für die Geltungsdauer der Vereinbarung die absolute Friedenspflicht festgelegt. Die Wirkung des Friedensabkommens in Verbindung mit der Einsicht der Arbeitgeber und Arbeitnehmer der übrigen Wirtschaftszweige war so stark, dass das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement von seinen Vollmachten zur Zwangsschlichtung nie Gebrauch gemacht hat.

2. Die schwere Arbeitslosigkeit und die sozialpolitische Stagnation

1936 zählte man in der Schweiz mehr als 100 000 Arbeitslose. Die Abwertung des Frankens hat zwar den Export von schweizerischen Produkten erleichtert, doch hat sich die Arbeitslosigkeit nur sehr langsam abgebaut. Die bittere Wirtschaftskrise lastete schwer auf der Arbeiterschaft und auf ihren Gewerkschaften. Auch für die Beschäftigten war die Lage nicht günstig. In den 30er Jahren waren die Löhne der Arbeiter sehr bescheiden. Der Stundenlohn eines ungelernten Arbeiters lag unter einem Franken. Dazu kam, dass die Sozialpolitik während der Zwischenkriegszeit stagniert hat: Die AHV-Vorlage von Bundesrat Schulthess war 1931 in einer Volksabstimmung gescheitert. Infolgedessen konnte über die Einführung einer Invalidenversicherung gar nicht diskutiert werden. Auch die Mängel des Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes von 1911 liessen sich in dieser Periode nicht beheben.

In der Arbeiterschaft herrschte deshalb die Ansicht vor, dass die bisherige Strategie sich nicht bewährt hatte. Die ziemlich häufigen Arbeitskämpfe hatten geringe Erfolge gebracht, doch waren sie stets mit grossen Opfern für die beteiligten Arbeiter und für deren Familien verbunden. Insbesondere der Präsident des SMUV, Konrad Ilg, aber auch der Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Robert Bratschi, haben deshalb eine Umstellung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern angestrebt. Auf der Basis von offenen und loyalen Verhandlungen zwischen gleichberechtigten Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sollten Verständigungslösungen gesucht werden. Der Gesamtarbeitsvertrag, den die Schweiz bereits 1911 als erster Staat mit starken rechtlichen Wirkungen ausgestattet hatte, sollte das massgebliche Institut zur kollektiven Regelung der Arbeitsverhältnisse werden. Das Obligationenrecht auferlegt den Beteiligten nur die relative Friedenspflicht für die Dauer des Gesamtarbeitsvertrags, weil in solchen oft nur ein kleiner Teil der Arbeitsbedingungen geregelt wird. Anfänglich handelte es sich um reine Lohntarife ohne weitere Vereinbarungen. In den Gewerkschaften gewann damals die Überzeugung Einfluss, dass bei einem Gesamtarbeitsvertrag mit umfassender Ordnung der Arbeitsbedingungen, vor allem mit einer wirksamen Schiedsgerichtsbarkeit, die Vereinbarung der absoluten Friedenspflicht gerechtfertigt ist.

3. Die akute, äussere Bedrohung der Schweiz durch das nationalsozialistische Deutschland

Der deutsche «Führer» Adolf Hitler sprach zwar häufig vom Frieden, doch war die gigantische Aufrüstung und Kriegsvorbereitung Deutschlands für jedermann offensichtlich. Hitler verheimlichte seine Expansionspläne keineswegs. Besonders gefährlich für unser Land war die Absicht der Nationalsozialisten, alle deutschsprachigen Länder in einem grossdeutschen Reich zu vereinigen. 1936 war die deutsche Wehrmacht in das entmilitarisierte Ruhrgebiet einmarschiert, und Hitler hatte mit Truppen, vor allem mit der Luftwaffe, zugunsten von General Franco im spanischen Bürgerkrieg interveniert. Im März 1938 hat Hitler Österreich militärisch besetzt und damit den schon in seinem Buch «Mein Kampf» angekündigten Anschluss an Deutschland vollzogen. Damit war die Schweiz auf drei Seiten von den ihr feindlich gesinnten Achsenmächten Deutschland/Italien umschlossen. Die Annexion des tschechischen Sudetengebietes folgte im Oktober 1938.

Bundesrat und Schweizervolk hielten es in dieser gefährlichen Situation für nötig und für richtig, den Nazis keinen Anlass zu einem Angriff zu bieten. Schwere Arbeitskämpfe hätten ihnen zum Vorwand für eine Intervention dienen können. Somit mussten solche Konflikte vermieden werden. Ferner war man allgemein davon überzeugt, dass die Geschlossenheit der gesamten Bevölkerung unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Abwehr sei. Hiezu gehörte in erster Linie die Überwindung der Konfrontation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die vom Bundesrat beschlossene Zwangsschlichtung durch das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement war zweifellos eine unzweckmässige Massnahme. Die Behörden, insbesondere Bundesrat Obrecht, haben aus diesen Erwägungen Konrad Ilg und Ernst Dübi in ihren Bestrebungen ermutigt. SMUV und Arbeitgeberverband der Maschinen- und Metallindustrie waren sich bewusst, nicht nur eine sozialpolitisch erwünschte Regelung zu treffen, sondern auch einen staatspolitisch wichtigen Beitrag zum Schutze des Landes in einer gefährlichen Epoche zu leisten.

III. Ausblick

Die äusseren Bedingungen des Jahres 1937 liegen glücklicherweise nicht mehr vor. Die Situation unseres Landes im allgemeinen und diejenige der Arbeiterschaft im besonderen ist heute viel günstiger. Dennoch erscheint das Friedensabkommen keineswegs als überholt. Der Text, der gegenwärtig in Kraft steht, deckt sich nicht mit der ursprünglichen Fassung. Eine grosse Zahl zwingender Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen sind hinzugekommen. Bei der Erneuerung der Vereinbarung, die bevorsteht, muss es wiederum an die gewandelten Verhältnisse, Bedürfnisse und Anschauungen angepasst werden. Ohne neue Ideen und neue Konzeptionen würde das Friedensabkommen erstarren und rasch verkümmern.

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 Erträge 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 Verdammnis des Arbeitsfriedens als «Verrat an der Arbeiterschaft» reichen.

Der Gewerkschafter, der täglich *Vertragspolitik* praktiziert und mit Hilfe des gesamtarbeitsvertraglichen Instrumentariums Arbeitnehmerinteressen

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