

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

Artikel: Das Friedensabkommen : Rückblick - Standortbestimmung - Ausblick
Autor: Cappis, Marc C.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355253>

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: 02.01.2026

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

desto grösser ist, je mehr informiert und orientiert wird, und zwar schon vor dem Entstehen einer unerfreulichen Begebenheit.

So bleibt am Ende dieser 50 Jahre am 19. Juli 1987 zu hoffen, dass die nächsten 50 Jahre am 19. Juli 1988² eingeläutet werden mit einer Vereinbarung, die in Inhalt und Struktur auf die Jahre der Jahrtausendwende ausgerichtet ist. Neben den notwendigen materiellen Verbesserungen muss auch im immateriellen Bereich die Weiche gestellt werden für heute noch nicht klar ersichtliche Trends, die bestehen, aber noch kaum wahrgenommen werden. Denn es gibt sie tatsächlich, jene nicht vorhersehbare und nicht zum voraus kalkulierbare Ebene, auf der die Probleme von materiellen zu immateriellen Fragen werden. Und auch die über den Betrieb, ja über die Branche hinausgehenden Trends sind keine Phantasiegebilde. Das alles muss berücksichtigt werden, denn es spielt ins tägliche Leben im Betrieb hinein.

Wir alle – auf beiden Seiten der Vereinbarung – hoffen mit fortschrittlichen Methoden die Probleme der Zukunft, gemeinsam meistern zu können in gegenseitiger Absprache unter den Betroffenen zum Wohle aller aufrichtigen «Fans» der Vereinbarung in der MMI!

Das Friedensabkommen:

Rückblick – Standortbestimmung – Ausblick

*Marc C. Cappis**

1. Rückblick

Bei der Unterzeichnung des Friedensabkommens im Jahre 1937 war es in erster Linie die gemeinsam erkannte Gefahr des sich in den Nachbarländern immer ungestümer gebärdenden Faschismus und die schlechte wirtschaftliche Lage, die die beiden Parteien zusammenbrachten. Mit dem gewählten Vorgehen, auf dem Prinzip von Treu und Glauben die Konfliktlösung in den Betrieben anzustreben und nur bei Unvereinbarkeit der Standpunkte die Vertragspartner einzuschalten oder schliesslich ein Schiedsgericht zu akzeptieren, haben beide Seiten darauf verzichtet, Machtpositionen aufzubauen und sich in der Öffentlichkeit zu bekämpfen. Auf Streik und Aussperrung als Kampfmittel wurde verzichtet, da man einsah, dass ein solches Vorgehen ja nur die gemeinsame Position schwächen muss, was bei den herrschenden Bedrohungen für niemand wünschbar war. Während 50 Jahren hat sich das gemeinsam erarbeitete

* Marc C. Cappis ist Präsident des Arbeitgeberverbandes schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller (ASM).

Vorgehen bewährt. Die konstruktiven, zum Teil sicher hart geführten Verhandlungen fanden immer im stillen statt. Dass die Wirkung auf die Öffentlichkeit dadurch gering war, liegt auf der Hand. Damit konnten sich auch Gewerkschaften und Arbeitgeber nicht so als streitbare Verfechter ihrer Anliegen gegenüber der breiten Masse profilieren, was heute von einzelnen Kritikern als Mangel empfunden wird. Diese Situation dürfte auch dazu geführt haben, dass extreme Gruppen in jüngster Zeit (1.-Mai-Feier Zürich) ihre Unzufriedenheit über das Friedensabkommen zum Ausdruck bringen.

2. Was hat das Abkommen gebracht?

Ist unsere heutige Situation aber so verschieden von damals? Sie ist es ganz sicher, was die Resultate anbetrifft, die dieser Gesamtarbeitsvertrag ermöglicht hat. Die Maschinenindustrie vermochte sich auch in schwierigen Zeiten zu behaupten. Wir haben heute weltweit die höchsten Löhne, unsere Sozialleistungen wurden laufend ausgebaut, die Arbeitszeit und Ferienregelung in der Maschinenindustrie gehören zu den fortschrittlichsten in unserem Land, und die durch vereinzelte Streiks verlorenen Arbeitstage sind weltweit am niedrigsten.

Während rund um uns herum die Arbeitslosigkeit ständig zunimmt und heute in den westlichen Industriestaaten über 30 Millionen Menschen ohne Arbeit sind, liegt die Arbeitslosigkeit in unserem Land unter einem Prozent, existiert also praktisch nicht. Man muss sich wirklich fragen, was denn in unserem Land so anders ist, dass immer noch für alle Arbeit vorhanden ist. Es ist auch klar, dass bei diesem angespannten Arbeitsmarkt auch auf der Lohnseite eine Konkurrenzsituation herrscht. Will eine Firma die guten Leute behalten, muss sie marktgerecht entlohnen, was wieder den Arbeitnehmern zugute kommt. Gesamthaft gesagt, es geht uns im Vergleich zum Ausland ausserordentlich gut, und wir können auf beiden Seiten mit dem Erreichten zufrieden sein, was natürlich nicht heisst, dass wir auf den Lorbeeren ausruhen können. Wir müssen uns vielmehr bemühen, auf dem eingeschlagenen Weg konstruktiv weiterzugehen und nach Lösungen zu suchen, die unsere Konkurrenzfähigkeit erhalten, ja verbessern, denn nur so sind wir in der Lage, die eigentliche Grundlage für unseren Wohlstand, nämlich unsere Arbeitsplätze zu erhalten. Das heisst, dass wir auch weiterhin auf Treu und Glauben darüber verhandeln müssen, wieviel des Erarbeiteten wieder in die Unternehmen zurückfliessen muss, damit wir forschen und entwickeln und unsere Anlagen erneuern können, und wieviel wir zur Verbesserung unseres Lebensstandards einsetzen können.

3. Gemeinsame Probleme

In einer Beziehung hat sich die Situation seit der Gründung jedoch nicht grundsätzlich verändert, nämlich hinsichtlich der Bedrohung von aus-

sen. Wohl ist es nicht mehr in erster Linie die politische Bedrohung, dafür aber vielmehr die wirtschaftliche Bedrohung, die uns beschäftigen muss. Sie ist recht vielfältig. Wenn wir als erstes die Währungssituation betrachten, dann hat sich für uns Schweizer vieles geändert. Zurzeit der festen Wechselkurse bezahlten wir für den US-Dollar Fr. 4.30, heute Fr. 1.50. Das englische Pfund war einmal Fr. 20.– wert, heute noch Fr. 3.40, die Lira Fr. –.70, heute Fr. –.12 und die DM 1.25, heute Fr. –.82, um nur einige Währungen zu nennen. Unser Franken ist also gegenüber dem Ausland immer stärker geworden und unsere Produkte, die wir exportieren wollen, wurden immer teurer. Früherglich die höhere Inflation der anderen Länder die Entwicklung etwas aus. Heute ist dies fast nicht mehr der Fall. Wir werden gezwungen, rationeller und billiger zu fabrizieren und haben dies bis anhin auch geschafft. In den letzten Jahrzehnten sind aber auch viele neue Industrienationen entstanden, die früher unsere Kunden waren und heute zu Konkurrenten mit günstigen Kosten wurden. Wenn wir in der Maschinenindustrie, die über die Hälfte ihrer Produktion exportiert, am Leben bleiben wollen, müssen wir diesen immer härter werdenden Kampf bestehen. Diese Sachlage wird in Zukunft viele Firmen wieder zwingen, ihren Gürtel enger zu schnallen, wenn sie weiter in der Schweiz produzieren und exportieren wollen. Wir müssen laufend nach neuen Lösungen suchen, um kostengünstiger zu werden, und hier sind wir auf die Mithilfe von jedem einzelnen angewiesen. International tätige Grossunternehmen sehen sich heute schon gezwungen, die Produktion in währungs- und kostengünstigere Länder zu verlegen, um bestehen zu können. Mittlere Unternehmen könnten zu Ähnlichem gezwungen werden. Das Resultat wäre Arbeitsplatzverlust in der Schweiz, was wir mit allen Mitteln verhindern sollten, denn die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit sind uns ja aus dem Ausland bekannt.

4. Schlussfolgerung und Ausblick

In zukünftigen Verhandlungen werden sich beide Seiten immer die gemeinsamen Probleme, die durch die Bedrohung von aussen entstehen, vor Augen halten müssen. Wir dürfen die gemeinsame Zielsetzung, nämlich die Erhaltung unserer Industrie in der Schweiz, nie aus den Augen verlieren, sonst sind wir schliesslich beide Verlierer und müssen die schmerzhafteste Senkung des Lebensstandards für einen grösseren Teil der Bevölkerung in Kauf nehmen. Wenn also die Arbeitgeberseite die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit allem voranstellen, so ist dies für beide Seiten gleichermassen von vitalem Interesse. Sind wir nicht mehr konkurrenzfähig, dann erhalten wir keine Aufträge mehr. Ohne Arbeit braucht man auch nicht mehr von höheren Löhnen und Sozialleistungen, Arbeitsplatzverbesserungen und Modernisierung zu sprechen. Es gibt nun aber verschiedene Wege, die Wettbewerbskraft eines Unternehmens zu verbessern, und darüber sollten wir uns in den Verhandlungen in erster Linie unterhalten. Es geht einerseits um eine möglichst gute Ausla-

stung der immer teurer werdenden Anlagen. Wenn wir hier Modelle für flexiblere Arbeitszeiten finden, die den Ansprüchen beider Seiten entgegenkommen, ist das ein guter Weg. Es gilt, durch vermehrte Mitsprache, und dort, wo auch Verantwortung übernommen werden kann, durch Mitbestimmung neue Kräfte freizumachen. Wir müssen das Vertrauen zwischeneinander stärken, was eine gute Information und das Reden miteinander voraussetzt. Im Datenschutz haben wir in dieser Beziehung schon recht gute Regelungen in Kraft gesetzt. Auf der anderen Seite müssen wir auf dem Gebiet der kostensteigernden Konzessionen vorsichtig sein, um das Erreichte nicht zu gefährden. Fragen der weiteren Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit sollten beim heute erreichten Stand für einmal eher in den Hintergrund treten.

Der Gesamtarbeitsvertrag kann ja nur die Grundregeln festhalten, die von allen eingehalten werden müssen. Unsere Metall- und Maschinenindustrie weist eine ausserordentliche Vielfalt von Firmen auf, die in ganz unterschiedlichen Märkten und unter stark unterschiedlichen Bedingungen arbeiten müssen. Je stärker wir durch Gesamtarbeitsverträge oder Gesetze den Freiheitsgrad der Unternehmen einschränken oder allzu kostspielige Rahmenbedingungen für alle festlegen, desto mehr gefährden wir die Schwächeren und zwingen diese in konjunkturell harten Zeiten zur Aufgabe. Lassen wir den Firmen einen grösseren Freiraum, sorgen jedoch dafür, dass das Gespräch zwischen Geschäftsleitung und Kommissionen offen und intensiv geführt wird, ermöglichen wir einerseits schwächeren Firmen im Einvernehmen mit der Belegschaft Krisen zu überwinden, andererseits sind die erfolgreichen in der Lage, zu wachsen und durch attraktive Bedingungen zusätzliche Mitarbeiter zu rekrutieren. Wie uns die letzten Jahre wieder zeigten, ermöglicht die freie Marktwirtschaft am besten zu überleben. Die Organisationen beider Seiten haben aber darüber zu wachen, dass auf dem Prinzip von Treu und Glauben fair gespielt wird. Überall sind nur Menschen am Werk, die Fehler machen und manchmal auch versucht sein können, Vorteile zu Lasten des andern – meist Schwächeren – auszunutzen. Um solche Missstände zu vermeiden, die ja nicht die Regel sind, dürfen wir nicht in den Fehler verfallen, alles und jedes reglementieren zu wollen. Wir müssen jedoch, wenn eine Lösung auf Betriebsebene nicht mehr möglich zu sein scheint, solche Vorkommnisse auf der nächst höheren Stufe zur Sprache bringen, damit diese im Sinne unseres Friedensabkommens geregelt werden.

Unser Friedensabkommen hat während den 50 Jahren auch schlechte Zeiten überstanden. In guten Zeiten erschienen den Arbeitgebern Konzessionen leichter verantwortbar. In schlechten Zeiten aber, wenn die Unternehmensleitungen die Kosten senken müssen und deshalb bei materiellen Zugeständnissen zurückhaltend sind, um die Zukunft zu sichern, muss sich unser Partnerschaftsverhältnis bewähren. Solche Zeiten könnten wieder vor der Türe stehen. Ich hoffe, wir werden die anstehenden Probleme lösen, wie uns dies unsere Vorgänger vorgelebt

haben. Die Verantwortung ist gross, und sie kann von den Verhandlungspartnern nur übernommen werden, wenn sie die Mitgliedschaft geschlossen hinter sich weiss.

Zwiespältige Friedenspflicht

Walter Renschler*

Wenn von Friedenspflicht die Rede ist, meint man in der Regel die gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarung von Vertragsparteien, während der Vertragsdauer den Arbeitsfrieden in relativer oder absoluter Form zu wahren. Arbeitnehmerseits wird damit freiwillig auf Kampfmassnahmen, insbesondere auf das Streikrecht, verzichtet. Im *öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis* kommt der Friedenspflicht in der Schweiz ein anderer Stellenwert zu: sie bedeutet Verweigerung des Streikrechtes, also nicht freiwilliger, sondern dekretierter Arbeitsfrieden. Friedenspflicht ist deshalb ein zwiespältiger Begriff, vor allem für diejenigen, die sich ihm zwangsweise unterziehen müssen.

Laut Beamten-gesetz des Bundes aus dem Jahre 1927 ist es dem Bundespersonal verboten, weder selbst zu streiken noch andere Bedienstete dazu zu veranlassen. Bis heute blieben sowohl gewerkschaftliche als auch parlamentarische Interventionen erfolglos, dieses Streikverbot zu beseitigen. Mit der von den Eidgenössischen Räten im Dezember 1986 verabschiedeten Revision des Beamten-gesetzes gelang es wenigstens nach 60 Jahren, jene gesetzliche Bestimmung aufzuheben, die den Bediensteten des Bundes sogar untersagte, einer Vereinigung anzugehören, die den Streik von Beamten vorsieht oder anwendet.

Neben einigen Gemeinden kennen folgende Kantone das ausdrückliche Streikverbot für ihr Personal: Bern, Luzern, Nidwalden, Freiburg, Graubünden und Wallis.

In jenen Kantonen, die kein ausdrückliches Streikverbot für ihr Personal festgeschrieben haben, herrscht jedoch keineswegs die Meinung vor, das Streikrecht sei somit gewährt. Im Gegenteil: häufig wird geltend gemacht, dass die allgemeine Treuepflicht der Beamten das Streikrecht ausschliesse. In seiner Weisung zum neuen Personalgesetz schrieb der Zürcher Regierungsrat 1979: «Aufgrund der allgemeinen Treuepflicht des Bediensteten gegenüber dem Staat kann ... auf die Aufnahme einer ausdrücklichen Bestimmung über das Streikverbot in der Vorlage verzichtet werden.» Ähnlich argumentierte der Waadtländer Staatsrat in einer Antwort auf eine Interpellation.

* Nationalrat Dr. Walter Renschler ist Geschäftsleitender Sekretär des VPOD und Vizepräsident des SGB.