

Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik

Herausgeber: Widerspruch

Band: 7 (1987)

Heft: [1]: Arbeitsfrieden - Realität eines Mythos : Gewerkschaftspolitik und Kampf um Arbeit - Geschichte, Krise, Perspektiven

Artikel: Der Arbeitsfriede in der gewerkschaftlichen Debatte der 70er Jahre

Autor: Osterwalder, Fritz

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-652592>

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: 05.02.2026

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

Der Arbeitsfriede in der gewerkschaftlichen Debatte der 70er Jahre

In den 70er Jahren war, rückblickend gesehen, der Arbeitsfriede ein ganz zentralen Thema in der Diskussion der Linken. Diskutiert wurde sowohl darüber, welche politischen und gesellschaftlichen Veränderungen angestrebt werden sollten, als auch die Frage, welche gesellschaftlichen Kräfte diese Politik tragen und zum Durchbruch bringen könnten. So stand die aktive Solidarität der Lohnabhängigen und damit Arbeitsfriede und ‚Sozialpartnerschaft‘ im weitesten Sinne, die *helvetische Konkordanzpolitik* in Zentrum.

Diese Auseinandersetzung entwickelte sich auch in der Gewerkschaftsbewegung selbst. Sie blieb nicht beschränkt auf jene aktiven Kräfte, die seit jeher der Politik der Führung Widerstand leisteten oder die sich jetzt neu zu formieren begannen, sondern sie realisierte sich in Ansätzen auch auf höchster Ebene. Damit entstand in ersten Ansätzen eine Gegenbewegung zum immer schneller werdenden Gesichtsverlust und zum Verlust an politischer Bedeutung der Gewerkschaftsbewegung.

In den 80er Jahren wurde diese Entwicklung abgeblockt. Symbolische Zeichen dafür waren das am Jubiläumskongress des SGB verabschiedete Programm, das neben einer Forderungsliste — die sicher ihre beschränkte Bedeutung hat — kein Wort über die politischen Mittel und die Kräfte zu ihrer Durchsetzung verliert, wie auch die Wahl des bezüglich Sozialpartnerschaft konservativsten SMUV-Präsidenten *Fritz Reimann* zum Präsidenten des SGB.

Wenn ich diese gewerkschaftsinterne Diskussion hier dokumentiere, dann hat das nicht nur historische Gründe. Mir scheint wichtig, dass ihr Inhalt und ihre Errungenschaften sowohl den aktiven Widerstandskräften in den Gewerkschaften wie auch den sozialen Bewegungen präsent sein müssen, um in die gegenwärtige politische Diskussion mit dem Anspruch, Alternativen zu entwickeln, eingreifen zu können.

Die Impulse für eine neue Arbeitsfriedensdebatte

Wichtigster Anstoss für eine erneute Diskussion über die Politik und die Rolle der Gewerkschaften in der Schweiz waren ohne Zweifel die grossen Arbeiterkämpfe in West-Europa um und nach 1968 und deren Fähigkeit, langanhaltende gesellschaftliche Reformen durchzusetzen.

In der Schweiz wurde wahrgenommen, dass dieser Aufschwung auch den gesellschaftlichen Forderungen anderer Schichten, z.B. innerhalb der Studentenschaft und unter den Frauen, eine Durchschlagskraft weitervermittelte. So entstand in West-Europa ein allgemeines Reformklima und die Arbeiterbewegung spielte darin eindeutig die vorwärtsstrebende Rolle. Dies führte auch in der Schweiz dazu, dass die Schichten, die sich der traditionellen gesell-

schaftlichen Integration entzogen, sich mit der Arbeiterbewegung auseinanderzusetzen begannen — dies obwohl in der Schweiz nichts vor sich ging, was mit der Entwicklung in Italien oder Frankreich verglichen werden kann. Darüber hinaus gab es aber auch in der Schweiz Tendenzen, die es ermöglichen, die Strategie der Gewerkschaftsbewegung oder der Arbeiterbewegung insgesamt neu zu diskutieren.

An erster Stelle steht eine Entwicklung, die im scharfen Kontrast zu den oben beschriebenen westeuropäischen Prozessen steht. Ende der 60er und anfangs der 70er Jahre wurde trotz andauernder Höchstkonjunktur sichtbar, dass ein grosser gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Wandel im Gange war. Wirtschaftliche Umstrukturierungen in grösserem Ausmass kündigten sich an, auf politischer Ebene wurden Stimmen seitens des Bürgertums gegen zu viele Kompromisse laut. Ausgerechnet in dieser Situation wurde der Verlust an eigenem politischem Profil und an Attraktivität der Gewerkschaften offensichtlich. Das politische Ziel, das der Arbeiterbewegung trotz ihrer Integration für mehr als 30 Jahre ein eigenes Gesicht gab, die Sozialversicherung, wurde mit der Einführung der Pensionskassen (2. Säule) auf Verfassungsebene nicht nur vom Bürgertum übernommen, sondern es wurde damit auch jede grössere Reformmöglichkeit blockiert und die Weiche auf Privatassekuranz gestellt. Viel empfindlicher war aber auch für die Führung der Gewerkschaften die Tatsache, dass Ende der 60er Jahre eine allgemeine Stagnation, ja sogar ein Rückgang der Mitglieder zu verzeichnen war. Dazu kam, dass keiner der Ver-

Honorierung der gewerkschaftlichen Ordnungsfunktion

Bei der Erneuerung des Friedensabkommens anno 1969 schlug der SMUV eine paritätische Kasse mit lohngebundenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen vor. Aus dieser hätten den gewerkschaftlich Organisierten wiederkehrende Leistungen — z.B. Feriengelder — zusammen sollen. Schliesslich einigte man sich auf einen *Partnerschaftsfonds*, den die Neue Zürcher Zeitung (2.7.1969) wie folgt charakterisierte:

Dass sich dennoch die Erneuerung diesmal als besonders schwierig erwies, lag nicht im Aushandeln der — substantiellen — *Verbesserung der Arbeitsbedingungen* (...) begründet, sondern in den grundsätzlichen Auseinandersetzungen über die sogenannte „*Honorierung der gewerkschaftlichen Ordnungsfunktion*“. Das Stagnieren oder der teilweise sogar leichte Rückgang der Mitgliederzahlen der schweizerischen Gewerkschaften seit dem Jahre 1962 hat die Gewerkschaftsführer nicht nur tief beunruhigt, sondern in den letzten Jahren auch immer wieder Leistungen fordern lassen, mit denen die von den Gewerkschaften und ihren erheblichen Beiträgen zahlenden Mitgliedern stellvertretend für die ganze Arbeiterschaft erfüllte „*Ordnungsfunktion*“ als Vertragspartner abgolten werden sollte. Zu Beginn stand das Begehr nach *Solidaritätsbeiträgen* der Nichtorganisierten im Vordergrund, die damit für ihre Haltung als „*Trittbrettfahrer*“ der Gewerkschaften belangt, um nicht zu sagen bestraft werden sollten. Auch heute noch ist dieses Begehr in einzelnen Branchen aktuell,

obwohl es einen spürbaren Eingriff in die persönliche Entscheidungsfreiheit des einzelnen Arbeiters darstellt. (...)

Einen Weg zu finden, der dem Geiste der offenen Gesellschaft und der Marktwirtschaft entspricht, Ansätze in Richtung auf eine ständische Gesellschaftsordnung durch einen institutionalisierten Druck auf die Nichtorganisierten vermeidet und dennoch die mit Hartnäckigkeit und Nachdruck von den Gewerkschaften vorgebrachten Anliegen in angemessener Form berücksichtigt, erwies sich bei der Erneuerung des Friedensabkommens als ausserordentlich schwierig.

Im Laufe der monatelangen Verhandlungen zeichnete sich schliesslich die getroffene Vereinbarung ab, in der sich der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaften im Zeichen einer vertieften Zusammenarbeit zur *gemeinsamen Erfüllung von beide Seiten interessierenden Aufgaben* zusammenfinden und dafür einen „*Partnerschaftsfonds*“ gründen. Es erlaubt dies den Gewerkschaften zudem, in vermehrtem Masse attraktivere Dienstleistungen für ihre Mitglieder mitzuübernehmen. Der Fonds soll dem „Vollzug der Vereinbarung“, der Förderung der Berufsbildung, der Schulung von Betriebskommissonsmitgliedern, der Orientierung namentlich neu in den Betrieb eintretender Arbeitnehmer über Geist und Inhalt des Friedensabkommens und der Förderung des beidseitigen Verständnisses dienen. Da die Gewerkschaften an diesen Fonds den „Arbeitnehmerbeitrag“ nur entsprechend dem Organisationsgrad zu leisten haben und einige der genannten Aufgaben als eigentliche Betriebsaufgaben anerkannt wurden, werden die Firmen über den Arbeitgeberverband den weit aus grösseren Teil der Mittel aufzubringen haben. Mit der teilweisen Übernahme der Orientierungsaufgaben wird es den Gewerkschaften leichter als bisher sein, ihre Präsenz zur Geltung zu bringen und bei den Arbeitnehmern für die Mitgliedschaft in ihren Verbänden zu werben.

Das Ganze stellt zweifellos auch eine *moralische und materielle Hilfe* der Unternehmer für den um seine Repräsentativität in der Arbeiterschaft kämpfenden Sozialpartner und damit eine Honorierung der loyalen Bereitschaft der Gegenseite zur Wahrung des Arbeitsfriedens dar — die ihn aber nicht hinderte, mit aller Entschiedenheit und Hartnäckigkeit seine Interessen zu verfechten. Dieser Schritt zur Stärkung der Sozialpartnerschaft hat seinen deutlichen Ausdruck in der Änderung des seit 32 Jahren unveränderten Ingresses des Friedensabkommens gefunden, als dessen Zweck nunmehr nicht nur die Wahrung des Arbeitsfriedens, sondern auch die *Vertiefung der Zusammenarbeit* genannt wird. Die Verhandlungen der Partner werden sich künftig nicht auf die Arbeitsbedingungen beschränken, sondern auf alle das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen erstrecken.

bände in den sich schnell entwickelnden Verwaltungs- und technischen Bereichen Fuss zu fassen vermochte. Diese Stagnation drohte längerfristig, den letzten Lebensnerv der Organisation, nämlich die Mitgliederbeiträge anzufressen, nachdem das Innenleben dieser Organisationen schon früher stark reduziert worden war.

Die kurz skizzierten Entwicklungen erklären auch zum Teil, warum einem dritten Prozess in der damaligen Situation eine viel grössere Bedeutung zu kam, als man im nachhinein annehmen könnte. Obwohl der SMUV den Umstrukturierungs- und Rationalisierungsprozess begrüsste (1), kam es vor allem in der Metall- und Maschinenindustrie der Westschweiz anfangs der 70er Jah-

re zu Abwehrreaktionen der betroffenen Lohnabhängigen. Meist minimale Forderungspaletten wurden aufgestellt, hinter denen sich die Belegschaften sammelten. In verschiedenen Fällen kam es sogar zu Arbeitsniederlegungen — trotz des gewerkschaftlich unterzeichneten Arbeitsfriedens. Diese Bewegungen fanden ein relativ breites Echo. Streiks waren in der Schweiz fast vergessen, und die sich neu formierende Linke entfaltete dazu Solidaritätsbewegungen und gewann in diesen Aktionen ihre politischen Vorrangstellungen und Erfahrungen.

Mit der eigentlichen Rezession 1974/75 gab es eine zweite Reihe von Kämpfen — erneut in der Westschweiz — zur Verhinderung der unmittelbaren Krisenfolgen. Bei Bulova, Dubied, Matisa, Leu und Burger & Jakobi u.a. kam es zu aktiven Bewegungen, die getragen wurden von Belegschaften, die schon vor den Bewegungen lebendige Netze gebildet hatten. Obwohl diese Kämpfe ein sehr breites Echo fanden, endeten sie fast alle mit weniger befriedigenden Resultaten als die der frühen 70er Jahre.

Es kam ein weiterer Faktor als Auslöser für die Debatte in den Gewerkschaften ins Spiel. Neue Schichten wandten sich mit einem Teil der Neuen Linken an diese Organisationen, die aus einer ganz anderen Tradition kamen. An erster Stelle sind hier jene zu nennen, die oft auch Kopf und Herz der oben beschriebenen Widerstandsaktionen waren, Immigranten aus Spanien und Italien, die beflügelt durch die Gewerkschaftskämpfe in ihren Herkunfts ländern der Linie ihrer Emigrations-KPs folgten und in den schweizerischen Gewerkschaften mitmachten, obwohl diese zu Beginn der Arbeitskämpfe nicht die entscheidende Rolle spielten. In kleinerem Ausmass kamen aber auch neue Kräfte hinzu, die von der Neuen Linken angeregt wurden, in den Gewerkschaften aktiv zu werden — Frauen, Lehrer/innen, Sozialarbeiter/innen —, für die der Arbeitsfriede nicht „die altbewährte Strategie“ war. Und schliesslich können wir zu den Auslösern einer Debatte in den Gewerkschaften auch die Aktivität der Neuen Linken selbst zählen. Nicht nur trugen sie viele Themen wieder in die allgemeine politische Auseinandersetzung der Schweiz, die durch die Politik des Arbeitsfriedens und der Konkordanz mehr oder weniger verschwunden waren. Internationale Solidarität, Arbeitszeitverkürzung, Frauenrechte und später die Umweltpolitik gehören dazu. Es wirkte sich auch aus, dass mit diesen Themen ebenfalls eine Diskussion über die Strategie der Arbeiterbewegung entwickelt wurde (2).

Die alte und die Neue Linke in den Gewerkschaften

Auch wenn es hier nicht darum geht, die Einflüsse der Neuen Linken in den Gewerkschaften der 70er Jahre genauer zu analysieren, so sei dennoch eine kurze Bemerkung festgehalten, die auf die Bedeutung der Debatte über den Arbeitsfrieden hinweist.

In den meisten Gewerkschaften — eingeschlossen der SMUV — haben kleine Kerne von Strömungen, die gegen die Arbeitsfriedenspolitik waren, aus den 40er, 50er und 60er Jahren überlebt (3). In den wenigsten Fällen haben aber diese Kerne noch die Kraft gehabt, eine Auseinandersetzung leben-

dig zu halten und durch ihre Alternative zum Mehrheitskurs die Kräfte der neuen Linken in die Gewerkschaften hineinzuziehen und mit ihnen zusammenzuarbeiten. Dies erklärt, warum ein grosser Teil der Debatte der Linken über den Arbeitsfrieden ausserhalb der Gewerkschaften stattfand und nur langsam in diese hineingetragen wurde. Nur im *Schweizerischen Typographenbund* (STB, heute GDP) konnte sich die Linke unter Einschluss aller Kräfte entwickeln. Hier gab es schon relativ früh eine innergewerkschaftliche Debatte über die Alternative zur Strategie des Arbeitsfriedens. In dieser Diskussion und vor allem auch in der Aktivität von aktiven Strömungen, die die Mehrheit in den wichtigen Sektionen Zürich und Genf errangen, kamen die verschiedenen Elemente der Alternative, wie sie von der Neuen Linken entwickelt wurden, zur Geltung:

- Wiederaufbau von betrieblichen Basisbewegungen der Gewerkschaft;
- Einschluss der politischen Problematik in die gewerkschaftliche Auseinandersetzung und Aktivität, in Abgrenzung zur Konkordanzpolitik, an der sich die SP beteiligte;
- Durchführung von breiten politischen Kampagnen dazu;
- Aufbau von Alternativen zur Arbeitsfriedensführung;
- Kampf um die Demokratisierung des innergewerkschaftlichen Entscheidungsprozesses.

Gesamtschweizerisch bekam diese Strömung in der GDP erst Ende der 70er Jahre genügend Gewicht, um auch auf dieser Ebene eine Alternative zu bilden. Wegen der Schwäche und der Erfolglosigkeit der Arbeitsfriedens-Führung nach einem riesigen Rationalisierungsschub, erlangte diese Alternative die Mehrheit für die Vertragsverhandlungen 1980 (4). Sie führte zum ersten gesamtschweizerischen, gewerkschaftlich geführten Streik seit Jahrzehnten, der allerdings nicht eine Umkehr der Tendenz zum Kräfteverlust dieser Gewerkschaft anzeigen. Danach ist in der GDP die Strategiediskussion eher zurückgegangen. In den meisten andern Verbänden, vor allem im SMUV, lief die Diskussion der Neuen Linken über den Arbeitsfrieden vorerst vor allem ausserhalb der Gewerkschaften. Ein Grossteil der neuen Kräfte (5) schloss es aus, eine Alternative zum Arbeitsfrieden in die bestehenden Gewerkschaften hineinzutragen. Sie identifizierten diese mit dem Arbeitsfrieden selbst und sahen darin die Instrumente des Bürgertums, um eine kampfwillige und -bereite Basis in Schach zu halten. Stattdessen setzten sie darauf, vor allem über betriebliche und überbetriebliche Basisstrukturen den Arbeitsfrieden von unter her, d.h. über Betriebskämpfe aufzubrechen. Die ersten Kämpfe in der Metallindustrie der Westschweiz schienen das Modell abzugeben. Die eigentlichen Träger dieser Kämpfe selber schlossen sich aber sehr bald den Gewerkschaften an, wodurch die Thematik des Arbeitsfriedens auch in die Gewerkschaft gelangte.

Die *RML* (Vorgängerin der SAP) setzte sich für den Aufbau von aktiven Bassistrukturen ein, versuchte aber gleichzeitig innerhalb der Gewerkschaft die Diskussion über eine alternative aktive Politik zu entwickeln. Dies gelang vor allem im öffentlichen Dienst, wo sich die Gewerkschaft in den Spitäler, bei den Lehrern und über Frauenkommissionen ganz neu aufbaute. Gleich-

zeitg sollte über politische Vorstösse auch die Selbständigkeit und Aktivität der Lohnabhängigen, die durch Arbeitsfrieden und Sozialpartnerschaft verschüttet worden waren, wieder artikuliert werden. Die *POCH* schliesslich setzte vor allem auf eine politische Alternative zur “Sozialpartnerschaft“ und brach ihre Anstrengungen, die Diskussion in den Gewerkschaften zu führen, nach der Rezession mehr oder weniger ab. Alle diese Bewegungen, die hier nur unvollständig beschrieben und dargestellt wurden, sind in Erinnerung zu rufen, damit das scheinbar „plötzliche“ Aufbrechen von zwei grossen Strategiedebatten-Ansätzen, die wir in den folgenden zwei Kapiteln weiterverfolgen, begreifbar wird.

Die Debatte über die Strukturreform als Vorläufer

Das Versanden der gewerkschaftlichen Dynamik Ende der 60er Jahre war unübersehbar. Daraus entstand vorerst in den zwei grössten Verbänden, dem *SMUV* und dem *SBHV* (später der *GBH*) eine Diskussion über den Anwendungs- und Geltungsbereich der Verträge. Bereits 1962 erklärte der damalige Chefredaktor der *SBHV*-Zeitung *Ezio Canonica* (der spätere *GBH*- und *SGB*-Präsident) am Verbandskongress:

„Die neue Gliederung der Beschäftigten (durch die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung, FO) zeigt, dass eine Vertragspolitik, die sich auf die klassischen Berufe und Hilfsberufe beschränkt, nicht mehr gangbar ist. Unsere Gesamtarbeitsverträge müssen einer radikalen Revision unterzogen werden in dem Sinne, dass ihr beruflicher Anwendungsbereich ausgedehnt wird. Ansonst läuft man Gefahr, ihre Anwendbarkeit auf Berufskategorien zu beschränken, die zahlenmäßig zurückgehen und einen immer kleineren Anteil am Beschäftigtenstand haben“ (6).

Auch im *SMUV* werden in dieser Zeit und später ähnliche Überlegungen angestellt. Aus der *BRD* wird vor allem von der stärksten Gewerkschaft der kapitalistischen Welt, der Industrie-Gewerkschaft Metall, das Modell der *Industriegewerkschaft* an Stelle der Berufsgewerkschaft übernommen. Beim *SBHV* äussert sich das darin, dass bereits in den 60er Jahren ein grosses Gewicht auf die Rekrutierung der eingewanderten Arbeiter gelegt wird. Beim *SMUV* entsteht daraus zuerst die Konzeption einer „*Strukturreform*“, die 1972 beschlossen wird. Der *SBHV* beschliesst die Reform schon 1971, setzt sie allerdings erst am Kongress 1974 in Kraft.

Die Themen dieser Strukturreform beinhalten zum einen eine Öffnung zur Industriegewerkschaft und zum anderen eine Erhöhung der Transparenz und der Demokratisierung der Verbände. Im Zentrum dieser Reform steht die Schaffung der Landesdelegiertenkonferenz für die höchstens ein Drittel Funktionäre delegiert werden dürfen. Gleichzeitig wird aber die Gewerkschaft auch „regionalisiert“, den regionalen Entscheiden und Bewegungsführungen wird mehr Platz und Möglichkeit gelassen, und die regionalen und lokalen Sektionen sollten in verschiedene Berufsgruppen aufgeteilt werden, die ihrerseits national zusammengefasst werden. *E. Canonica* begründet diese Reform mit einer Aktivierung des Gewerkschaftslebens, obwohl dadurch ebenso auch der Verstückelung Vorschub geleistet wird und dann einfach ein

neuer Typus von Administrativismus entstehen könnte:

„Versammlungen werden schwach besucht, die innere Dialektik stirbt ab, Verantwortungen werden nach oben delegiert, in den Lokal- und Berufsgruppen sowie in den Sektionen bilden sich statische Zirkel, deren Hauptbeschäftigung mehr in der Verwaltung der Sektionen besteht als in der Förderung der Gewerkschaftspolitik. Das alles findet seinen Ausdruck in einer unleugbaren Kluft zwischen Basis und Spitze in dem Sinn, dass von der Basis die nötigen Impulse zur Aktivierung des Gewerkschaftslebens und von der Spitze die nötigen Initiativen zur Belebung der Basis ausbleiben. Hinter dem Glanz der gewerkschaftlichen Errungenschaften begegnen wir oft einer weniger glänzenden Passivität“ (7).

Bereits in diesem Ansatz geht aber E. Canonica (jetzt als Präsident des SBHV) weiter, denn beginnt auch die Inhalte der gewerkschaftlichen Aktivität in Frage zu stellen:

„Selbstverständlich geht die gewerkschaftliche Problematik über die bisher behandelten Themen (Strukturen, FO) hinaus. Wir müssen sogar aufpassen, dass wir aus Übereifer nur die gewerkschaftlichen Aktionsmittel herausstellen unter Vernachlässigung der unmittelbaren und ferneren Endziele“ (8).

Im gleichen Sinne stösst der SBHV am SGB-Kongress von 1972 vor, wobei seine Anträge zu Struktur und Politik des SGB ohne Diskussion über die eigentliche Bedeutung an- oder „zur Prüfung entgegengenommen“ werden (9).

Der Arbeitsfriede als Hindernis der gewerkschaftlichen Aufgabe

Dass es sich bei dieser Reform im SBHV nicht nur um eine administrative Massnahme handelt und dass der Wille besteht, auch neue Wege zu suchen, wird ersichtlich aus einem Manuscript von E. Canonica aus der gleichen Zeit (1972). In diesem Manuscript knüpfte E. Canonica bewusst an die Auseinandersetzung an, die nach 1968 mit den neuen Oppositionsbewegungen begonnen hat:

„Die ideologische Entleerung der Gewerkschaften, die Abschwächung ihrer Einflusskraft und schliesslich der Verfall ihrer Glaubwürdigkeit und die Stagnation der Mitgliederbestände sind hierfür die sichtbarsten Konsequenzen“ (10).

Als ein wichtige Ursache für diese Entleerung der Gewerkschaften betrachtet E. Canonica den „absoluten“ Arbeitsfrieden:

„Die Idealisierung des Arbeitsfriedens, besonders des absoluten und zeitlich unbeschränkten, bedeutet die Eingliederung der Gewerkschaften in das bestehende System und somit den Verzicht auf den Kampf für eine höhere soziale Ordnung“ (11).

Er zeigt aber auch, wie der Arbeitsfrieden gerade in der damaligen Situation konkret in der Tagesauseinandersetzung dazu führt, wie die Gewerkschaft bei den Lohnabhängigen sich selbst desavouiert und auf der falschen Seite der Auseinandersetzung steht.

„So ist es beispielsweise vorgekommen, dass während unorganisierte Arbeiter, die begründeterweise die Arbeit niederlegten, frei streiken konnten, die organisierten Arbeiter auf Grund der für sie massgebenden Vertragsbestimmungen weiterarbeiten mussten; dass sie praktisch also die Rolle von Streikbrechern spielen mussten. Ein sol-

cher Zustand kann selbstverständlich nicht toleriert werden, er verfälscht die ursprüngliche Solidaritätsfunktion der Gewerkschaften, schädigt ihr Prestige auch im Urteil der organisierten Arbeiter“ (12).

Als Alternative schlägt E. Canonica die „*relative Friedenspflicht*“ vor. Das Unterlassen von Kampfmaßnahmen soll nur akzeptiert werden bezüglich Fragen, die im Vertrag geregelt sind. Für diese Fragen soll auch die komplizierte Konfliktregulation gelten, wie sie in den bisherigen Arbeitsfriedensparagraphen der Gesamtarbeitsverträge gelten (sie hätte damit auch die Wirkung, die Auseinandersetzung über den Konflikt den Betroffenen zu entkräften). Für alle andern Fragen (eingeschlossen die politischen Probleme und die Solidarität) und vertragslosen Zuständen sollen die Kampfmaßnahmen zugelassen und auch angewandt werden. E. Canonica geht im gleichen Text auch die zweite Dimension des Arbeitsfriedens an, die politische. Er kritisiert die Gewerkschaftstradition, einseitig auf die Verträge gesetzt zu haben und nicht ebenso sehr auf die politischen Verstöße. Gesetz und Vertrag dürften nicht gegeneinander ausgespielt werden, sondern sollten als sich gegenseitig ergänzend benutzt und angestrebt werden. Dementsprechend plädiert er für ein stärkeres politisches Engagement der Gewerkschaftsbewegung, das er im Rahmen des SGB verwirklichen will.

Auch diese Auseinandersetzung reiht sich in eine konkrete politische Polemik ein. Im gleichen Jahr wurde die 40-Std.-Woche-Initiative durch POCH, RML (SAP) und PSA lanciert. Fredy Aeberli, Delegierter und Sprecher der GDP, stellte im gleichen Jahr noch am 41. SGB-Kongress den Antrag, dass die Gewerkschaftsbewegung diesen Vorschlag der Linken unterstützen solle. Hauptargument dagegen war genau das Argument, die Arbeitszeit gehöre in den Bereich der sozialpartnerschaftlichen Regelung der Verträge und könne nicht Thema einer Bewegung mit politischer Stossrichtung sein, an der sich die Gewerkschaften beteiligen. Der Vollständigkeit halber sei hier erwähnt, dass es später E. Canonica war, der sich bei der Behandlung der Initiative im Parlament für einen gesetzlichen Gegenvorschlag einzusetzen und nachher die Lancierung einer eigenen SGB-40-Std.-Woche-Initiative kurz vor dem Abstimmungskampf unterstützte (die dann aber nicht zustande kam).

Der Beginn einer offenen Auseinandersetzung

Im Einleitungsparagraphen zum Manuskript vom 1972 hält E. Canonica fest: „*Meine Ausführungen widerspiegeln meine persönlichen Auffassung, für die ich mich innerhalb meines Verbandes sowie des Gewerkschaftsbundes einsetze, die aber im Moment nur meine Person verpflichten*“ (13). Diese Auseinandersetzung beginnt in E. Canonicas eigener Gewerkschaft und in der Öffentlichkeit. Im SGB selbst verläuft sie zunächst nur außerordentlich beschränkt, weil Canonica davon ausgeht, dass der Arbeitsfriede zum Arbeitsvertrag gehört, der nicht in der Kompetenz des SGB sondern der Einzelverbände stehe. Hierin respektierte er also voll und ganz eine Aufgabenteilung, die nur aus dem Arbeitfrieden selbst erklärt werden kann. Die zwischengewerkschaftliche SGB-Solidarität wäre jedoch gerade für eine aktive Verhandlungsführung un-

abdingbar. Verschiedene Sektionen des SBHV organisierten Veranstaltungen und Versammlungen, die die Thesen Canonicas diskutierten und sie auch auf die praktischen Konsequenzen hin zu befragen begannen. E. Canonica tritt als Diskussionsredner überall auf und konfrontiert sich auch mit radikaleren Ansichten. In der Öffentlichkeit erregt ein Text von ihm starkes Aufsehen, der unter dem Titel *Gewerkschaftliche Selbtkritik* 1973 im „Jahrbuch der Neuen Helvetischen Gesellschaft“ abgedruckt wird.

Die Analyse des Zustandes der Gewerkschaftsbewegung fällt hier in noch grelleren Farben aus als im angeführten persönlichen Manuskript. Gleichzeitig tritt die Alternative, der relative Arbeitsfriede und die politischen Vorstöße, stärker in den Hintergrund.

Als E. Canonica 1973 das Präsidium des SGB antritt, befolgt er die gleiche Linie. An sich repräsentiert seine Wahl bereits das veränderte Klima und ist eine Absage an die Tradition der Symbole des absoluten Arbeitsfriedens — des SGB-Präsidiums in den Händen des SMUV. In diesem Sinne wird seine Wahl auch in der bürgerlichen Presse verstanden. In seiner Antrittsrede tönt er seine Haltung, wenn auch nur vorsichtig, an:

„Nachdem das Wort ‚Arbeitsfriede‘ gefallen ist, ist es am Platze, dass ich meinen persönlichen Standpunkt darlege, um Missverständnisse zu zerstreuen. Persönlich bin ich weder Verfechter des Arbeitsfriedens noch des Streiks. Ich betrachte beides als Mittel der Gewerkschaftspolitik, die man je nach Umständen einsetzen muss.“

Meine Vorbehalte zur Friedenspflicht betreffen nicht den Grundsatz, sondern die Grenzen, eine Frage die jedenfalls in den Rahmen der Kompetenzen der einzelnen Verbände fällt und hier nicht zur Diskussion kommen soll, wenn nicht in Form einer persönlichen Stellungnahme“ (14).

Dafür kündigt er die Notwendigkeit einer neuen Strategie der Gewerkschaften, um „*in nächster Zukunft den gewerkschaftlichen Einsatz im politischen Sektor zu verstärken*“, an. Dass es sich aber beim Vorstoss E. Canonicas nicht nur um eine wortreiche Einordnung in eine Modestimmung handelt, wird ersichtlich am Kongress seiner Gewerkschaft (jetzt *GBH*) 1975 in Lugano.

Mit Vehemenz vertritt er hier das Konzept des „*relativen Arbeitsfriedens*“, der daraufhin das Programm der Gewerkschaft aufgenommen wird. Gleichzeitig wird an diesem Kongress auch ein Programm beschlossen, das nicht einen traditionellen gewerkschaftlichen Wunschkatalog darstellt, sondern um dessen wenige Forderungen herum eine eigentliche Mobilisierung stattfinden soll. In diesem Rahmen hält sich dann auch die Entwicklung der Politik des *GBH*. Sie liefert den weitestmöglichen Rahmen, in dem sich eine aktive Gewerkschaftspolitik entwickeln kann und in dem sich die verschiedensten aktiven Kräfte sammeln können. Dementsprechend versucht Canonica auch eine politische Neubestimmung der Gewerkschaftsbewegung. Er bricht zwar nicht mit der Vorstellung der Konkordanzpolitik. Aber in ihrem Rahmen will er eine eigene, härtere Gangart der Gewerkschaften formulieren, die sowohl inner- wie ausserhalb des Konkordanzrahmens ihre Wirkung entfalten könnte.

Dies bringt Zweideutigkeiten hervor, wie sein Aufruf für die Unterstützung der Bundesfinanzreform mit der Mehrwertsteuer zeigt. Er will diese degressive Steuererhöhung zuungunsten der Lohnabhängigen mit einer Mobilisierung

gegen die bürgerliche Demontage der Sozialversicherung verbinden. Auch die Mitbestimmungskampagne wurde unter seiner Führung mit dieser Doppeldeutigkeit geführt: Für die Mitverantwortung der Vertreter/innen der Lohnabhängigen mit der Betriebsleitung (ein Projekt im Rahmen der Konkordanz) und gleichzeitig für das Recht der Lohnabhängigen, offenen Zugang zu allen Informationen im und über den Betrieb zu erhalten (was über den Rahmen des täglichen Arbeitsfriedens hinausweist). E. Canonica selbst als politisches Subjekt steht in diesem Widerspruch. Während er mehr politische Eigenständigkeit der Arbeiterbewegung, mehr Mut zur Opposition und für längerfristige eigene Ziele fordert, setzt er alles in Bewegung, um 1978 Bundesrat zu werden. Mit diesem neuen Rahmen ist die Gewerkschaftspolitik noch nicht verändert, aber es erscheint ein neuer Bezugspunkt. Dieser unterscheidet sich von dem, was die bisherige Mehrheitsführung der Gewerkschaftsbewegung verfolgt hat und eröffnet die Möglichkeit, im gewerkschaftlich-organisatorischen Rahmen neue Netze der aktiven Solidarität aufzubauen und eine Alternative zur Arbeitsfriedenspolitik zu entwickeln.

So hat die GBH bereits 1974 im Streik von Burger & Jacobi (Klavierfabrik in Biel) für schweizerische Verhältnisse eine neue Rolle gespielt. Sie schob zwar den Streik immer wieder hinaus, unterstützte ihn aber im entscheidenden Moment und trug dazu bei, dass durch ein Streikkomitee alle Kräfte einbezogen wurden und sie arbeitete mit dem Solidaritätskomitee der aktiven politischen Linken zusammen. Damit gelang es auch, eine relativ grosse Öffentlichkeit für den Streik herzustellen (15). Diese Politik wurde ziemlich systematisch weiterentwickelt. Seit der Mitte der 70er Jahre wurde im Bauhauptgewerbe wiederholte Male die Arbeit niedergelegt (Schwarz in Biel, Leu in Chavannes, Bois Homogène in St. Maurice usw.), was die GBH im entscheidenden Moment jedesmal unterstützte.

Die überbetriebliche gewerkschaftliche Aktivität in der Baubranche wird durch den Rhythmus der Gesamtvertragserneuerungen bestimmt. In den letzten 10 Jahren nehmen die Spannungen zwischen Unternehmerverband und Gewerkschaft zu. Jedesmal hat die GBH in der Vorphase der Verhandlungen versucht zu mobilisieren und ist damit vor allem in der Westschweiz auf ein gutes Echo gestossen. Während der eigentlichen Verhandlungsphase wurde dann zurückbuchstabiert; die materiellen Ergebnisse dieser Politik sind teilweise enttäuschend. So verwandelte sich zum Beispiel die eingehandelte schrittweise Arbeitszeitverkürzung in eine reale Arbeitszeitverlängerung, weil die Unternehmer die nicht vertraglich geregelte Nachmittagspause aufhoben. Aus diesem Grunde wurde auch 1987 in der Westschweiz die Gangart durch die Bauarbeiter verschärft. Diese Korrektur wurde möglich, weil sich in den vergangenen Jahren die aktiven Netze ausgeweitet haben. Anfangs des Jahres haben die Unternehmer die geforderte Reallohnnerhöhung für die Vertagserneuerung auf Ende 1987 grundsätzlich abgelehnt. Die Westschweizer GBH-Sektionen riefen deshalb im März zu einer dreistündigen Demonstration während der Arbeitszeit auf, woran sich 6'000 aktive Bauarbeiter beteiligten.

Auch in politischen Problemen entwickelte sich eine offensivere Haltung dieser Gewerkschaft. Im Vorfeld der Abstimmung über die Mitenand-Initiati-

ve mobilisierte die GBH 1979 mehr als 16'000 Leute, vor allem Bauarbeiter, auf den Bundesplatz in Bern für die Abschaffung des Saisonier-Statuts. 1983 entwickelte die GBH als erste Gewerkschaft der Schweiz ein ökologisch ausgerichtetes Arbeitsbeschaffungsprogramm — auch wenn ihr Präsident gleichzeitig als sozialdemokratischer Kandidat sich bei Wahlen im Thurgau für den weiteren Ausbau der Nationalstrassen einsetzte.

Das Manifest 77 — der SMUV schliesst sich wieder

Eine gegenläufige Entwicklung mit ebenso eindeutigen Folgen kann im *SMUV* festgestellt werden, in der Gewerkschaft, die der eigentliche Pionier des Arbeitsfriedens ist. Ihre strikte Befolgung der Sozialpartnerschaftspolitik — nach dem 2. Weltkrieg war sie ursprünglich sogar gegen die AHV, um die Altersversicherung direkt mit den Unternehmern aushandeln zu können — hat ihr bis Ende der 60er Jahre jede mobilisierungsfähige Basis gekostet. Dementsprechend hat auch die „*Strukturreform*“ die am Kongress 1972 beschlossen wurde und formal derjenigen des SBHV (GBH) glich, wenig Auswirkungen, weil sie nicht von einer aktiven Basis oder Gewerkschaftspolitik ausgefüllt wurde.

Die Mobilisierungen 1971 in der Westschweizer Metall- und Uhrenindustrie verliefen darum vorerst neben und sogar gegen die Gewerkschaft und könnten nur dank der Solidaritätsarbeit der aktiven Linken an Gewicht gewinnen. Erst der Einsatz der KPs Spaniens und Italiens, die bei den Aktivisten relativ stark verankert waren, führte zu veränderten Haltungen des SMUV. So kam es in verschiedenen Betrieben der Westschweiz zur Bildung von aktiven Betriebskommissionen. Als es in den Rezessionsjahren erneut zu Widerstandsaktionen gegen die Folgen der Umstrukturierung kam, hielt sich die Führung des Verbandes erneut an ihre Linie. Wo sie die Mobilisierung nicht verhindern konnte — so bei Matisa und bei Dubied — verhandelte sie über die Köpfe der Streikenden hinweg mit den Betriebsleitungen und setzte sich für einen sofortigen Abbruch der Aktionen ein; im Uhrenbetrieb Bulova, wo es sogar zu einer Besetzung kam, unterstützte der Verband zwar formell die Bewegung, isolierte sie aber willentlich von der gesamten Solidaritätsbewegung — die wegen der Krise in der Region und der Erfahrung der grossen Bewegung in Frankreich um die Besetzung von LIP in Besançon ein grosses Gewicht entfalten konnte.

Für 1978 standen zwei wichtige Auseinandersetzungen an: die Erneuerung des Metallgesamtarbeitsvertrages — des Modells des Friedensabkommens — und die Verhandlungen über den Teuerungsausgleich in der Uhrenindustrie, wo seit 3 Jahren mit dem Hinweis auf die Uhrenkrise nichts mehr erreicht worden war (16). In dieser Situation kombinieren sich drei Elemente, die die bedeutendste Auseinandersetzung im SMUV seit dem Abschluss des Friedensabkommens ergaben: 1. aktive Vertrauensleute aus den Bewegungen 1971/72, die erfahren haben, dass sie mit der bisherigen Politik des Verbandes jedes Vertrauen und jede Attraktivität bei den Kollegen/innen verlieren würden, 2. ein Teil der Führung, der versteht, dass er mit dieser Politik die eigene Le-

bensbasis, nämlich zahlende Mitglieder, verliert (der SMUV verliert erneut Mitglieder, nach einem kurzen Wachstum in der Krise dank Arbeitslosenkasse) und 3. ein Ansatz zu einer Alternative in der Gewerkschaftspolitik, wie sie durch E. Canonica im GBH (und teilweise auch in anderen Verbänden) offen diskutiert wird.

Im Sommer 1977 beginnen sich vor allem Waadtländer und Genfer Vertrauensleute zusammen mit dem SMUV-Sekretär von Monthey, dem Waadtländer Jugendsekretär und dem beurlaubten Zentralsekretär *Roger Besuchet* zu treffen. Sie gehen davon aus, dass der SMUV in der „*Krise eine Wende nach rechts vollzogen habe*“ und dass „*ohne Alternative der Verband kaputt gehen könne*“ (17). Diese Themen werden in zwei Texten, dem eigentlichen *Manifest* und den *Erläuterungen* dargelegt. Kernpunkt der Kritik ist die Tatsache, dass der SMUV keine aktive Politik gegen die Rezessionsfolgen entwickelt habe, der bürgerlichen Politik (für die Mehrwertsteuer, für die Pensionskassen gegen die 40-Std.-Initiative) zustimmt und dass die Aktivisten trotz der formalen Demokratie im Verband kein Diskussions- und kein Bestimmungsrecht hätten. Kernpunkt für die Alternative (vgl. das abgedruckte Dokument *Manifest 77*) ist die Ablehnung des absoluten Arbeitsfriedens zugunsten einer breiten Mobilisierung und Information der Basis während der Verhandlung und ein Zusammenspannen aller Linkskräfte für die Verwirklichung einer arbeiterfreundlichen Gesetzgebung (kein Gegensatz Vertrag-Gesetz). Auch wenn die Vorschläge dieses Manifestes und der Erläuterungen insge-

Manifest 77

Im Gefolge der Krise nahm die Streiktätigkeit seit 1976 vorübergehend stark zu, was sich auch auf die innergewerkschaftliche Diskussion auswirkte. Ende 1977, im Vorfeld der neunten Erneuerung des Friedensabkommens, bildete sich im SMUV eine namentlich in der Westschweiz verankerte Oppositionsströmung. Diese stellte in ihrem *Manifest 77* die bisherige Politik und die bürokratischen Entscheidungsprozesse der Gewerkschaften in Frage. In einem Flugblatt fasste sie ihre Ziele wie folgt zusammen:

Wir, Unterzeichnende, Militante des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbands (SMUV) sind besorgt und erklären uns für die Zukunft der Arbeiter und ihrer Gewerkschaft verantwortlich. Wir sind überzeugt, dass die Tätigkeit der Gewerkschaft durch die Arbeiter selbst bestimmt werden muss und dies mit dem grundlegenden Ziel ihrer Promotion in einer Gesellschaft, die sie im Dienste des *Menschen* wünschen.

In diesem Sinne erklären wir, dass

- die Gewerkschaft, ohne die kurzfristigen Interessen der Arbeiter aus den Augen zu verlieren, endlich ihre stillschweigende Anerkennung einer nur auf Profit ausgerichteten Wirtschaft aufgeben soll.

Wir wollen durch volle Teilnahme an der gewerkschaftlichen Aktivität eine Gesellschaft errichten, die sich auf eine echte politische und wirtschaftliche Demokratie stützt: Eine Gesellschaft, in der wir unsere Mei-

nung frei äussern, unsere Entscheidungen gemeinsam treffen, unser Leben von den Ketten des Geldes befreien, unsere Geschichte in der ersten Person schreiben, endlich Männer und Frauen sein können, statt Instrumente von Produktion und Konsum.

- Im Hinblick darauf, und zwar ab sofort, wollen wir, das die Entscheidungen in unserer Gewerkschaft einzig und allein durch demokratisch gewählte Arbeiter getroffen werden. Wir finden, dass wichtig Entschlüsse, die die politische Linie unserer Gewerkschaft prägen, wie die Stellungnahmen zur 2. Säule, zur Mitbestimmungsinitiative und zur Mehrwertsteuer, nie Gegenstand einer demokratischen Auseinandersetzung an der Basis gewesen sind; und dass sie, in allen Fällen, gegen die Interesse der Arbeiter getroffen wurden.
- Die Arbeitsverhältnisse sollen durch Kollektivverträge und Gesetze geregelt sein, ohne jedoch auf grundlegende Rechte zu verzichten, wie Streiks oder andere äusserste Kampfmaßnahmen, gewerkschaftliche Tätigkeit am Arbeitsplatz, das Recht, sich frei zu äussern und unter allen Umständen informiert zu sein, und dies vor allem durch Benützung der Gewerkschaftspresse und der Massenmedien.
- Die Gesellschaft, die wir verwirklichen wollen, wird nur in dem Masse möglich sein, wie jeder von uns sie im Innern der Gewerkschaft selbst leben kann.
- Wir verpflichten uns in diesem Sinne zu arbeiten, vor allem durch Aufforderung der Arbeiter, dem SMUV beizutreten und an unserer Seite nach den obenerwähnten Richtlinien zu kämpfen.

Die in diesem Manifest enthaltenen Stellungnahmen werden in einem zusätzlichen Dokument entwickelt und jedem Unterzeichnenden überreicht werden.

samt weniger weit gehen als die Vorschläge E. Canonicas, so gehen sie insofern über diese hinaus, als sie bereits von Vertrauensleuten und einer Basis in wichtigen Grossbetrieben getragen werden.

Sehr schnell weitet sich die Anhängerschaft des *Manifestes* über die ganze Westschweiz, namentlich auch in der krisengeschüttelten Uhrenindustrie, aus. In Biel verlangten 61 von 70 Vertrauensleuten eine Diskussion über das Manifest. Angesichts dieses Echos reagiert die Führung des SMUV anders als bisher. Das Manifest wird in der französischsprachigen Zeitung des Verbandes — nicht aber in der deutschsprachigen — veröffentlicht. Gleichzeitig antwortet der Zentralsekretär *Gilbert Tschumi*:

„Die Bedingungen, die sie für den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen in den Erläuterungen vorschreiben, sind derart, dass sie in der Praxis gar nicht verwirklicht werden können, fordern sie doch die Abschaffung des Arbeitsfriedens in den Landesverträgen, die detaillierte Information über den Verlauf der Vertragsverhandlungen und die jederzeitige Intervention der direkt Interessierten. (...) Die Verhandlungen müssen den Verhandlungspartner respektieren, sofern dessen guter Wille und dessen Ehrlichkeit offensichtlich sind. Denn guter Wille — Treu und Glauben — sind die Grundlage jedes Gesamtarbeitsvertrages, auf welchem der Arbeitsfriede beruht. (...) Der Arbeitsfriede gibt den Vertragspartnern die Möglichkeit, in Ruhe, ohne den Druck leidenschaftlicher Spannungen, zu verhandeln und für die sozialen Probleme Lösungen zu suchen, welche dem allgemeinen Volksinteresse dienen“ (18).

Gleichzeitig werden mit dieser „Öffnung“ aber auch erste Strafaktionen gegen die am Manifest beteiligten Sekretäre ergriffen. Im Dezember 1977 beschliesst das Bundeskomitee, den Jugendsekretär der Waadt auszuschliessen.

In der gleichen Art und Weise wird mit dem Manifest bis im Sommer 1978 verfahren in der Absicht, dieses zu zermürben. Am 4. Dezember 1977 wird mit der Manifest-Führung ein öffentliches Stillhalten verabredet, um in Ruhe die interne Diskussion führen zu können. Die Führung des SMUV veröffentlicht jedoch am 23. Dez. in der *NZZ* einen Artikel, der nicht die Diskussion führt, sondern nur eine Verunglimpfung des Manifests als linksextrem enthält. Und schliesslich — nachdem intern das Manifest überall als linksextreme Unterwanderung diffamiert wurde, wird auch noch der letzte Sekretär, der zum Manifest hält — *Gründisch* aus Monthey — entlassen. In diesem Klima zerbricht die relativ breite Aktivistenströmung im SMUV, einige Sektionen des SMUV (wie Lausanne und Monthey) verlieren jedes aktive Leben.

Diese Entwicklung ist einer der Gründe, warum dieser Verband auch in der Zeit der Umstrukturierung massiv an Mitgliedern verliert. Auch die Art und Weise, wie der SMUV bezüglich der Schicht- und Sonntagsarbeit sich zusammen mit Unternehmern wie Hayek und Arnold sogar gegen die gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen und das BIGA einsetzt, und wie er zusammen mit den Unternehmern den Arbeitsfrieden-Geburtstag feiert, werfen die Frage auf, ob sich in diesem Verband überhaupt noch aktive gewerkschaftliche Solidarität organisieren lässt.

Eine Auseinandersetzung mit Folgen

Insgesamt ist die hier ausführlich dokumentierte Auseinandersetzung mit der Strategie der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung sicher nicht umfassend genug. Dies fällt umso mehr ins Gewicht, wenn man sie misst an der Herausforderung, vor der heute die Lohnabhängigen und die Gewerkschaftsbewegung insgesamt steht. Hinzu kommt, dass diese Auseinandersetzung auf der Ebene, die dargestellt wurde, in den 80er Jahren fast keine Fortsetzung fand. Dies kann etwa an eindeutigen Zeichen im neuen Programm gesehen werden, welches der SGB an seinem Jubiläumskongress 1980 beschloss, wo jede Überlegung zur Strategie, zu den Mitteln der Durchsetzung, eben zur Praxis der aktiven Solidarität der Lohnabhängigen fehlt. Ebenso bezeichnend ist, dass auf die zwei SGB-Präsidenten „*mit einem eigenen Gesicht der Arbeiterbewegung*“, Canonica und Müller, wieder ein SMUV-Präsident, *Fritz Reimann*, folgte ein rechts-sozialdemokratischer Extrem-Exponent des Arbeitsfriedens und der Sozialpartnerschaft.

Gleichzeitig haben sich aber die Kräfte, die diese Auseinandersetzungen getragen haben weiterentwickelt. Während der SMUV der Flexibilisierungspolitik der Unternehmer oppositionslos zustimmt, verliert er heute auch zunehmend an Mitglieder. Anders im GBH, im VPOD und in der GTCP: Hier formiert sich ein aktives Gewerkschaftsleben, das neue, auch junge Leute — im VPOD vor allem auch Frauen — anzieht und das neue Netze einer aktiven Solidarität entstehen lässt. Dass all diese Kräfte zusammen den Faden der

Auseinandersetzung der 70er Jahre wieder aufnehmen können, wird nicht nur sichtbar in der Bewegung in der westschweizer Bauindustrie im März 1987, beim Staatspersonal in Genf oder in den Spitälern in Bern und Basel, sondern ebenso in den Programmen des *GBH* und der *GTCP*, die auch die Umweltproblematik offensiv angehen. Deutlich wird diese Anstrengung auch mit dem Erscheinen der ersten Nummer der *Diskussion — Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik* (19) —, wo diese Kräfte in Austausch treten.

Diese Entwicklungen geben die Hoffnung, dass die auf uns zukommenden Probleme wie Flexibilisierung und Sozialabbau, aber auch die Umweltzerstörung nicht nur durch Wahlen und Abstimmungen, sondern wirkungsvoll wieder durch eine aktive Kraft der Solidarität angegangen werden. Allen diesen Entwicklungen fehlt heute vorläufig ein wichtiges Moment, das die Entwicklung in den 70er Jahren kennzeichnete und das hier dokumentiert wurde: die Dynamik zu gemeinsamen aktiven Bewegungen, Auseinandersetzungen und Diskussionen, in denen sich soziale Kräfte bilden können, die sich der bürgerlichen Politik entgegenstellen.

Die Auseinandersetzung der 70er Jahre heute wieder aufnehmen, bedeutet für mich weder eingeschränktes Fortschreiben von strategischen Konzepten noch Hoffen auf automatische Kampfabläufe und Klärungen in den Auseinandersetzungen. In all diesen Bewegungen, gewerkschaftlichen und politischen Gruppierungen, die sich heute bilden, beginnt ein Teil der Diskussion über Möglichkeit und Perspektive von Widerstand. Diese Auseinandersetzung weiterzutreiben kann nur gelingen, wenn die Kräfte gesammelt werden können zur Bestimmung der gemeinsamen Aufgaben, die uns von der bürgerlichen Politik heute aufgezwungen werden. Der Zusammenhang von aktiver Solidarität und gewerkschaftlicher Mobilisierung, wie er sich auch in den 80er Jahren weiterentwickelt, steht auch in Zukunft im Vordergrund.

Anmerkungen

- 1 „Die Gewerkschaften wissen bestens angesichts der technischen Erneuerung und der Bedingungen des Marktes, dass Strukturveränderungen und -gesundungen in der schweizerischen wie auch in jeder Wirtschaft vor sich gehen müssen. In einer liberalen Wirtschaftsordnung, die dazu mit der internationalen Konkurrenz konfrontiert ist, ist es nicht Sache der Gewerkschaften, diese Strukturveränderungen zu bremsen.“ *Lutte syndicale* (SMUV), 12.3.1969.
- 2 Bezeichnenderweise finden sich in den Broschüren der POCH und der RML (später SAP) zur 40-Std.-Woche-Initiative auch grössere Kapitel über die strategische Ausrichtung einer Politik, die einen andern Weg als die Mehrheitsführung der Arbeiterbewegung sucht. In der Broschüre der POCH, *40 Stunden sind genug* (1972) steht die Kritik der politischen Sozialpartnerschaft an wichtiger Stelle. Die RML-Broschüre, *Stop der Arbeitslosigkeit, 40-Std.-Woche sofort und ohne Lohneinbusse* (1977) legt ein grosses Gewicht auf die Alternative zum Arbeitsfrieden, für die Durchsetzung der Forderung und den Aufbau einer aktiven Gewerkschaftsbewegung.
- 3 Es wäre interessant und wichtig, die Geschichte und Erfahrung dieser Kräfte aufzuarbeiten. Die meisten dieser Strömungen äusserten sich nicht nur mit alternativen Anträgen bei Kongressen, sondern entwickelten auch Aktivitäten, die bis heute wirksame Spuren hinterlassen haben — auch wenn meistens die personelle Kontinuität gebrochen wurde.
- 4 Bei den Vertragsverhandlungen 1980 erlange die Opposition, die vor allem die Sektionen Zürich, Genf und Waadt führte, die Mehrheit in der Tarifkommission, die für die Verhandlungsführung verantwortlich war. Durch Urabstimmung wurde der Gewerkschaftsführung die Einlei-

- tung von Kampfmaßnahmen erteilt. Beim Kampf selbst wirkte sich nicht nur die Unerfahrenheit der ganzen Gewerkschaft aus, sondern auch die Tatsache, dass die eigentliche Kampfführung in den Händen der Leitung war, die dem Kampf ablehnend gegenüber stand.
- 5 Diese neuen Kräfte organisierten sich in Gruppierungen, die sich zum grossen Teil Ende der 70er Jahre wieder auflösten. Jene, die eine Politik formulierten, die ausdrücklich auf die Auseinandersetzung innerhalb der bestehenden Gewerkschaften verzichtete und einzig und allein auf einen Neuaufbau der Arbeiterbewegung von unten, rund um Sofortforderungen setzten, orientierten sich vor allem an den verschiedenen Organisationen, die in Italien nach 1968 entstanden (Avanguardia Operaia, Lotta Continua, Potere Operaio). Die entsprechenden schweizerischen Organisationen waren *Klassenkampf*, die *Berner Konferenz* und verschiedene lokale Gruppen. Sie alle bildeten zusammen mit der *Revolutionäre Marxistische Liga* (RML, später SAP) und den *Progressive Organisationen* (POCH) einen Aktions- und Diskussionszusammenhang, der bis heute nie zusammenfassend dargestellt worden ist.
 - 6 E. Canonica 1962 am Kongress des SBHV in seinem Referat *Strukturwandlungen in der Wirtschaft und die heutigen Aufgaben der Gewerkschaften*. Abgedruckt in: K. Aeschbach/D. Robbiani: Ezio Canonica. Der Mensch und Gewerkschafter. Bern 1979 S. 73.
 - 7 E. Canonica: Die Gewerkschaften in unserer Zeit. Reinach, 29. Januar 1972. Abgedruckt in: Aeschbach/Robbiani, a.a.O., S. 107.
 - 8 ebda., S. 108.
 - 9 Siehe *Protokoll des 41. (ordentlichen) Gewerkschaftskongresses 1972 SGB*, S. 7/8; Rede Canonicas, S. 64 ff.
 - 10 E. Canonica: Gewerkschaften und Arbeitsfriede. (Manuskript) 1972. Abgedruckt in: Aeschbach/Robbiani, a.a.O., S. 117.
 - 11 ebda., S. 114.
 - 12 ebda., S. 115.
 - 13 ebda., S. 109.
 - 14 E. Canonica: Antrittsrede als Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Abgedruckt in: ebda., S. 126.
 - 15 Dargestellt in: Ligue Marxiste Revolutionnaire: Burger & Jacobi. *La grève c'est l'arme de tous les travailleurs*. Lausanne 1974.
 - 16 Vgl. F. Osterwalder: Krise der Gewerkschaftspolitik — am Beispiel der Uhrenindustrie. In: Widerspruch 1984, H. 7, S. 38—45.
 - 17 Aus dem Protokoll der Sitzung vom 12. Juli 1977. Das Manuskript wurde dem Verfasser von einem Beteiligten zur Verfügung gestellt.
 - 18 Aus der französischsprachigen Zeitung des SMUV *Lutte syndicale*, 19. 10. 1977 übersetzt.
 - 19 Nr. 1 ist am 1. Mai 1987 erschienen. Nachdem die SGB-Auseinandersetzung um die Vorschläge E. Canonicas abgebrochen ist, handelt es sich bei diesem Magazin um den ersten Versuch, eine verbandsübergreifende Diskussion über Erfahrung und Perspektiven der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung zu entwickeln.

Das „Friedensabkommen“ im Wortlaut

VEREINBARUNG in der schweizerischen Maschinen- und Metall-Industrie vom 19. Juli 1937

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

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
anderseits

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.

In allen Betrieben werden, soweit möglich, entsprechend der bisherigen Übung in der Maschinen- und Metallindustrie, Arbeiterkommissionen bestellt.

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) die Mehrarbeit;
- c) die allfällige Einführung des Bedaux-Systems in den Betrieben.

Im Einverständnis beider Parteien können weitere Fragen, die eine Änderung der derzeitigen allgemeinen Arbeitsbedingungen in der Maschinen- und Metallindustrie bezeichnen, und die nach Ansicht beider Parteien einer Abklärung bedürfen, von den Verbandsinstanzen gemeinsam besprochen werden und allfällig Gegenstand besonderer Verabredung bilden.

Art. 3.

Können die Verbandsinstanzen keine Einigung herbeiführen, so werden die in Art. 2 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. 4.

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. 5.

Kommt eine Einigung nicht zustande, d.h. lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der Schlichtungsstelle ab, so ist diese befugt, im Rah-

men dieser Vereinbarung einen Schiedsspruch zu fällen, sofern beide Parteien vorher ausdrücklich erklärt haben, sich einem solchen zu unterwerfen.

Art. 6.

Bei allgemeinen Lohnänderungen nach Art. 2, lit. a) soll, sofern keine Einigung vor der Schlichtungsstelle erfolgt ist, 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. 7.

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

Art. 8.

Die Parteien übernehmen die Verpflichtung, ihre Mitglieder zur Beachtung der Bestimmungen dieser Vereinbarung anzuhalten, widrigfalls 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 Kaution bei der Schweizerischen 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.

Zürich, den 19. Juli 1937