

**Zeitschrift:** Schweizer Monatshefte : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft, Kultur  
**Herausgeber:** Gesellschaft Schweizer Monatshefte  
**Band:** 37 (1957-1958)  
**Heft:** 4

**Artikel:** Zwanzig Jahre Arbeitsfrieden in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie  
**Autor:** Schindler, Hans  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-160681>

### **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:** 15.03.2025

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

## ZWANZIG JAHRE ARBEITSFRIEDEN IN DER SCHWEIZERISCHEN MASCHINEN- UND METALLINDUSTRIE

VON HANS SCHINDLER

Der Abschluß eines Vertrages zwischen dem Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller und den Gewerkschaften der Metallarbeiter vor zwanzig Jahren wurde damals als wichtiges Ereignis in der Geschichte unseres Landes und als Wendepunkt in den Beziehungen der Unternehmer mit den Gewerkschaften betrachtet. Da dieser Vertrag seither immer wieder erneuert worden ist und kürzlich eine heikle Belastungsprobe glücklich bestanden hat, mag ein Rückblick auf den Abschluß und die seitherige Entwicklung von Interesse sein.

### *Die Vorgeschichte*

Der Ausgangspunkt für die Besprechungen, die 1937 zum Abschluß des sog. Friedensvertrages führten, war die Abwertung des Schweizerfrankens am 26. September 1936. Ein Bundesbeschluß vom 27. September 1936 gab dem Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement die Kompetenz, bei kollektiven Lohnstreitigkeiten schiedsgerichtlich und endgültig zu entscheiden.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber wehrten sich sofort gegen die außerordentlich weitgehende Gewalt, die damit dem Volkswirtschaftsdepartement gegeben worden war. Der Vorort des Schweizerischen Handels- und Industrievereins und der Zentralverband schweizerischer Arbeitgeberorganisationen waren zwar bereit, die vom Bundesrat verfügte Regelung für ein Jahr anzunehmen, aber nur zum Zweck, unserm Land die Vorteile der Frankenabwertung zu sichern und nicht einfach um unter

allen Umständen Arbeitskonflikte zu vermeiden. Die Gewerkschaften lehnten die neue Regelung vollständig ab. Sie befürchteten mit Recht, daß ihnen dadurch eine ihrer Hauptaufgaben — nämlich die materielle Verbesserung der Lage der Arbeiter — weggenommen würde. Auch in den eidgenössischen Räten trat der Widerstand gegen diesen Bundesbeschluß deutlich in Erscheinung.

Außenpolitisch war die Lage ernst. Hitler war 1933 Reichskanzler geworden und hatte seit 1934, nach dem Tode Hindenburgs, die Stellung eines allmächtigen Diktators Deutschlands. Die Aufrüstung Deutschlands und die feindselige Haltung der deutschen Regierungspartei gegen die Schweiz ließen nichts Gutes erwarten.

Die Gefahr, daß der Staat die Löhne in eigener Kompetenz festsetze und die außenpolitische Bedrohung bewogen Konrad Ilg, den Präsidenten des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes (SMUV), im Frühjahr 1937 mit den Arbeitgebern Fühlung zu nehmen, um über eine Zusammenarbeit auf der Grundlage von Treu und Glauben zu verhandeln. Ilg war in der Gewerkschaftsbewegung groß geworden. Er war ein scharfer und erfolgreicher Kämpfer für die Gewerkschaften und gegen das Unternehmertum gewesen. Ilg hatte aber erkannt, daß die totale Umgestaltung der Gesellschaft und Wirtschaft im Sinne des humanitären Sozialismus nicht erreichbar sei. Er suchte daher nach einem andern Wege, um der Arbeiterschaft zu einer angemessenen Beteiligung am wirtschaftlichen Ertrag, zu höherer sozialer Wertschätzung, zu vermehrter geistiger und kultureller Entfaltung zu verhelfen. Er fand ihn in der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern.

Auf der Seite der Arbeitgeber war der maßgebende Mann Ernst Dübi, Generaldirektor der Ludwig von Rollschen Eisenwerke und Präsident des Arbeitgeberverbandes. Auch für ihn war es nicht leicht, mit der Vergangenheit zu brechen. Die Führer der Gewerkschaften hatten jahrzehntelang in ihrer Presse die Unternehmer erbittert bekämpft. Konnte man nun mit ihnen auf der Grundlage von Treu und Glauben verkehren? War es richtig, die Gewerkschaften offiziell anzuerkennen und mit ihnen als gleichberechtigte Partner zu verhandeln? Auf der andern Seite empfand jeder Unternehmer große Genugtuung darüber, daß endlich ein besseres Verhältnis zwischen den Partnern geschaffen werden sollte.

Ernst Dübi mußte den Ausschuß seines Verbandes mit 26 Firmenmitgliedern und darüber hinaus weitere 116 Mitgliedfirmen von der Richtigkeit seines Vorgehens überzeugen. Konrad Ilg mußte seine Funktionäre und einige hundert Delegierte aus den der Vereinbarung unterstellten Betrieben für seine Politik gewinnen. Beide Partner kamen einander entgegen: der SMUV anerkannte Wert und Bedeutung des privaten Unternehmertums, und der Arbeitgeberverband anerkannte die Gewerkschaften als die gegebenen Vertreter der Arbeiterschaft.

In der kurzen Zeit vom 11. März bis 19. Juli 1937 wurde die «Verein-

barung» konzipiert, bereinigt, den 5 Partner-Verbänden vorgelegt und von ihnen ratifiziert. Sie ist seither unter dem Namen «Arbeitsfrieden» bekannt geworden.

### *Der Inhalt der Vereinbarung vom 19. Juli 1937*

Ihr wesentlicher Inhalt ist folgender:

- Wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten sind nach Treu und Glauben gegenseitig abzuklären und zu erledigen. Der Friede muß unbedingt gewahrt bleiben. Jegliche Kampfmaßnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung ist ausgeschlossen.
- Meinungsverschiedenheiten sind in erster Linie im Betrieb zu behandeln und zu lösen. Falls dies nicht gelingt, ist ein Abklärungs- und Schiedsverfahren vorgesehen. Ein zwangsweiser Schiedsspruch ist möglich bei Meinungsverschiedenheiten über allgemeine Lohnänderungen.

Die Vereinbarung wurde 1937 für eine Versuchsperiode von zwei Jahren abgeschlossen; seit 1939 wurde sie jeweils für weitere 5 Jahre verlängert. Die nächste Erneuerung ist 1959 fällig.

*Partner* beim Arbeitsfrieden sind:

Der Arbeitgeberverband schweizerischer  
Maschinen- und Metall-Industrieller

einerseits,

der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband,  
der Christliche Metallarbeiter-Verband der Schweiz,  
der Schweizerische Verband evangelischer  
Arbeiter und Angestellter,  
der Landesverband freier Schweizer Arbeiter

andererseits.

Es gelang Konrad Ilg bald, innerhalb der rund 66 000 Mitglieder des SMUV eine stabile Mehrheit für die Vereinbarung zu schaffen. Auch auf Arbeitgeberseite fand die Vereinbarung rasch die volle Unterstützung der Mitglieder.

### *Zusätze zur «Vereinbarung» seit deren Bestehen*

1938 Verbesserung der Ferien

(weitere Verbesserungen 1946, 1949, 1954)

1941 Errichtung der Familienausgleichskasse

- 1944 Erhöhung der Kinderzulagen  
(weitere Erhöhungen 1946, 1954)  
Ausdehnung des Aktionsbereiches der Schiedsstelle
- 1948 Einführung eines Arbeitgeberbeitrages an die Krankengeldversicherung der Arbeiter
- 1949 Ausdehnung der Verhandlungsbereitschaft auf alle wichtigen Fragen, welche die allgemeinen Arbeitsbedingungen in der Maschinen- und Metallindustrie betreffen, sofern ein Partner Besprechungen darüber verlangt.  
Regelung der Bezahlung von Absenzen bei Heirat, Geburt, Todesfällen in der Familie  
(Verbesserung 1956)
- 1953 Einführung der Vergütung für Bekleidungs- und Waffeninspektion
- 1954 Erweiterung des Aktionsbereiches der Schlichtungsstelle  
Bildung einer paritätischen Kommission zum Studium der Produktivitätsförderung
- 1957 Verabredung über die Verkürzung der Arbeitszeit ab Mai 1957 von 48 auf 47 und ab Mai 1958 von 47 auf 46 Stunden, mit Lohnausgleich.

#### *Weitere Maßnahmen im Rahmen der Vereinbarung*

So wichtig diese zusätzlichen Verabredungen für die Besserstellung der Arbeiter und für die Erhaltung eines guten Verhandlungsklimas zwischen den Partnern waren, so erschöpfen sie doch keineswegs die Maßnahmen, die in diesen zwanzig Jahren vom Arbeitgeberverband in engem Einvernehmen mit den Gewerkschaften ergriffen wurden.

Während des Krieges und der ersten Nachkriegsjahre bestimmte unser Verband die Höhe der Teuerungszulagen, die an die Arbeiter und an die Angestellten zu zahlen waren. Wir hielten uns dabei an die Empfehlungen der eidgenössischen Lohnbegutachtungskommission. Die Gewährung individueller Lohnerhöhungen war zu allen Zeiten den Firmen freigestellt.

Unter dem Einfluß des Arbeitsfriedens und der relativ guten bis sehr guten Konjunktur haben die einzelnen Firmen die Zuwendungen an ihre Fürsorgeeinrichtungen vervielfacht. Die Gratifikationen an die Arbeiter und Angestellten wurden ebenfalls vervielfacht. Sie betragen im Durchschnitt unseres Verbandes etwa 4% des Jahreseinkommens der Arbeiter.

Die Familienausgleichskasse mußte leider im Jahre 1949 aufgehoben werden, weil verschiedene kantonale Gesetze Regelungen der Kinderzulagen erzwangen, die sich mit unseren Normen nicht vereinbaren ließen. Die einzelnen Firmen übernahmen die Leistungen der früheren Familienausgleichskasse in jenen Kantonen, die keine gesetzliche Regelung vorschreiben.

Während des Krieges hat sich unser Verband tatkräftig für den Mehranbau und für die hauswirtschaftliche Schulung der Frauen eingesetzt.

Die Arbeiterkommissionen, die in einigen maßgebenden Firmen vor etwa 70 Jahren eingeführt wurden und vor 20 Jahren schon allgemein verbreitet waren, erfuhren durch den Arbeitsfrieden vermehrte Bedeutung. Allfällige Unstimmigkeiten in den Betrieben sind immer zuerst mit der Arbeiterkommission zu besprechen, und es ist in diesem Kreise zuerst eine friedliche Lösung zu finden.

Die Werkmeisterschule in Winterthur, die 1945 gegründet wurde, ist auch eine Frucht des Arbeitsfriedens. Sie bildet jährlich etwa 100 Meister aus. Die Rekrutierung der angehenden Meister erfolgt ausschließlich aus der Arbeiterschaft der einzelnen Firmen.

Seit dem Ende des zweiten Weltkrieges trafen sich die maßgebenden Persönlichkeiten des SMUV und des Arbeitgeberverbandes gelegentlich zu ein- bis anderthalbtägigen Aussprachen. Bei diesen Gelegenheiten wurden die unsere Industrie interessierenden wirtschaftlichen Tagesfragen eingehend diskutiert. Diese Tagungen sind sehr wertvoll, weil sie die Mitglieder unseres Vorstandes — gelegentlich unter Zuzug eines weiteren Kreises — mit den maßgebenden Leuten des SMUV in einer entspannten Atmosphäre zusammenbringen.

Das Postulat der Arbeitszeitverkürzung stellte unsere Vereinbarung auf eine sehr ernsthafte Belastungsprobe. Konrad Ilg hatte 1945 gesagt, sozial- und wirtschaftspolitische Fragen könnten leichter durch vertragliches Zusammenwirken von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gelöst werden als wenn sich die Parteipolitik einmische. Unsere Vereinbarung bot an sich einen idealen Rahmen für eine vertragliche Regelung der Verkürzung der Arbeitszeit. Die Verkürzung der Arbeitszeit trat aber als parteipolitisches Postulat auf und fand dementsprechend überzeugte Befürworter und erbitterte Gegner. Nationalrat Steiner ergriff dann die Initiative, das Problem aus dem parteipolitischen in den Bereich der privaten Vereinbarung zurückzuführen.

Uns fiel es schwer, dem Plane Nationalrat Steiners zuzustimmen. Einmal gebot uns die Solidarität, der scharf ablehnenden Haltung anderer Arbeitgebergruppen Rechnung zu tragen, sodann hatten wir schwere Bedenken, daß die Verkürzung der Arbeitszeit die an sich schon gefährliche Überkonjunktur noch mehr zu überspitzen drohte. Andererseits hatte der Wunsch nach Verkürzung der Arbeitszeit schon von so weiten Kreisen der Bevölkerung Besitz ergriffen, daß wir die Verwirklichung dieses Postulates nicht mehr aufhalten konnten. Die Mäßigung, die sich Herr Steiner bei der Durchsetzung seines Planes auferlegte, erleichterte das Zustandekommen der Vereinbarung vom 29. März 1957.

## *Rückblick*

Wenn wir auf die Vorgeschichte des Arbeitsfriedens und auf die Zeit seiner bisherigen Wirksamkeit zurückblicken, so können wir mit Befriedigung feststellen, daß Vernunft und Mäßigung bei den schweizerischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Oberhand behalten haben. Welche Faktoren haben wohl den Ausschlag zu dieser versöhnlichen Haltung gegeben? Mitte der dreißiger Jahre waren wir wie die meisten übrigen Länder in einer sehr schweren Krise, mit fast hunderttausend Ganz-Arbeitslosen und weiteren Zehntausenden, die nur reduziert arbeiten und verdienen konnten.

In unseren Nachbarländern kamen die extremen Tendenzen viel stärker zum Ausdruck als bei uns. Politische Streiks und Fabrikbesetzungen waren an der Tagesordnung. Auf Arbeitgeberseite zeigte sich manchmal eine dem politischen Regime des Landes feindliche Einstellung und eine gefährliche Tendenz zur Diktatur.

Weshalb fanden diese schlechten Beispiele keine Nachahmung bei uns? Ich möchte drei Gründe erwähnen, die sicher eine wichtige Rolle gespielt haben. Erstens unsere Bewahrung vor dem ersten Weltkrieg. Zweitens unsere alte demokratische Tradition. Drittens die relative Überblickbarkeit unserer Verhältnisse.

Es brauchte aber noch den Entschluß Konrad Ilgs, die bisherige Auffassung und Praxis zu verlassen und ganz neue Wege zu gehen, und das Verständnis Ernst Dübis für die neue Lage, um den Arbeitsfrieden zustande zu bringen. Er kam im richtigen Moment und stärkte unsere Einheit in den gefährlichen Jahren des zweiten Weltkrieges.

Der Arbeitsfriede bewährte sich auch in der Nachkriegszeit, als Westeuropa von Verstaatlichungs- und Sozialisierungsbestrebungen erfaßt wurde. Der SMUV lehnte diese Tendenzen von Anfang an ab und trug damit zum Frieden in unserer Industrie bei.

Wir dürfen nicht auf den Lorbeeren ausruhen. Auch heute stehen wir vor der Lösung schwieriger Probleme. Das macht es uns zur Pflicht, wachsam zu sein und in enger Fühlung mit unsern Partnern zu bleiben.