

Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1987)
Heft: 2: 50 Jahre Arbeitsfrieden

Artikel: Bilanz 50 Jahre Arbeitsfrieden : eine Sackgasse
Autor: Baumann, Hans / Pedrina, Vasco / Schächli, Hans
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-584135>

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: 18.04.2026

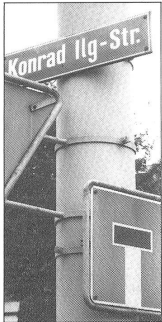
ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Der Arbeitsfrieden hat die Gewerkschaften in eine Sackgasse geführt – das versuchen die drei Autoren mit ihrem Artikel aufzuzeigen, welcher sich auf einige ausgewählte Themenbereiche beschränkt. Die Neuansätze der siebziger und achtziger Jahre lassen durchblicken, dass der Arbeitsfrieden auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung nicht unumstritten ist. Im Artikel «Ein Kurswechsel ist nötig», welcher an diese Bilanz anknüpft, präsentieren die gleichen Kollegen Elemente zu einer alternativen, offensiven Gewerkschaftspolitik.

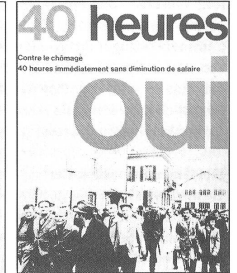
Arbeitsfrieden und Sozialpartnerschaftsideologie haben die Gewerkschaftsbewegung nicht nur demobilisiert, sondern auch dazu geführt, dass die Gewerkschaften auf die Ebene der betrieblich und vertraglich zu vereinbarenden Arbeitsbedingungen zurückgebunden wurden. Damit haben sie bewusst auf die Formulierung eigener, wirtschaftspolitischer Alternativen verzichtet. Insbesondere in den fünfziger und sechziger Jahren beschränkte sich der SGB auf die Mitarbeit in den parlamentarischen Kommissionen und auf das Erarbeiten von Vernehmlassungsstellungen, ohne eigene, grundsätzlichere politische Initiativen zu entwickeln. Wie negativ sich die Meinung ausgewirkt hat, alles solle per Vertrag gelöst werden, zeigt gerade das Beispiel der Arbeitszeitverkürzung. Die LdU-Arbeitszeitverkürzungsinitiative von 1958 und die 40-Stunden-Wochen-Initiative der POCH/PdA/PSA/SAP von '76 wurden mit den Argumenten abgelehnt, die Arbeitszeitverkürzung müsse per Vertrag erreicht werden.

Bilanz 50 Jahre Arbeitsfrieden: Eine

SACKGASSE



Man beachte wie die Herren von der Direktion mit Unterlagen ausgestattet sind, während die Vertreter der Arbeiter mit leeren Händen am Verhandlungstisch sitzen. Maschinenfabrik Oerlikon



Verhängnisvolle Selbstbeschränkung
Die *Selbstbeschränkung*, der *Verzicht auf die politische Initiative* und den *politischen Kampf* hat die Gewerkschaften geschwächt. Es ist so kein Zufall, dass die Schweiz – was Gesundheitsvorsorge und Arbeitsmedizin angeht – von wenigen Ausnahmen abgesehen – eine Art Entwicklungsland darstellt. Ansätze zu einem auf die ArbeitnehmerInnen hin orientierten Einsatz der Wissenschaft gibt es bei uns kaum. Das schweizerische Arbeitsrecht zählt zu den arbeitgeberfreundlichsten in ganz Europa. Noch immer gibt es keinen genügenden gesetzlichen Kündigungsschutz. Die Flexibilität, welche unser Arbeitsgesetz erlaubt, ist so gross – um nur ein Beispiel anzuführen –, dass ein Betrieb in der Maschinenindustrie jedem seiner Angestellten jährlich 282 Überstunden abverlangen

darf, ohne eine Bewilligung einzuholen.

Ja, mit Recht kann man sich auch fragen, ob es ein anderes vergleichbares Land gibt, wo die ArbeitnehmerInnen soviel Angst haben, für ihre Rechte einzustehen.

Sogar das System der sozialen Sicherheit, das immer als grosse Errungenschaft des sozialpartnerschaftlichen Modells gefeiert wird, weist unentschuldbare Lücken auf. Die Gewerkschaften sind nicht unschuldig daran, dass die Bürgerlichen die 2. und 3. Säulen durchsetzen konnten, Gesetze, die auf unsozialste Weise die hohen Einkommensbezüger auf Kosten der sozial Schwächeren begünstigen und volkswirtschaftlich katastrophale Auswirkungen haben dürften.

Der Substanzverlust der Gewerkschaften

Den teuersten Tribut für die «Friedenspolitik» hat jedoch die Gewerkschaftsbewegung selber bezahlt, auf Kosten ihres inneren Zusammenhalts und ihrer Durchschlagskraft. Was die Stärke einer Gewerkschaft ausmacht, das sind die Zahl ihrer Mitglieder, der Organisationsgrad und die Qualität ihres Engagements, ihrer Solidarität und ihrer Intelligenz. Aufgrund der Politik der Sozialpartnerschaft entwickelten sich die Gewerkschaften aber immer mehr zu einer Art Dienstleistungsapparaten, von denen die Mitglieder die Durchsetzung verbesserter Arbeitsbedingungen erwarten.

In diesem Konzept stand auch die gewerkschaftliche Aufbauarbeit in den Betrieben und in den Regionen nicht mehr im Vordergrund. Die wichtigen Träger der Gewerkschaftspolitik wurden die Funktionäre, vor allem die hauptamtlichen, was oft eine Aushöhlung regionaler Strukturen und eine übermässige Zentralisierung und

Bürokratisierung der einzelnen Gewerkschaftsverbände zur Folge hatte.

Es ist so nicht erstaunlich, dass der SGB, was die Mitgliederbewegung betrifft, in den sechziger Jahren ständig Mitglieder verlor, obwohl die Zeit der sechziger Jahre gekennzeichnet war durch eine starke Ausweitung der Zahl der Erwerbstätigen (insbesondere Frauen und Ausländer).

Noch wichtiger als der Mitgliederschwind sind aber andere Krisensymptome der Gewerkschaftsbewegung: Die Schwächung des Vertrauensleutenetzes am Arbeitsplatz, die Passivität der Mehrheit der Mitglieder, die fremdenfeindlichen Tendenzen sind beunruhigende Zeichen dafür, dass das uneigennützig Engagement für die gemeinsamen Ideale, der Kampf für die Emanzipation und die Werte der menschlichen und sozialen Solidarität eindeutig schwächer geworden sind. Sozialpartnerschaft und Konkordanzdemokratie sind auch dafür verantwortlich, dass sich weniger als 25 Prozent der schweizerischen Lohnverdiener an die Urnen bemühen, während weitere 25 Prozent – die Ausländer – politisch rechtlos sind.

Sozialpartnerschaftliche Abhängigkeit

Die Gewerkschaften suchten in den sechziger und zu Beginn der siebziger Jahre nach Mitteln, um den Mitgliederschwind aufzuhalten und die Gewerkschaften wieder attraktiver zu machen. In vielen Branchen wurden so in jener Zeit partnerschaftliche Fonds gebildet, die je nach Branche durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmergelder oder wie im Baugewerbe ausschliesslich durch den Solidaritätsbeitrag der Nichtgewerkschaftsmitglieder gespeisen werden. Teilweise dienen diese Fondsgelder pa-

ritätischen Einrichtungen, teilweise stehen sie den Gewerkschaften zur Verfügung und können z. B. für Schulaufgaben oder soziale Zwecke verwendet werden. Meistens wurden diese paritätischen Einrichtungen mit einem Solidaritätsbeitrag für Nichtmitglieder verbunden: Dadurch wurde der Gewerkschaftsbeitritt sozusagen billiger, Gewerkschaftsmitglieder haben nur noch die Differenz zwischen Solidaritätsbeitrag und Mitgliederbeitrag zu zahlen.

Die Einrichtung der paritätischen Fonds war eine wichtige Ergänzung der Regelung des Arbeitsfriedens in den Gesamtarbeitsverträgen. Sie sollten gewisse Nachteile dieser Regelung für die Gewerkschaften wieder ausgleichen. Gleichzeitig bedeuteten sie aber einen weiteren Schritt zur Einbindung der Gewerkschaften. Sie erkaufte sich verbesserte Rekrutierungsmöglichkeiten durch eine grössere institutionelle und zum Teil sogar finanzielle Abhängigkeit von den Unternehmen. Das Scheitern von Verhandlungen, das Nichteinhalten des Arbeitsfriedens bedeutet ja heute auch immer eine Gefährdung der paritätischen Institutionen.

Reformansätze in den siebziger Jahren

Nachdem die Friedenspolitik und die Konkordanzdemokratie zentrale Themen der 68er Bewegung dargestellt hatten, entwickelte sich diese Diskussion zu Beginn der siebziger Jahre auch in den Gewerkschaften selbst. Die Gründe dafür sind im allgemeinen Reformklima, im Einfluss der 68er Bewegung, in den beginnenden wirtschaftlichen Umstrukturierungen und im Mitgliederschwind der Gewerkschaften Ende der sechziger Jahre zu suchen.

Ein wichtiger Exponent dieser Reformströmung war sicher der GBH- und SGB-Präsident Ezio Canonica. Er sah als einer der ersten im SGB ein, dass eine ideologisch entleerte und von der Basis losgelöste Gewerkschaft nicht imstande ist, sich den neuen Herausforderungen der wirtschaftlichen Umstrukturierungen und der veränderten Politik der Unternehmer zu stellen.

Zur Bewältigung der neuen Aufgaben war die Gewerkschaftsführung aber wieder auf eine kämpferisch eingestellte Basis angewiesen, da Gespräche am grünen Tisch in der neuen Situation offensichtlich nicht mehr den gewünschten Erfolg zeigten. Diese Überlegungen führten zur Forderung nach einer «*Relativierung der Friedenspflicht*» in den Gesamtarbeitsverträgen, eine Forderung, die von den wichtigen Privatarbeitergewerkschaften ausserhalb des SMUV, wie GBH, GDP und GTCP bis heute aufrecht erhalten, allerdings nur in einigen Teilbereichen auch durchgesetzt wurde.

Die neue Linie innerhalb des SGB war wichtig, und Canonicas Rolle hinsichtlich der Hinterfragung der sozialpartnerschaftlichen Politik des Arbeitsfriedens soll nicht geschmälert werden.

Aber auch Canonicas Absichten bewegten sich durchaus auf der Ebene der traditionell von den Gewerkschaften verteidigten Bereiche der Arbeitsbedingungen, der Gesamtarbeitsverträge, der Betriebe. Neue Antworten auf die 1974 einsetzende Wirtschaftskrise und auf die massiven Restrukturierungen und Rationalisierungen wurden keine entwickelt. Bezeichnenderweise versandeten auch auf der Ebene des SGB anfangs der achtziger Jahre die Reformimpulse. Im «Programm für die achtziger Jah-

re» des SGB haben sich die Reformideen kaum mehr niedergeschlagen, was Strategie und alternative Konzepte angeht. Die Bewegung findet am Kongress 1982 mit der Wahl des SMUV-Präsidenten Fritz Reimann, einem Exponenten traditioneller Gewerkschaftspolitik und Sozialpartnerschaft, quasi ein symbolisches Ende.

Dennoch haben die Reformideen zu einer Öffnung und zu einer Mobilisierungsphase in verschiedenen Gewerkschaften, insbesondere im VPOD, GBH, GDP, PTT-Union und der GTCP geführt. Hier entstanden neue Strömungen und neue Kräfte, welche das Ende der Reformbewegung auf SGB-Ebene überlebten und die in den achtziger Jahren zu den Trägern einer neuen, offensiveren Gewerkschaftspolitik wurden. Die Oppositionsbewegung innerhalb des SMUV, das «Manifest 77» hingegen hatte keine Chance; es konnte Ende der siebziger Jahre von der SMUV-Führung mit den traditionellen Methoden der Säuberung ausgeschaltet werden.

Was kommt auf uns zu?

Die Probleme, mit welchen die Gewerkschaften in den achtziger Jahren konfrontiert sind, haben nicht abgenommen, sondern haben sich verschärft. Gerade die jüngsten Katastrophen haben uns den Stand der *Umweltkrise* drastisch vor Augen geführt.

Hinzu kommt die *wirtschaftliche Krisensituation in weiten Teilen der Welt*. Trotz einer Ankurbelung von Profiten und Umsätzen und einer entsprechenden Steigerung der Produktion im gegenwärtigen Wirtschaftsaufschwung bleiben die Arbeitslosenzahlen in den kapitalistischen Ländern auf einem seit der grossen Krise der dreissiger Jahre nie mehr dagewesenen Rekordstand. Nach Abflau-

en der gegenwärtigen Konjunkturphase ist auch in der Schweiz wieder mit einem Ansteigen der Arbeitslosigkeit und mit vermehrtem «Export» der Arbeitslosigkeit oder verschleierter Arbeitslosigkeit zu rechnen.

Die auf die neuen Technologien abgestützten *Rationalisierungs- und Organisationsstrategien* beinhalten zudem die Gefahr einer dauerhaften und tiefgreifenden Differenzierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der ArbeitnehmerInnen. 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.

Die neuen Technologien begünstigen auch die Tendenz zur Ausdehnung der Schichtarbeit, der Samstags-, Sonntags- und Nachtarbeit, weil die Unternehmer die kapitalintensiven Anlagen möglichst lange auslasten wollen.

Der SGB in den achtziger Jahren

Die Reaktion innerhalb der Gewerkschaften auf die heutigen tiefgreifenden wirtschaftlichen und politischen Veränderungen sind natürlich nicht einheitlich. Die *konservative gewerkschaftliche Strömung* reagiert tendenziell so, als ob wir nicht mit ausserordentlichen Veränderungen konfrontiert wären und die gewerkschaftlichen Strategien nicht überdacht werden müssten. Diese Strömung setzt auf erneutes quantitatives Wachstum, auf eine Rückkehr zur Hochkonjunktur. Damit müssen sich auch die Funktionen der Gewerkschaft wenig ändern. Die internationale Solidarität

und andere Gesichtspunkte werden konsequent der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Industrie, d. h. dem nationalen Egoismus untergeordnet.

Zur konservativen hat sich innerhalb der Gewerkschaften eine neue *«technokratische» oder «modernistische»* Strömung herausgebildet. Die AnhängerInnen dieser Strömung halten entweder einen aktiven Widerstand gegen die neoliberale Deregulierungsoffensive der Unternehmer für illusorisch oder unnötig, oder sie glauben sogar, in ihr Elemente zu erkennen, die im Interesse der Freiheit des Einzelnen genutzt werden können. Als ModernistInnen stellt man sich den Flexibilisierungsabsichten der Unternehmer nicht entgegen – man hofft, ihr eine soziale Komponente beifügen zu können oder sie gar zur Erhöhung der Zeitsouveränität der ArbeitnehmerInnen nützen zu können.

Die konservative und die technokratische Richtung finden sich heute in einer zentralen Frage zusammen, in der Auseinandersetzung um die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Beide Strömungen befürworten im Grunde auch unser kapitalistisches Wirtschaftssystem. Sie sind so bereit, den Forderungen der Unternehmer nach Flexibilisierung und Deregulierung entgegenzukommen, wenn sie in den Gesamtarbeitsverträgen einigermaßen abgefedert werden können. Durch Nachgeben wollen sie eine Konfrontation mit den angreifenden Unternehmern vermeiden und Arbeitsfrieden und Sozialpartnerschaft neu definieren. Das jüngste und bekannteste Beispiel ist sicher die Verienbarung zwischen der Uhrenfabrik ETA und dem SMUV über eine neue Arbeitsplatzgestaltung, die nicht zufällig von Gewerkschaftsseite durch zwei

führende Exponenten der beiden erwähnten Strömungen ausgehandelt worden ist.

Die Gefahren, welche diese «modernistische» und «sozialpartnerschaftliche» gewerkschaftliche Orientierung in sich birgt, sind klar: Die Kehrseite der Flexibilität sind noch weniger sichere Arbeitsbedingungen und eine noch verstärkte Individualisierung und Zersplitterung unserer Gesellschaft. Ebenso verischen mit einer solchen Orientierung die Identitätsunterschiede zwischen Unternehmern und Gewerkschaften noch mehr, wenn nicht gar völlig. Sie schwächt die heute ohnehin schon spärlich vorhandene Solidarität der ArbeitnehmerInnen als Antwort auf die Angriffe der Unternehmer und verlangt unweigerlich nach Gewerkschaftskadern, die sich von sozial angehauchten Managern kaum mehr unterscheiden. Die Solidarität mit der Gewerkschaft und den Kolleginnen und Kollegen und das Streben nach einer freieren und gerechteren Gesellschaft wird ersetzt durch die Identifizierung mit dem Betrieb und den Interessen einer Wirtschaftsbranche auf dem Weltmarkt.

Neben diesen rechten Strömungen innerhalb des SGB finden wir heute glücklicherweise auch andere Kräfte, die Träger eines Willens zur Neuorientierung der Gewerkschaftspolitik sind. Abgestützt auf diese Strömungen wurden im SGB in den achtziger Jahren *Ansätze in Richtung einer neuen, offensiveren Gewerkschaftspolitik sichtbar, die auch qualitative Elemente enthält*: So musste sich der SGB-Kongress 1986 mit Vorstössen zur Frauen-Umwelt- und Arbeitszeitpolitik auseinandersetzen, welche aus Erfahrungen und Diskussionen vorallem der GBH, GTCP, GDP und dem VPOD resultieren.