

Zeitschrift: Schweizer Pioniere der Wirtschaft und Technik
Herausgeber: Verein für wirtschaftshistorische Studien
Band: 16 (1965)

Artikel: Das Friedensabkommen in der Schweizerischen Maschinen-und Metallindustrie vom 19. Juli 1937
Autor: Häberlin, Hermann
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1091117>

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: 18.01.2026

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

DAS FRIEDENSABKOMMEN IN DER SCHWEIZERISCHEN MASCHINEN- UND METALLINDUSTRIE

Ein historisches Dokument

Auf der Höhenstraße der Landi 1939 in Zürich war ein Dokument ausgestellt, das es wahrlich verdiente, einen solchen Ehrenplatz einzunehmen. Es war das Friedensabkommen in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie, das in unserem Lande eine neue Ära in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einleitete.

Sein Abschluß zwei Jahre zuvor hatte in der Öffentlichkeit gewaltiges Aufsehen erregt. Dem weit verbreiteten Gefühl, vor einem historischen Ereignis zu stehen, gab Bundesrat *Giuseppe Motta* mit folgenden Worten Ausdruck:

«Ich bin der Meinung, daß dieses ‚*Stanser Verkommenis*‘ der Maschinenindustrie den Anspruch erheben darf, in unserer Geschichte einen Ehrenplatz einzunehmen. Ich begrüße es als eine große Wohltat. Jedermann sollte sich darüber aufrichtig freuen. Die Männer, die ein solches Werk zustande gebracht haben, verdienen den Dank des Vaterlandes.»

Ein weiter Weg

Bis es so weit war, mußte ein langer Weg zurückgelegt werden. Ein Weg, der mühsam durch Mißtrauen, Befehdung und Kampf führte. Es sei versucht, ihn hier kurz zu skizzieren.

Entwicklungsgeschichtlich stehen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen zueinander im Verhältnis von Ursache und Wirkung. Zeitlich geht die *Gründung der Gewerkschaft* voraus. Tastende Anfänge einer Organisation der Metallarbeiter gehen auf die siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts zurück.

Nachdem Ende der achtziger Jahre Metallarbeiterorganisationen an verschiedenen Orten festen Fuß gefaßt hatten, ergriff 1888 die Metallarbeitergewerkschaft Winterthur die Initiative zur Gründung eines schweizerischen Metallarbeiterverbandes, der beträchtliche Anfangsschwierigkeiten zu überwinden hatte. 1915 erfolgte die Fusion mit dem Schweizerischen Uhrenarbeiterverband, und von da ab erlebte der *Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband* (SMUV), wie er von nun an hieß, eine geradezu stürmische Entwicklung. Seine Mitgliederzahl schwoll bis zum Jahre 1919 auf über 84 000 an und überschritt Ende 1963 136 000.

Die junge Gewerkschaft stand *in schroffstem Gegensatz zu den Arbeitgebern* und proklamierte als ihr Fernziel, «in Verbindung mit dem internationalen Proletariat, die Übernahme der Produktion durch die Arbeiterschaft vorzubereiten und die Klassenherrschaft zu beseitigen». Mit dem Beginn der dreißiger Jahre setzte dann eine Umorientierung ein; die heute geltenden Statuten aus dem Jahre 1948 sind von derartigen politischen Ingredienzen vollständig gesäubert und beschränken sich streng auf die Wahrung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter im Rahmen der bestehenden Wirtschaftsordnung.

Parallel dazu vollzieht sich auch eine entscheidende *geistige Wandlung*. Der innenpolitische Streit verstummt, denn die kriegerischen Ereignisse in Abessinien und Spanien enthüllen die Gefahren, die auch der schweizerischen Demokratie von den Diktaturstaaten her drohen. Im Jahresbericht 1937 ist die Rede von politischen Auseinandersetzungen, die eine gefährliche Überspitzung zeigen und «oft mit vergifteten Waffen geführt» werden.

*

Die Haltung der Gewerkschaften in ihren Anfängen hat *die Arbeiterschaft* geradezu gezwungen, sich auch ihrerseits organisatorisch zusammenzuschließen. Im Verlaufe häufiger Streiks kam ihr zum Bewußtsein, daß sie – früher im Gegenspiel der Kräfte der Stärkere – nun zum Amboß geworden war, daß der einzelne Arbeitgeber gegenüber der zusammengefaßten Macht der Arbeitnehmer zur Ohnmacht verurteilt sei.

In der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie war das Jahr 1905 überaus kampfbewegt. Mit besonderer Verbissenheit wurde in einer

Rorschacher Gießerei 15 Wochen lang gestreikt, und die Streikenden ließen sich dabei derart gravierende Ausschreitungen zuschulden kommen, daß zur Verstärkung der Polizei noch Militär aufgeboden werden mußte, um Ruhe und Ordnung sicherstellen zu können. Noch im gleichen Jahre konstituierte sich dann in der Form einer Genossenschaft der Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller.

Wenn auch aus dem Kampfe geboren, atmeten doch schon die ersten Statuten keineswegs einen kriegerischen Geist. Selbstverständlich wollte der Verband sich gegen unberechtigte Forderungen der Arbeiterschaft und insbesondere gegen Arbeitseinstellungen und Sperren zur Wehr setzen; daneben enthalten die Statuten aber auch die Bestimmung: «Förderung *eines gedeihlichen Zusammenwirkens* von Arbeitgebern und Arbeitern» sowie «Schlichtung allfälliger Differenzen und Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern auf friedlichem Wege».

Kampferfüllte Jahre

Die friedliche Zielsetzung wurde allerdings zunächst verdunkelt durch ununterbrochene Abwehrkämpfe, in welche die neu gegründete Organisation verwickelt wurde. Sie erreichten ihren Höhepunkt, als sich die soziale Unrast, von der unser Land am Ende des Ersten Weltkrieges erfüllt war, 1918 in *einem Landesgeneralstreik* entlud. Er brachte den im Arbeitgeberverband organisierten Firmen einen Verlust von 215 000 Arbeitstagen und den streikenden Arbeitern einen Lohnausfall von 2,5 Mill. Fr.

Trotzdem die ersten Verhandlungen zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft bis auf das Jahr 1907 zurückreichten, beschränkten sich die gegenseitigen Beziehungen lange auf das Allernotwendigste. Zwar herrschte nie ständig Kampf; aber man stand sich doch mit unverhohlenem Mißtrauen gegenüber. Immerhin erörtere schon der Jahresbericht des Arbeitgeberverbandes 1921 die Möglichkeit, einen Boden zu finden, «auf dem sich Arbeiter und Arbeitgeber mit dem wünschenswerten Maß von Vertrauen begegnen und der latente Kriegszustand zwischen ihnen zu Ende gehen und einem besseren Zusammenarbeiten Platz machen» könnte, sofern sich die Gewerkschaft auf ein «rein wirtschaftliches Tätigkeitsgebiet» beschränken würde.

Der Wendepunkt

Eine *letzte große Auseinandersetzung* fand im Jahre 1934 statt, als die Arbeitgeber darangehen wollten, die Löhne den gesunkenen Lebenskosten anzupassen. Da die Gewerkschaft entschlossen war, jeden Lohnabbau zu bekämpfen, bestellte das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement eine Interkantonale Einigungsstelle, der es nach wochenlangen, überaus mühsamen Verhandlungen gelang, den Konflikt zu schlichten. Unerwarteterweise hatte diese Bewegung die Wirkung eines die Luft reinigenden Gewitters. Auf dem düsteren Hintergrund einer katastrophalen Wirtschaftskrise und einer auch unser Land bedrohenden Verschärfung der internationalen Lage trat mehr und mehr und nur um so heller die Überlebtheit, ja Sinnlosigkeit der bisherigen Methode, Differenzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auszutragen, in das Bewußtsein der hüten und drüben Verantwortlichen.

Und nun der Anlaß, bei dem sich Arbeitgeberverband und Gewerkschaft zum ersten Male näher kamen. Um nach der Abwertung des Schweizer Francs «eine ungerechtfertigte Erhöhung der Lebenskosten zu vermeiden», wurde in einem Bundesratsbeschluß vom 27. Sept./10. Nov. 1936 *das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement* ermächtigt, «schiedsgerichtlich und endgültig über kollektive Lohnstreitigkeiten, die durch Verständigung der Parteien nicht beigelegt werden, zu entscheiden». Das bedeutete eine grundlegende Änderung gegenüber dem bisherigen, durch das eidgenössische Fabrikgesetz geregelten Zustand; anstelle des auf Freiwilligkeit beruhenden Schlichtungswesens sollte die staatliche Zwangsschiedsgerichtsbarkeit treten.

In der Abwehr gegen diesen *Angriff auf die Vertragsfreiheit* im Arbeitsverhältnis fanden sich in der Maschinen- und Metallindustrie der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaften zu gemeinsamem Handeln. Man war in einer wichtigen, umstrittenen Frage einer Meinung. Damit war der Boden geebnet für jene Besprechung vom 11. März 1937, wo sich Dr. Ernst Dübi, der Präsident des Arbeitgeberverbandes schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller, und Nationalrat Konrad Ilg, der Präsident des SMUV, über die Wünschbarkeit einer Verständigung zwischen den beiden Organisationen über allgemeine Fragen des Arbeitsverhältnisses unterhielten. Das Eis war geschmolzen und der erste, entscheidende Schritt, der zum Abschluß der Vereinbarung vom 19. Juli 1937 führte, getan. Trotz

der früher schon erfolgten Annäherung bedeutete dieser Schritt doch eine gewaltige Überraschung. Das damit verbundene Wagnis auf sich zu nehmen, war die Tat zweier Männer.

Zwei Männer

Im Leben ist es immer so, daß auch *eine gute Idee* nur dann Boden fassen kann, wenn ihr die Umstände gewogen sind. In unserem Falle lag die günstige Konstellation darin, daß zwei Männer aus bisher gegensätzlichen Lagern Vertrauen zueinander faßten und daraus den Glauben an die Richtigkeit des neu einzuschlagenden Weges fanden.

Fragen wir uns zunächst, was *Konrad Ilg* zu seiner sich in der Folge so fruchtbar erweisenden Initiative getrieben haben mag. Er war Präsident des SMUV, einer gut organisierten und mächtigen Gewerkschaft, der er den Stempel seiner Persönlichkeit aufdrückte. Als langjähriges Mitglied der sozialdemokratischen Fraktion des Nationalrates verfügte er auch über einen großen politischen Einfluß. Als Gewerkschaftsführer und als Politiker war er bis dahin eine überaus kämpferische Natur gewesen, und er pflegte gegen Arbeitgeberschaft und Bürgertum heftige Anklagen zu richten. Warum nun auf einmal dieser Vorstoß in ganz anderer Richtung?

Halten wir uns zur Deutung an seine eigenen Worte. Gestützt auf eine jahrzehntealte Erfahrung als Gewerkschaftsführer, mußte sich Konrad Ilg Rechenschaft darüber geben, daß schon bisher «das, was wir in unserem Verbande erreicht haben, *auf dem Verhandlungswege* zustande kam»; pointiert fügt er hinzu, es sei ihm andererseits «in der Geschichte unseres Verbandes kein einziger Streik bekannt, der in wichtigen gewerkschaftlichen Fragen von großem Erfolg gewesen wäre». Es kam dazu die ihn schwer enttäuschende Entwicklung des Sozialismus, die ihn zwang, sich nach links gegen die kommunistische Infiltration seiner Gewerkschaft zur Wehr zu setzen. Es kam mit der Machtergreifung des Nationalsozialismus in Deutschland weiter dazu «die wachsende Bedrohung unseres Landes, und zwar in politisch-militärischer wie in wirtschaftlicher Hinsicht».

Das bewußte Erleben dieser Situation ließ in Konrad Ilg den Glauben aufkeimen, «daß es in unserem Lande möglich sein müsse, in der Industrie und im Gewerbe zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einem Verhältnis zu gelangen, das *dem demokratischen Fühlen und Denken* unseres

Volkes und seinen Traditionen am besten entspricht». Damit war die Grundidee des Friedensabkommens geboren. Ob sie sich auch durchzusetzen vermöge, das war nun die Frage.

*

Eine Schlüsselstellung hatte dabei der damals amtierende Präsident des Arbeitgeberverbandes schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller inne. Dr. Ernst Dübi war Generaldirektor und Präsident des Verwaltungsrates der Von Roll AG, Gerlafingen, die bis 1962 den Namen «Gesellschaft der Ludw. von Roll'schen Eisenwerke AG» trug. Dübi hielt damit ein ungewöhnliches Maß von Machtbefugnissen in seinen Händen. In gleichem Maße war er sich der Schwere der daraus fließenden Verantwortung bewußt. Auch seine Stellung im Arbeitgeberverband faßte er als eine hohe Mission auf.

Als er 1932 in einer Zeit schwerer wirtschaftlicher Krise die Generalversammlung des Verbandes leitete, ermahnte er in seiner Ansprache Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sie sollten bestrebt sein, gemeinsam durchzuhalten. Diese Betonung *der gemeinschaftlichen Interessen* von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wurde dann recht eigentlich zum Leitgedanken seiner präsidialen Tätigkeit.

Bei aller Bereitschaft, neue Ideen ohne Voreingenommenheit zu prüfen, war Dr. E. Dübi doch eher eine zurückhaltende Natur. Sein Inneres erschloß sich nicht leicht; um so erstaunlicher war es, wie schnell er zu seinem ganz anders gearteten Vertragspartner Vertrauen faßte. Natürlich leuchtete ihm der Gedanke des Friedensabkommens ein, weil er ganz seinem innersten Wesen entsprach. Aber er kam so unerwartet auf ihn zu, daß er sich erst nach ernster Selbstprüfung und nur nachdem er einige ihm besonders nahestehende Kollegen vom Vorstand des Arbeitgeberverbandes ins Vertrauen gezogen hatte, entschloß, «mit der neuen, friedlich-revolutionär anmutenden Idee» vor den Gesamtausschuß des Arbeitgeberverbandes zu treten.

Dieses Gremium vermochte er für sich zu gewinnen, und nun galt es noch, die Zustimmung der Generalversammlung einzuholen. Diese fand am 9. Juli 1937 in Zürich statt; an sie richtete Dr. E. Dübi eine Ansprache, aus der die folgenden Sätze zitiert seien:

«Bei den allgemeinen Wandlungen in Politik und Wirtschaft der ganzen Welt und in Europa im besonderen ist *ein Blick aufs Ganze* zur unbedingten Notwendigkeit geworden; über allem haben die Gesamtinteressen eines Landes zu stehen, und daher

kommen auch wir ohne vermehrte Zugeständnisse und vermehrtes Rücksichtnehmen untereinander und gegenüber andern nicht mehr aus. Auch der Entwurf zu der in Frage stehenden Vereinbarung ist die Frucht gründlichster Arbeit, die wir Ihnen in der Überzeugung, damit dem Ganzen am besten zu dienen, unterbreiten.

Wir leben in einer historisch bedeutsamen Zeit, und wir sind uns der Verantwortung, die wir gewillt sind, für die Gegenwart und die Zukunft auf uns zu laden, voll bewußt. Sie lastet freilich schwer auf uns. Zwei Dinge sind es, die mir den Mut geben, so zu sprechen und so zu handeln. Die *Liebe zu unserem Land* und das Vertrauen, das ich — trotz vielen schweren Enttäuschungen in meinem Leben — weiterhin dem Menschen entgegenbringen möchte. Ich hoffe, daß man auch auf der Gegenseite, ohne Hintergedanken, also denkt.»

Es ist heute noch nachzufühlen, daß diese Worte auf die Versammlung einen tiefen Eindruck machen mußten. Das Resultat der Abstimmung — bei 137 Anwesenden 3 Nein und 6 Enthaltungen — war denn auch weitgehend als eine persönliche Vertrauenskundgebung für den Präsidenten zu werten.

*

Auf der Gegenseite vermochte auch Konrad Ilg mit seinen Ideen durchzudringen, indem *eine Verbandskonferenz des SMUV* das Abkommen einstimmig begrüßte und der Erwartung Ausdruck gab, «daß die gesamte Arbeiterschaft sich für dessen loyale und fruchtbare Durchführung einsetzen» werde. Damit habe «eine der wichtigsten Aktionen, die jemals im Verband geführt wurde, ihren Abschluß gefunden», ist im Bericht des SMUV für das Jahr 1937 zu lesen, worauf der Hoffnung Ausdruck gegeben wurde, «daß auf diesem Wege weiter gearbeitet werden» könne.

Gar keine Freude an dieser Entwicklung hatten selbstverständlich *die Kommunisten*. Einer ihrer damaligen Prominenten, Karl Hofmaier, verfaßte eine eigene Broschüre und schoß darin Sperrfeuer gegen die ihm keineswegs genehme «Neuorientierung» einer großen Gewerkschaft. Glücklicherweise blieb solchen Störaktionen (gegen spätere Verlängerungen des Abkommens richteten sich Flugblätter aus der gleichen Küche) der Erfolg versagt.

*

In separaten Verhandlungen hatte der Arbeitgeberverband auch noch die *Minderheitsgewerkschaften* für das Abkommen zu gewinnen. Trotzdem diese politisch auf bürgerlichem Boden stehen und die Verständigung zwi-

schen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eigentlich durchaus auf ihrer Linie lag, fiel Einzelnen die Zustimmung nicht leicht. Sie hatten Mühe, sich an das Neuartige des Abkommens zu gewöhnen. Wir wollen aber auf diese Schwierigkeiten nicht näher zurückkommen, weil ja auch die zunächst Zögernden das Abkommen schließlich unterzeichneten.

Am Ziel

Am 19. Juli 1937 war es dann so weit, daß das kühne Werk der beiden Männer – das untenstehend in seinem Wortlaut folgt – vollendet dastand. Im Jahre 1942 zeichnete die Universität Bern sie durch die Verleihung des Ehrendoktors aus. In der Laudatio für Dr. Ernst Dübi und Konrad Ilg stehen die trefflichen Worte:

«Sie haben sich durch das Friedensabkommen in der Maschinen- und Metallindustrie verdient gemacht. Durch dieses Werk der Verständigung förderten sie die nationale Wirtschaft und das Zusammenhalten aller Eidgenossen in schwerer Zeit.»

Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1964

Im Bestreben, den im Interesse aller an der Erhaltung und Fortentwicklung der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie Beteiligten liegenden *Arbeitsfrieden* zu wahren, verpflichten sich

der *Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller*,
l'Union des industriels en métallurgie du Canton de Genève

einerseits,

und die nachstehenden Arbeitnehmerverbände, nämlich:

der *Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband*,

der *Christliche Metallarbeiterverband der Schweiz*,

der *Schweizerische Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter*,

der *Landesverband freier Schweizer Arbeiter* und

der *Freie Arbeiterverband des Kantons Solothurn*

andererseits,

wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abzuklären, nach den Bestimmungen dieser Vereinbarung zu erledigen zu suchen und für ihre ganze Dauer unbedingt den Frieden zu wahren. Infolgedessen gilt jegliche Kampfmaßnahme, wie Sperre, Streik oder Aussperrung,

als ausgeschlossen, dies auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die durch die gegenwärtige Vereinbarung nicht berührt werden.

In diesem Sinne wird weiter vereinbart:

Art. 1

Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten sind in erster Linie *im Betrieb* selbst zu behandeln und zu lösen zu suchen.

Soweit die Betriebsgröße es erfordert, werden in allen Betrieben *Arbeiterkommissionen* bestellt. Deren Statuten und Reglemente dürfen keine dieser Vereinbarung widersprechenden Bestimmungen enthalten. Die Bestellung der Kommission erfolgt durch die Arbeiterschaft innerhalb des Betriebes.

Art. 2

Strittige Fragen, die sich auf nachstehende Gebiete des Arbeitsverhältnisses beziehen und über die zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern keine gütliche Verständigung erfolgt ist, werden den *Verbandsinstanzen* zur Abklärung und Schlichtung unterbreitet:

- a) *allgemeine Lohnänderungen* (unter Ausschluß der Lohnformen und der Lohnverabredung nach Art. 330 OR, die nach bisheriger Übung in der Maschinen- und Metallindustrie weiterhin auf dem Wege des individuellen Dienstvertrages, d. h. ohne Zuhilfenahme von Mindest-, Durchschnitts- oder Tariflöhnen, geregelt werden);
- b) Abweichungen von der normalen Arbeitsdauer;
- c) Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Akkordsystemen;
- d) die Durchführung der in Art. 4 genannten Verabredungen.

Art. 3

Die Parteien erklären sich im übrigen bereit, von Fall zu Fall weitere wichtige Fragen, die die allgemeinen Arbeitsbedingungen in der Maschinen- und Metallindustrie betreffen und die nach Meinung einer oder beider Parteien einer Abklärung bedürfen, zwischen den Verbandsinstanzen gemeinsam zu besprechen. Diese werden sich hierbei nach Treu und Glauben um eine Lösung bemühen.

Art. 4

Die Regelung bestimmter Fragen kann allfällig Gegenstand besonderer Verabredung bilden. In diesem Sinne haben die Parteien Verabredungen auf nachstehenden Gebieten getroffen:

Ferien und bezahlte Feiertage für Arbeiter,
Beiträge des Arbeitgebers an die Krankengeldversicherung der Arbeiter,
Bezahlung von Absenzen zufolge Heirat, Geburt, Todesfällen und militärischen
Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen,
Arbeitszeit,
Militärdienstentschädigungen für Arbeiter,
Kinderzulagen.

VEREINBARUNG .

Im Bestreben, den im Interesse aller an der Erhaltung und Fortentwicklung der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie Beteiligten liegenden Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sich der Arbeitgeberverband schweiz.Maschinen- & Metall-Industrieller

einerseits,

und die vier nachstehenden Arbeitnehmerverbände, nämlich:

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,

wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abzuklären, nach den Bestimmungen dieser Vereinbarung zu erledigen zu suchen und für ihre ganze Dauer unbedingt den Frieden zu wahren. Infolgedessen gilt jegliche Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik oder Aussperrung als ausgeschlossen, dies auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die durch die gegenwärtige Vereinbarung nicht berührt werden.

In diesem Sinne wird weiter vereinbart :

Die erste und die letzte Seite der am 19. Juli 1937 unterzeichneten Vereinbarung, die die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zur Wahrung des Arbeitsfriedens verpflichtete. Die Unterzeichner sind: Dr. Ernst Dübi, Präsident, und H. A. Dolde, 1. Sekretär des Arbeitgeberverbandes schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller, Konrad Ilg, Präsident, und Arthur Steiner, Zentralsekretär des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes; Heinrich Kübler, Zentralpräsident, und

Verletzung angemessen sein muss. Die Konventionalstrafe und die auferlegten Kosten sind innert Monatsfrist nach Zustellung des Urteils zu leisten, andernfalls die obsiegende Partei den Betrag der von der andern Partei geleisteten Kautions bei der Schweiz. Nationalbank entnehmen kann. Die betroffene Partei hat alsdann den Fehlbetrag innert Monatsfrist zu ersetzen.

Art. 9.

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft und dauert bis zum 19. Juli 1939.

Z ü r i c h , den 19. Juli 1937.

**Arbeitsverband Schweiz.
Maschinen- & Metall-Industrieller**
Der Präsident: Der I. Sekretär:

[Signature] H. A. Dotte.

Schweiz. Verband evangelischer
Arbeiter und Angestellter

Zentralvorstand
des Schweizerischen Metall- u.
Uhrenarbeiter-Verbandes

[Signature] *[Signature]*

Christl. Metallarbeiter-Verband
der Schweiz.

Heinr. Wilber *J. Haas-Schneider* *Ulrich Bestler* *Heil Joh.*

Der Zentralpräsident

[Signature]

[Signature]



Jakob Haas-Schneider, Zentralsekretär des Schweizerischen Verbandes evangelischer Arbeiter und Angestellter; Ulrich Bestler, Verbandspräsident, und Johann Heil, Zentralsekretär des Christlichen Metallarbeiterverbandes der Schweiz; Josef Bachmann, Zentralpräsident, und Dr. Arnold Saxer, Zentralsekretär des Landesverbandes freier Schweizer Arbeiter.

Art. 5

Können die Verbandsinstanzen keine Einigung herbeiführen, so werden die in Art. 2, lit a) und d) vorgesehenen strittigen Fragen einer *Schlichtungsstelle* unterbreitet, deren Zweck darin besteht, Kollektivstreitigkeiten nach Möglichkeit im Entstehen beizulegen und tunlichst eine Einigung zu erzielen. Ebenso werden Streitigkeiten über die Auslegung dieser Vereinbarung der Schlichtungsstelle unterbreitet.

Art. 6

Die Schlichtungsstelle setzt sich zusammen aus einem mit richterlicher Unabhängigkeit ausgerüsteten Vorsitzenden und zwei Unparteiischen. Der Vorsitzende wird von Fall zu Fall gemeinsam von den Parteien bestellt. Die unparteiischen Mitglieder der Schlichtungsstelle werden vom Vorsitzenden auf Grund getrennter Vorschlagslisten, die von den Parteien jeweils eingereicht werden, bestimmt.

Art. 7

Kommt eine Einigung nicht zustande, d. h. lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der Schlichtungsstelle ab, so ist diese befugt, im Rahmen dieser Vereinbarung einen *Schiedsspruch* zu fällen, sofern beide Parteien vorher ausdrücklich erklärt haben, sich einem solchen zu unterwerfen.

Art. 8

Sofern in den Fällen von Art. 2, lit. a) und d) keine Einigung vor der Schlichtungsstelle erfolgt ist, kann bei ernsten Schwierigkeiten und auf Antrag einer Partei ein *Schiedsspruch* auch ohne vorherige Zustimmung beider Parteien von einer besonderen *Schiedsstelle* gefällt und verbindlich erklärt werden. Es darf sich dabei nur um Ausnahmefälle handeln, für deren Erledigung kein anderer Weg zu finden ist.

Die Schiedsstelle setzt sich zusammen aus einem mit richterlicher Unabhängigkeit ausgerüsteten Vorsitzenden, der von Fall zu Fall gemeinsam von den Parteien bestellt wird, und zwei sachverständigen Richtern, die vom Vorsitzenden auf Grund getrennter Vorschlagslisten, welche beide Parteien jeweils einreichen, bestimmt werden. Die Schiedsstelle hat sich eine Geschäftsordnung zu geben und ein Protokollbuch über die erfolgten Schiedssprüche anzulegen. Vor dem Schiedsspruch ist jede Auseinandersetzung in der Presse zu unterlassen.

Art. 9

Durch die Vereinbarung soll die *Koalitionsfreiheit* (Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Berufsverband) nicht beeinträchtigt werden.

Art. 10

Die Parteien übernehmen die Verpflichtung, ihre Mitglieder zur Beachtung der Bestimmungen dieser Vereinbarung anzuhalten, widrigenfalls die schuldige Partei vertragsbrüchig wird.

Von jeder Partei wird eine *Kaution* von Fr. 250 000.— als Garantie für die Einhaltung der Vereinbarung und als Sicherheit für allfällige Konventionalstrafen bei der Schweizerischen Nationalbank hinterlegt.

Bei Vertragsverletzung durch eine Partei hat ein näher zu vereinbarendes Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine *Konventionalstrafe* auszusprechen, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen sein muss. Die Konventionalstrafe und die auferlegten Kosten sind innert Monatsfrist nach Zustellung des Urteils zu leisten, andernfalls die obsiegende Partei den Betrag der von der andern Partei geleisteten Kautions bei der Schweizerischen Nationalbank entnehmen kann. Die betroffene Partei hat alsdann den Fehlbetrag innert Monatsfrist zu ersetzen.

Art. 11

Diese Vereinbarung, die erstmals am 19. Juli 1937 auf zwei Jahre abgeschlossen worden ist, wurde jeweilen mit gewissen Änderungen am 19. Juli 1939, 1944, 1949, 1954, 1959 und 1964 um je fünf Jahre erneuert und gilt bis zum 19. Juli 1969.

Dieser Text ist sehr einfach gehalten und bedarf deshalb keiner langen Erläuterung. Im Ingeß ist das Ziel der Vereinbarung umschrieben und für deren ganze Dauer die absolute Friedenspflicht gewährleistet. Die Artikel 1 bis 7 statuieren ein dreistufiges Schlichtungsverfahren, um wichtige Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben friedlich zu erledigen. Es folgt schließlich die Gewährleistung der Koalitionsfreiheit und die Festlegung einer Kautions als Garantie für die Einhaltung der vereinbarten Verpflichtungen. Wichtig ist, daß die Vereinbarung auf dem Grundsatz der Selbstverwaltung beruht und damit jegliche staatliche Intervention ausschließt.

Ein eigenartiges Gebilde

Diese Vereinbarung stellt – das muß offen zugestanden werden – ein ganz eigenartiges Gebilde dar. Sie ist vor allem *kein Gesamtarbeitsvertrag* im üblichen Sinne des Wortes, indem sie auf die Regelung materieller Dinge ganz verzichtet, ja die Festsetzung von Mindest-, Durchschnitts- oder Tariflöhnen sogar *expressis verbis* ausschließt. Während der Text der Vereinbarung im wesentlichen bis heute unverändert geblieben ist, sind später in Form von Verabredungen die im Artikel 4 aufgeführten Bestimmungen hinzugekommen.

Um der beidseitig herrschenden, noch etwas verhaltenen Stimmung Rechnung zu tragen, wurde die Vereinbarung im Sinne eines Versuches zunächst auf die Dauer von nur zwei Jahren befristet. Ohne große Anlaufschwierigkeiten lebte sie sich aber erstaunlich rasch ein. So lesen wir schon im Bericht des Arbeitgeberverbandes vom Jahre 1937: «Wir freuen uns,

festzustellen, daß die Mitgliederfirmen sich redlich bemühen, den ihnen aus der Vereinbarung auferlegten Pflichten nachzukommen, und daß wir bei der Arbeiterschaft und ihren Organisationen den gleichen Willen zur loyalen Durchführung dieser auf Vernunft und der Erkenntnis der allgemeinen Lage beruhenden Vereinbarung begegnen.» Der Bericht des SMUV für das gleiche Jahr bestätigt, daß die Durchführung der Vereinbarung nicht die geringste Schwierigkeit geboten habe.

Glücklicherweise war das nicht nur ein Strohfeuer. Nach Ablauf der ersten zweijährigen Frist konnte die Vereinbarung seither *immer wieder um fünf Jahre verlängert* werden. Ein untrügliches Zeugnis dafür, daß sie sich bewährt hat. Dabei konnte die weitaus größte Zahl der Meinungsverschiedenheiten, die sich bisher einzig aus allgemeinen Lohnforderungen ergaben, schon im Betriebe selbst aus dem Wege geräumt werden. Zu Verhandlungen vor den Verbandsinstanzen kam es in den 28 Jahren etwa in 200 Fällen, während in dieser Zeit eine Schlichtungsstelle etwa 40mal angerufen wurde, wobei es in weniger als der Hälfte der Fälle im Einverständnis beider Parteien zu Schiedssprüchen kam.

Gratulationen

Als die Vereinbarung im Jahre 1962 *ein Vierteljahrhundert überdauert* hatte, stellten sich die Gratulanten von beiden Seiten ein.

Dr. *Hans Schindler*, der Präsident des Arbeitgeberverbandes, schrieb:

«Diese fundamentale Bedingung (unter gleichberechtigten Partnern auf der Grundlage von Treu und Glauben und unter beidseitigem Verzicht auf jegliche Kampfmaßnahme zu verhandeln) wurde respektiert. Sie ist beinahe eine Selbstverständlichkeit geworden. Auf *dem gegenseitigen Respektieren* beruhen die friedlichen und vertrauensvollen Beziehungen, die wir mit unsern Partnern im Friedensvertrag haben. Wir freuen uns über die freundschaftlichen Beziehungen zu den Gewerkschaften und freuen uns, das Vertrauen der maßgebenden gewerkschaftlichen Führer zu besitzen.»

Nationalrat *Ernst Wüthrich*, Präsident des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes, schrieb:

«Wir glauben, nach 25 Jahren feststellen zu können, daß sich das Friedensabkommen *als brauchbares Instrument* zur Behebung von Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten und zur Verbesserung der menschlichen Beziehungen auf allen Stufen der Maschinen- und Metallindustrie erwiesen hat... Wenn wir an die ungelösten Probleme der europäischen Wirtschaftsintegration, der Automation, der Atomwissen-

schaft, der Entwicklungsländer usw. denken, wird uns bewußt, wie wichtig geordnete Beziehungen zwischen den Sozialpartnern sind; dann müssen wir uns allseits anstrengen, unserem Lande die schweizerische Konzeption zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu erhalten. Das erfordert gegenseitige Achtung und den Willen zur Zusammenarbeit und Verständigung auf allen Stufen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens. Der SMUV wünscht diesen Weg auch in Zukunft und ist bestrebt, die nötigen Voraussetzungen, soweit es an ihm liegt, zu schaffen.»

Nationalrat Dr. *Anton Heil*, Sekretär des Christlichen Metallarbeiter - Verbandes in der Schweiz, schrieb:

«Unser Verband steht heute zur Friedensvereinbarung in der Maschinen- und Metallindustrie wie vor 25 Jahren. Er *dankt bei dieser Gelegenheit für das Verständnis*, das er für sein Anliegen beim Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller immer wieder gefunden hat. Dann und wann tauchten Meinungsverschiedenheiten auf, und der CMV hätte es manchmal lieber gesehen, wenn die getroffenen Lösungen etwas anders ausgesehen hätten. Das gleiche trifft wohl auch für den Arbeitgeberverband zu. Ohne Konzessionen und Kompromisse geht es nun aber einmal auch im sozialpolitischen Bereich nicht ab. Das wird in der Zukunft nicht anders sein. Nicht zu vergessen bleibt dabei nur: Verständnis und Verständigung heißt, auch des andern Meinung Rechnung zu tragen.»

Der äußere Schein könnte leicht den Eindruck erwecken, als ob es sich hier um einen reinen Glücksfall handle, indem die Vereinbarung reibungslos wie von selbst spiegle. Das wäre aber ein harter Trugschluß. Die Vereinbarung zwingt vielmehr die Partner, *in ständigem Kontakt* zu bleiben, und insbesondere bei Erneuerung der Vereinbarung müssen immer wieder auftretende Schwierigkeiten in zähen Verhandlungen überwunden werden.

Aber diese Molesten verblassen vor der Tatsache, daß die Vereinbarung ihr hohes Ziel erreicht hat; sie sicherte – mit Ausnahme einiger Zwischenfälle von untergeordneter Bedeutung – während mehr als einem Vierteljahrhundert *den Arbeitsfrieden* in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie. Was es für den Unternehmer bedeutet, viele Jahre guter Konjunktur in ungestörter Produktion nützen zu können, bedarf keiner langen Erörterung. Wichtig ist dagegen die Feststellung, daß auch der Arbeiter mit dem Verzicht auf sein Streikrecht keineswegs schlecht gefahren ist, sondern aus der Prosperität «seiner» Industrie große materielle Vorteile gezogen hat. Wenige Zahlen mögen genügen. Die realen Stundenverdienste der erwachsenen männlichen Arbeiter standen im zweiten Halbjahr 1964 im Mittel um 72 Prozent höher als im ersten Halbjahr 1939. Unter Einrechnung der Gratifikationen, Kinderzulagen, Feiertagsentschädigungen, Beiträge an die Krankengeldversicherung der Arbeiter, Militär-

dienstentschädigungen und von anderen Absenzvergütungen ergibt sich sogar eine Erhöhung des Reallohnes um 85 Prozent.

Nicht umsonst ist denn auch dieses Friedensabkommen Gegenstand von Bewunderung und Neid ausländischer Beobachter. So hat es der frühere deutsche Bundespräsident *Theodor Heuß* «ein Modell für den sozialen Frieden» genannt.

Geistige Wandlung

Mindestens so wichtig wie die Errungenschaften materieller Natur ist aber die geistige Umstellung zu werten, die das Friedensabkommen bewirkt hat. Gewiß liegen sich auch heute in der Maschinen- und Metallindustrie Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht freudestrahlend in den Armen. Nach wie vor haben sie Interessen zu vertreten, die nicht auf der ganzen Linie harmonieren, sondern sich teilweise aneinander reiben. Das Neue gegenüber früher liegt aber darin, daß man bei den daraus entstehenden Diskussionen das Gemeinsame nicht völlig vergißt, sondern als gewichtigen Faktor in die Waagschale der Entscheidung wirft. Hand in Hand damit ging eine *Aufhellung und Erwärmung der gegenseitigen menschlichen Beziehungen*, die es ermöglichen, durch vertrauensvolle Aussprachen für Fragen, die vielfach nicht nur die eigene Industrie, sondern darüber hinaus das allgemeine Landesinteresse berühren, eine gemeinsame Basis zu suchen.

Am 29. Juli 1937, also zehn Tage nach Abschluß des Friedensabkommens, richtete *Bundesrat Hermann Obrecht*, der damalige Vorsteher des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes, an die an der Vereinbarung beteiligten Verbände ein Schreiben, in dem er sie dazu beglückwünschte, daß es ihnen gelungen sei, «diese Grundlage für die friedliche Ordnung des Arbeitsverhältnisses zu schaffen»; daran knüpfte er seinen Wunsch, dieses Vorgehen «möge richtungsbildend auch für andere Berufsgruppen werden».

Dieser Wunsch ist in Erfüllung gegangen; wenn es seiner eigenartigen Konzeption wegen auch nirgends *tel quel* kopiert wurde, so hat es doch in starkem Maße «richtungsbildend» gewirkt, indem der von ihm inspirierte Verständigungswille im vergangenen Vierteljahrhundert bei den Partnern des Arbeitsverhältnisses eine mächtige Ausstrahlung fand. So war erstmals seit der Aufnahme von amtlichen Erhebungen während des ganzen Jahres 1961 in der Schweiz keine einzige Arbeitsniederlegung, die wenigstens

einen Tag gedauert hätte, statistisch zu verzeichnen, was wie als ein Jubiläumsgeschenk an das Friedensabkommen in der Maschinen- und Metallindustrie gewertet werden darf.

Zukunft und Vergangenheit

Nun noch ein kurzer Blick in die Zukunft. Es ist keineswegs zu verkennen, daß die langjährige günstige Wirtschaftskonjunktur das Funktionieren des Friedensabkommens erleichtert hat. Umgekehrt kann es auf eine harte Probe der Bewährung gestellt werden, wenn einmal die Konjunktur abflauen oder sogar das eintreten sollte, was man früher eine Krise nannte. Eine andere Gefahr ist darin zu erblicken, daß nun schon eine ganze Generation herangewachsen ist, welche die früheren Zustände nicht mehr aus eigenem Erleben kennt und deshalb leicht geneigt ist, das heutige friedliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in seiner wahren Bedeutung zu unterschätzen. Beide Umstände werfen heikle Probleme auf, aber als Optimist betrachte ich ein Zurückfallen in die Zustände vor 1937 einfach als unvorstellbar.

Im Laufe der Jahrzehnte hat das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer *drei Phasen* durchlaufen. Auf der ersten Stufe kann von Beziehungen im eigentlichen Sinne des Wortes überhaupt nicht die Rede sein, weil sich die beiden Parteien von bitterem Mißtrauen erfüllt oder im offenen Kampfe gegenüberstanden. Auf der zweiten Stufe werden ihre Beziehungen durch einen Gesamtarbeitsvertrag starr geregelt, so daß sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer weniger miteinander verbunden als aneinander gekettet fühlen. Die Beziehungen sind formell korrekt, aber nicht menschlich warm,

Auf der dritten Stufe steht das Friedensabkommen der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie, wo nun der Vertrag zwei Parteien wirklich bindet, weil sie aus freien Stücken zusammengekommen und gewillt sind, ein bestimmt bemessenes Stück Weges gemeinsam zu gehen. Hier sucht der Vertrag sein Heil nicht in Paragraphen, sondern vertraut auf *die Kraft einer sittlichen Idee*. Jener Idee, die auch sonst für die Beziehungen unter Menschen gilt und die der Apostel Paulus in die Worte gefaßt hat: «Denn der Buchstabe tötet, aber der Geist macht lebendig.»

Dr. Hermann Häberlin

