

Kämpfend in den Arbeitsfrieden

Autor(en): **Schiavi, Rita / Brassel, Ruedi**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **7 (1987)**

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

PDF erstellt am: **25.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-652552>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Kämpfend in den Arbeitsfrieden

Zur Streikwelle in der unmittelbaren Nachkriegszeit

Sozialpartnerschaft und Arbeitsfrieden passen nicht übel ins landesübliche Bild von der Schweiz und ihrer Geschichte. Vom Rütli 1291 über das Stanser Verkommnis bis zur Konkordanzdemokratie ist dieses ausgerichtet auf Einigkeit, Kompromissfähigkeit, Konfliktfreiheit und Harmonie. In diesem Sinne wird selbstverständlich auch davon ausgegangen, dass der soziale Frieden der Nachkriegszeit zurückgeht auf das in diesen Traditionen wurzelnde Friedensabkommen von 1937 in der Metall- und Maschinenindustrie. Entsprechend wird vom Burgfrieden während des Zweiten Weltkriegs nahtlos auf den Arbeitsfrieden der Hochkonjunktur geschlossen. Diese Vorstellung soll im folgenden in Frage gestellt werden.

Zu untersuchen ist, mit welchem Recht von einem kausalen Zusammenhang zwischen dem Friedensabkommen und dem Arbeitsfrieden der Nachkriegszeit zu sprechen ist. Lässt sich hier eine Entwicklungslinie zeigen? Welche Bedeutung kommt dabei insbesondere der intensiven gewerkschaftlichen Kampfphase Mitte der 1940er Jahre zu? Eine genauere Betrachtung zeigt, dass erst in diesen Arbeitskämpfen wesentliche Voraussetzungen für eine Sozialpartnerschaft auf der Basis eines Arbeitsfriedens entstanden sind. Zudem ist auch nach den übergreifenden gesellschaftlichen Prozessen zu fragen, in die sowohl das Friedensabkommen als auch der Arbeitsfrieden der Nachkriegszeit einzuordnen sind.

Kampfphase am Ausgang des Zweiten Weltkriegs

Im Unterschied zu den Auseinandersetzungen am Ende des Ersten Weltkriegs, die im Landesstreik von 1918 gipfelten, ist die Kampfphase nach 1945 kaum im kollektiven Gedächtnis haften geblieben. Dies erscheint erstaunlich, waren doch ausser in den Jahren 1918—1920 nie mehr so viele ArbeiterInnen an Streiks beteiligt wie 1946. 1945 bis 1948 sind pro Jahr durchschnittlich sechsmal mehr Streiks und dadurch verlorene Arbeitstage zu verzeichnen als im Mittel der darauffolgenden Dekade (1). Diese Arbeitskämpfe deuten darauf hin, dass sich der Geist des Friedensabkommens innerhalb der Gewerkschaftsbewegung noch keineswegs durchgesetzt hatte.

Diese Bewegungen waren hauptsächlich bedingt durch die im Verlaufe des Krieges erlittenen Reallohneinbussen, die im Juni 1947, wie Bundesrat W. Stampfli ausführte, etwa 8% ausmachten (2). Eine bedeutende Rolle in den Forderungskatalogen spielte aber ebenso der Ruf nach einer Regelung der Arbeitsverhältnisse im Rahmen von Kollektiv- oder Gesamtarbeitsverträgen. Damit wurde auch die Frage der Friedenspflicht und in diesem Zusammenhang die Problematik des Friedensabkommens berührt. Das am 19. Juli 1937

zwischen dem Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller und dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband (SMUV) abgeschlossene *Friedensabkommen*, enthielt eine absolute, von jeglichen materiellen Regelungen von Arbeitsverträgen losgelöste Friedenspflicht. Die Verhandlungen zur Ausgestaltung derselben sollten nicht im Zeichen angedrohter Kampfmassnahmen stehen, sondern nach „*Treu und Glauben*“ erfolgen. Das Abkommen war zunächst bis 1939 befristet und wurde danach jeweils um fünf Jahre verlängert.

Gegen eine solche, von materiellen Vereinbarungen abgekoppelte Friedenspflicht, wurde von der Gewerkschaftslinken eingewandt, sie bringe „*klar und deutlich zum Ausdruck (...), dass die Gewährung und Ansetzung der Löhne Sache des Arbeitgebers*“ sei (3). Aber auch die von den Linken geforderten Gesamtarbeitsverträge enthielten eine Friedenspflicht. Doch war diese in der Regel geknüpft an die im jeweiligen Vertrag vereinbarten Inhalte und an dessen Geltungsdauer. Damit blieb die Möglichkeit für Kampfmassnahmen im Hinblick auf eine nächste Vertragsperiode offen. Am Beispiel der Bewegung der Basler Chemiarbeiter für den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags soll ein Blick auf diese gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen geworfen werden.

„Mehr Lohn, mehr Recht und Freiheit im Betrieb!“

Unter dieser Lösung begann in Basel mitten im Zweiten Weltkrieg die Organisation und Mobilisierung der Chemiarbeiterschaft für den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags. Doch zuerst ein Wort zur Vorgeschichte.

In der Zeit der Generalstreiks 1918 und 1919 hatte innerhalb des Schweizerischen Textil- und Fabrikarbeiterverbandes (STFV, heute GTCP) in Basel eine ansehnliche und aktive Sektion der Chemiarbeiter bestanden. In den politischen Auseinandersetzungen der zwanziger Jahre, die 1927 zur Spaltung der Basler Arbeiterbewegung in ein kommunistisches Gewerkschaftskartell und den neuen, sozialdemokratischen Arbeiterbund geführt hatten, standen die Chemiarbeiter geschlossen zum radikalen Kurs und verblieben im alten, kommunistischen Kartell. Dieses konnte aber — mangels Unterstützung durch die Zentralverbände — auf die Dauer nicht bestehen, was dazu führte, dass die Gewerkschaften in Basel viele Mitglieder verloren. Die Basler Sektion des STFV schrumpfte in den 30er Jahren bis zur Bedeutungslosigkeit und zählte 1940 noch etwa 100 Mitglieder. Versuche von sozialdemokratischer Seite, die Chemiarbeiter Ende der 30er Jahre erneut zu organisieren, waren kläglich gescheitert (4). 1941 machte sich dann eine Gruppe von Linkssozialisten und Mitgliedern der verbotenen KP daran, die Chemiarbeiter wieder gewerkschaftlich zu erfassen.

Angesichts der völligen Rechtlosigkeit und der kurzen Kündigungsfristen von nur 3 Tagen, konnten sich in der Anfangsphase nur Leute für die neue Gewerkschaftsgruppe exponieren, die selber nicht in der Chemie arbeiteten. Es waren deshalb hauptsächlich politisch motivierte Leute wie der Bauzeichner *Leo Loew*, der Advokat *Martin Stohler*, der Bankangestellte *Jacques*

Haug u.a.m., die im Oktober 1941 den *Industriearbeiter-Verband Basel* als Sektion des STFV gründeten und den ersten Vorstand stellten. Alles Leute übrigens, die sich 1944 der neu gegründeten Partei der Arbeit (PdA) anschlossen. L. Loew wurde schon im Herbst 1941 als Werber, im Sommer darauf als Sekretär vom STFV angestellt.

Die schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen der Chemiarbeiter einerseits, die fetten Gewinne der Unternehmer andererseits, wirkten sich günstig aus auf die gewerkschaftliche Mobilisierung. Das Ansteigen des Mitgliederbestandes in der Basler Sektion erscheint in dieser Zeit fast astronomisch. Waren 1941 nur 196 ArbeiterInnen organisiert, so betrug die Mitgliederzahl fünf Jahre später 10'412 (5). Ganz wichtig für den Erfolg, den die neugegründete Sektion innerhalb kurzer Zeit haben sollte, waren jedoch auch der kämpferische Stil und die von Anfang an auf Mobilisierung der Basis ausgerichtete Strategie, die an die alte Tradition innerhalb der Chemiarbeiterschaft anknüpfte.

Aber auch bei den anderen Verbänden hatte der kämpferische Stil der neuen Sektion Anhänger. Der „Geist der Friedensabkommens“ hatte sich selbst innerhalb der SMUV-Basis noch keineswegs völlig durchgesetzt. Mit Recht befürchteten die Funktionäre anderer Gewerkschaften, allen voran SMUV-Sekretär *Christoph Bollinger*, dass der frische Wind von der Sektion „Industriearbeiter“ auch in ihre Verbände hineinblasen könnte. Tatsächlich liess der erste Konflikt mit dem SMUV nicht lange auf sich warten: schon kurz nach der Gründung des „Industriearbeiterverbandes“ nahm dieser eine Gruppe Beschäftigter der Blechwarenfabrik Gemp und Unold auf, die wegen kommunistischer Zellenbildung aus dem SMUV ausgeschlossen worden waren. Dies gab SMUV-Sekretär Bollinger Anlass, mit allen Mitteln den Aufbau der neuen Chemiarbeitersektion zu behindern, allerdings ohne grossen Erfolg (6). Dass die neue Sektion auch den anderen Gewerkschaftsfunktionären in Basel ein Dorn im Auge war zeigt die Tatsache, dass der Basler Arbeiterbund das Aufnahmegesuch der Sektion „Industriearbeiter“ im Oktober 1942, zu einem Zeitpunkt als diese schon 1'000 Mitglieder zählte, ablehnte.

In den kleineren Chemiefabriken des Baselbiets war es einfacher, in kurzer Zeit einen hohen Organisationsgrad zu erreichen als in den grossen Werken von Baselstadt. So kam es denn zuerst in den Fluorwerken Pratteln, in der Geigy und in der Säurefabrik Schweizerhalle zu Auseinandersetzungen um Kollektivarbeitsverträge. Auch unter den Chemiarbeitern der Baselbieter Werke herrschte eine radikale, kämpferische Stimmung. Schon im Mai 1942 stellte die Belegschaft des Geigy Werkes ein Forderungsprogramm auf, das selbst dem Vorstand der Sektion „Industriearbeiter-Verband“ zu radikal erschien. Loew wurde vom Vorstand beauftragt, mit den Belegschaftsvertretern der Geigy Schweizerhalle ein realistischeres Forderungsprogramm auszuarbeiten (7). Im Herbst des gleichen Jahres kam es in der Säurefabrik zum Konflikt. Die Gewerkschaft hatte ein Sofortprogramm aufgestellt, das die Direktion akzeptiert, aber nicht realisiert hatte. Als die Belegschaft dann ein Ultimatum stellte, war die Firma sofort bereit die Forderungen zu erfüllen und begann noch am selben Tag mit der Auszahlung der Teuerungszulage. An ei-

ner Betriebsversammlung am nächsten Tag, wurde zwar der Erfolg der Aktion mit „*grossem Beifall*“ begrüsst, nachdem Loew aber wegen anderweitiger Verpflichtungen die Versammlung verlassen musste, stellte die Belegschaft noch weitere Forderungen auf und fasste einen Streikbeschluss, falls diese nicht erfüllt würden (8).

Es war keineswegs so, dass eine radikale Führung die Chemiewerker aufhetzte, wie dies die bürgerliche Presse behauptete. In diesen ersten Monaten der Neuorganisation wirkte die Führung, insbesondere auch Loew, eher mässigend auf die kampfbereiten Kollegen ein!

Zum ersten Streik kam es im November 1943 in den Fluorwerken. In der Folge zeigten sich die Unternehmer auch in der Geigy Schweizerhalle und der Säurefabrik verhandlungsbereit. Als sich diese Verhandlungen dann aber endlos in die Länge zu ziehen drohten, trat die Belegschaft der Säurefabrik im Juni 1944 geschlossen in den Ausstand. Wenig später wurden die ersten Kollektivarbeitsverträge mit der Säurefabrik, der Geigy Schweizerhalle und den Fluorwerken abgeschlossen. Damit war das Eis gebrochen.

Gesamtarbeitsvertrag statt Friedensabkommen

Die Kämpfe im Baselbiet hatten auch für die städtischen Chemiewerker mobilisierende Wirkung. Der Organisationsgrad stieg und eine Unterschriftensammlung bevollmächtigte den „Industriearbeiter-Verband“ Vertragsverhandlungen mit den Chemieindustriellen zu verlangen. Die Chemieherren reagierten auf die wachsende Bewegung im Herbst 1943 mit dem Vorschlag, ein *Friedensabkommen* abzuschliessen. Der Text — vorgelegt kurz vor Weihnachten — war fast wörtlich mit dem Friedensabkommen der Metall- und Maschinenindustrie identisch. Für den „Industriearbeiter-Verband“ kamen Verhandlungen über ein Friedensabkommen überhaupt nicht in Frage. Was die Chemiewerker wollten, war ein Gesamtarbeitsvertrag mit klar geregelten Löhnen, Teuerungszulagen, mit einer Ausdehnung der Kündigungsfristen, der Feriendauer u.a.m. Um diese Forderungen durchzusetzen, wollten sie sich keineswegs die Hände binden lassen. Mit eindrücklichen Stimmverhältnissen lehnten die Belegschaftsversammlungen den Unternehmervorschlag ab: in der Ciba mit 1380:1, in der Sandoz mit 912:0 Stimmen (9)!

Die christlichen Gewerkschaften schlossen sich dem „Industriearbeiter-Verband“ an. Für das Friedensabkommen setzten sich nur der *SMUV* und der *Landesverband Freier Schweizer Arbeiter* ein, die jedoch unter den Chemiewerkern kaum Mitglieder hatten. Angesichts der geschlossenen Ablehnung des Friedensabkommens durch die organisierte Chemiewerkerenschaft, der kämpferischen Stimmung und sicher nicht zuletzt auch der sich abzeichnenden Niederlage des Faschismus und des Vormarsches der roten Armee, gaben die Chemieherren schliesslich nach. Sie zogen ihren Vorschlag zurück und waren bereit über einen Gesamtarbeitsvertrag zu verhandeln. Am 1.1.1945 konnte dann der *erste Gesamtarbeitsvertrag* in der chemischen Industrie in Basel, der den ArbeiterInnen eindrückliche materielle und rechtliche Verbesserungen brachte, in Kraft treten. Der Arbeitsfrieden auf dieser Basis wurde in der Folge

nicht mehr grundsätzlich in Frage gestellt (10).

Die Auseinandersetzungen um den ersten Gesamtarbeitsvertrag in der Basler Chemie zeigen, dass der Arbeitsfrieden der Nachkriegszeit in dieser Branche nicht auf der Konzeption des Friedensabkommens gründete. Die hier vorgesehene Friedenspflicht war gebunden an die Dauer des abgeschlos-

Friedensabkommen oder Gesamtarbeitsvertrag

Die Basler Chemiewerker lehnten ein Friedensabkommen ab und verlangten einen vollständigen Gesamtarbeitsvertrag, den sie anfangs 1945 auch erreichten. *Leo Loew*, ihr Sekretär, stellte das Ergebnis in einer Broschüre vor, in der er auch auf das Verhältnis radikalerer Gewerkschafter zu Verträgen einging:

Nicht bedingungslos, wie unter dem Regime des „Friedensabkommens“, sondern unter den Bedingungen, wie sie im Gesamtarbeitsvertrag festgelegt sind, ist der Arbeitsfrieden von den Vertragskontrahenten garantiert. (...)

Dieser erste Gesamtarbeitsvertrag in der chemischen Industrie Basels ist eine radikale Lösung. Er hat nicht nur für die baslerische, sondern für die gesamte schweizerische Industriearbeiterschaft prinzipielle Bedeutung. Das Regime des „Herr-im-Hause-Standpunktes“, das während Jahrzehnten ungestört in's Kraut schießen konnte, ist überwunden. Das System des einseitigen Bewilligens, Gewährens oder Nichtgewährens und der Nichtanerkennung der gewerkschaftlichen Organisationen musste der Gleichberechtigung und dem Prinzip des Rechtsanspruches weichen. *Nicht Gnade, sondern Recht ist das Symbol dieses Vertragswerkes*. Eine wohldurchdachte und schon längst bitter notwendige Demokratisierung der bislang unterträglichen Verhältnisse zwischen Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft ist vollzogene Tatsache. Der wesentliche Inhalt und Aufbau dieses Vertragswerkes ist eben nichts anderes als eine Auseinandersetzung des Rechtes mit dem Problem der Arbeitsabhängigkeit. Zum neuen Zustand führten erst bestimmte Spannungen und Verschiebungen im Rechtsempfinden. Man kann eine solche natürliche, schöpferische Spannung schon im Keime totschiessen oder „verarbeitfriedeln“, was auf das gleiche herauskommt, oder aber sie wird als Voraussetzung verwendet, um die vielen menschlichen und gesellschaftlichen Ungerechtigkeiten stückweise auszurotten. Die Baslerische Chemiewerker-Schaft hat durch ihren prächtigen, disziplinierten und zielbewussten Kampf bewiesen, dass bedeutende materielle und ideelle Verbesserungen und deren rechtliche Verankerung möglich sind. Eine Arbeiterorganisation wie der Schweizerische Textil- und Fabrikarbeiterverband, welche von dieser Erkenntnis getragen und geleitet wird, braucht um die Zukunft nicht zu bangen. Eine Arbeiterorganisation aber, die auf die besten Traditionen und Lehren der gewerkschaftlichen und politischen Arbeiterbewegung verzichtet, darf ausser auf Fusstritte auf gar nichts hoffen; sie wird weder offene noch stille Verbündete finden und trägt am ehesten dazu bei, einzelne fortschrittliche Arbeitgeber im Ansehen ihrer reaktionären Kollegen zu desavouieren.

Leo Loew: Das geht uns alle an! Friedensabkommen oder Gesamtarbeitsvertrag. Basel 1945, S. 47ff.

senen Arbeitsvertrags, was es erlaubte, bei den Verhandlungen für die nächste Vertragsperiode Kampfmassnahmen als Druckmittel einzusetzen. Das bedeutete, dass die Verhandlungspolitik des Verbandes mit einer Mobilisierung und Aktivierung des Basis verknüpfbar blieb. In dieser Perspektive ist der Arbeitsfrieden nicht ein eigentliches Verhandlungsziel oder gar ein Selbstzweck. Als solches mochte er bloss der Arbeitgeberseite erscheinen, die allein aus seiner Verabsolutierung einen Nutzen zog. So jedenfalls sah es auch der unverdächtige Arbeitsrechtler Edwin Schweingruber:

„Dass eine absolute Friedenspflicht sehr im Interesse der Arbeitgeber liegt, ist klar und verständlich; dass die Arbeitnehmerverbände Gründe haben, um nicht so weit zu gehen, lässt sich ebenfalls erklären“ (11).

Einer solchen Erklärung widmete der STFV-Sekretär Leo Loew eine Broschüre, in welcher der Basler Chemievertrag gewürdigt und das Vorgehen des Industriearbeiter-Verbandes gerechtfertigt wurden. Dabei ging er auch auf das Friedensabkommen von 1937 ein. Indem auf jegliche Kampfmassnahme verzichtet werde, liefere man sich der Gunst und Willkür der Arbeitgeber aus. Es gehe aber um die Überwindung des „*Herr-im-Hause-Standpunktes*“, um eine „*schon längst bitter notwendige Demokratisierung der bislang unterträglichen Verhältnisse zwischen Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft*“, die mit dem Basler Chemievertrag nun „*vollendete Tatsache*“ sei, wie Loew übertreibend ausführte. Ein solcher neuer Zustand sei jedoch nur auf einem mit „*Spannungen und Verschiebungen im Rechtsempfinden*“ verbundenen Weg zu erreichen. Ohne in eine stereotype marxistische Klassenkampf-Terminologie zu verfallen, weist Loew auf die konstruktive Rolle von Konflikten in der gesellschaftlichen Entwicklung hin:

„Man kann eine solche natürliche, schöpferische Spannung schon im Keime totschiessen oder ‚verarbeiteten‘, was auf das gleiche herauskommt, oder aber sie wird als Voraussetzung verwendet, um die vielen menschlichen und gesellschaftlichen Ungerechtigkeiten stückweise auszurotten“ (12).

Durchbruch des Gesamtarbeitsvertrags

Dass der Arbeitsfrieden der Nachkriegszeit in hohem Ausmass auf den Ergebnissen der offenen Austragung dieser Spannungen beruht, liess sich an einer Reihe von Arbeitskämpfen der Jahre nach 1945 zeigen. Zu erwähnen wären hier etwa die Genfer Bauarbeiterstreiks von 1946 und 1947 und der Streik in der Bindfadenfabrik in Flurlingen, begleitet von grossen Solidaritätskundgebungen im Mai 1946 (13). Hier soll aber nur kurz auf den Streik von 400 Arbeiterinnen in den Schappespinnereien von Arlesheim und Angenstein eingegangen werden, der im Juni und Juli 1945, kurz nach dem Kriegsende, die Serie dieser Arbeitskämpfe gewissermassen eröffnete (14).

Ausgangspunkt dieses Streiks waren die schlechten Lohnbedingungen, die bei Kriegsende in der Schappe existierten. Seit der Vorkriegszeit war der Reallohn der Arbeiterinnen um 11% gesunken. Der durchschnittliche Stundenverdienst von 97,6 Rappen reicht nicht einmal für ein Kilo Teigwaren. Der

Arbeitskampf, der schliesslich eine Lohnerhöhung von fast 30% brachte, galt gleichzeitig auch der Durchsetzung der Gewerkschaft als Interessevertreterin der Arbeiterinnen und eines Kollektivvertrags nach dem Vorbild der Basler Chemie. Noch im Winter 1945 hatte die Schappe-Direktion versucht, den STFV aus dem Betrieb herauszuhalten. In einer Mitteilung der Betriebsleitung hiess es, dass „*niemals und unter keinen Umständen*“ Verträge abgeschlossen würden, die die gewerkschaftlich organisierte Arbeiterschaft gegenüber der nicht-organisierten in irgendeiner Weise besser stellen würden. Man habe in der Arbeiterkommission eine Vertretung der ganzen Arbeiterschaft, „*so dass eine Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft zwecks Vertretung der Arbeiterinteressen gegenüber der Leitung unserer Gesellschaft überflüssig*“ sei (15).

Einer solchen paternalistischen Unternehmenspolitik stellte der STFV die Forderung nach einem Kollektivvertrag, einem Gesamtarbeitsvertrag auf betrieblicher Ebene, gegenüber. Aus gewerkschaftlicher Sicht waren die durch den sechswöchigen Arbeitskampf erreichten Lohnverbesserungen nur die eine Seite der Erfolge. Es ging ihr wesentlich auch um das kollektive Gut der Garantie und des Ausbaus der Rechte und der Stellung der Arbeiterorganisation auf institutioneller Ebene.

Obwohl in der Kampfrhetorik jener Jahre die Perspektive einer Systemveränderung und -überwindung immer wieder auftaucht, bleiben die Konturen einer entsprechenden Strategie unklar. Die Zielsetzungen waren — wie aus dem bisher Gesagten hervorgeht — durchaus systemkonform; insbesondere, was die gesamtarbeitsvertragliche Überwindung des Paternalismus anbelangt. Gesamtarbeitsverträge gab es in der Schweiz bereits im 19. Jahrhundert. Ihr Aufkommen steht im Zusammenhang mit der Formierung und Organisierung der wirtschaftlichen Interessengruppen in Verbänden und der Herausbildung entsprechender Arbeiterorganisationen und war oft mit korporativem Gedankengut verbunden (16). 1911 wurde der Gesamtarbeitsvertrag durch entsprechende Bestimmungen im Obligationenrecht verankert und 1941 wurde dann ein Gesetz über ihre Allgemeinverbindlichkeitserklärung verabschiedet. In der Begründung desselben führte der Bundesrat aus, die Gesamtarbeitsverträge stünden „*im Interesse der Ordnung und der Erhaltung des sozialen Friedens*“ (17).

Betrachten wir nun die Entwicklung der abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge, so sehen wir, dass ihr markantestes Ansteigen zeitlich zusammenfällt mit der Streikwell nach dem Zweiten Weltkrieg und nicht mit dem Friedensabkommen von 1937 oder mit dem Gesetz von 1941:

Abgeschlossene Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz (18)

Jahr	Anzahl Gesamtarbeitsverträge		
1929	303		
1938	417	1947	1251
1944	632	1948	1349
1945	843	1949	1434
1946	1066	1950	1447

In diesem Durchsetzungsprozess der Gesamtarbeitsverträge spielten sich jene Regelungsmechanismen zur Beilegung von Interessenkonflikten in der Arbeitswelt ein, die in der Folge die Grundlage für die Verwaltung des Arbeitsfriedens abgeben sollten. Dazu gehörte einmal, dass die Gewerkschaften als Verhandlungspartner und als Sprachrohr der Arbeiterinteressen anerkannt wurden. Dies bedingte jedoch eine Absage an eine paternalistische „Herr-im-Haus-Haltung“ der Arbeitgeber, die davon ausgegangen war, dass der Unternehmer selber der beste Sachwalter der Arbeiterinteressen sei. Dem Schein eines Arbeitsfriedens auf dieser veralteten Grundlage sei sowieso zu misstrauen, meinte im November 1945 auch die Landesring-Zeitung *Die Tat*. Denn „hinter äusserlicher Ruhe und Friedlichkeit verstecken sich die schärfsten sozialen Spannungen. (...) Den Gewerkschaften, im Bereiche der Chemie- und Textilbranche an erster Stelle dem Textil- und Fabrikarbeiterverband, gebührt das grosse Verdienst, diese Spannungen sichtbar zu machen. Die davon betroffenen Arbeitgeber werden das zwar kaum begreifen und diese Behauptung absurd finden. Denn an Stelle äusserlicher Ruhe tritt nun die scharfe Auseinandersetzung mit den Forderungen der Gewerkschaft, die als Anwalt der in ihr vereinigten Arbeiter in aller Offenheit alle wunden Punkte des Arbeitsverhältnisses zur Sprache bringt und gerechte Lösungen fordert. Aber ohne Kampf kein Frieden“ (19).

Dass die Unternehmen wenig Mühe hatten, sich auf die neu geschaffenen Verhältnisse einzustellen und aus ihnen gar marktgerecht Vorteile herauszuschlagen, zeigt abermals das Beispiel des Schappestreiks in Arlesheim. Schon eine Woche nach dem Streikende liess die Betriebsleitung im lokalen Wochenblatt ein Inserat erscheinen, in welchem sie „*ein grössere Anzahl Arbeiterinnen*“ suchte, die geködert wurden mit „*Löhnen und Anstellungsbedingungen gemäss fortschrittlicher vertraglicher Regelung*“ (20).

Wenn wir die Auseinandersetzungen in einem grösseren Zusammenhang betrachten, wird deutlich, dass es weniger die Forderung nach Gesamtarbeitsverträgen war, die den Arbeitgebern Schwierigkeiten bereitete. Diese setzten wohl eine mancherorts überfällig gewordene Umstellung auf ein adäquateres Verständnis der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und -nehmern voraus. Bedenken und Befürchtungen weckten vielmehr die Konfliktdynamik und ein Forderungsautomatismus, der zu drohen schien. Dazu kam auch der politische Hintergrund, der bei Kriegsende gekennzeichnet war von einem Aufschwung der Linken, insbesondere der Partei der Arbeit. Diese Haltung kommt etwa zum Ausdruck in einem Artikel der *Schweizerischen Arbeitgeber-Zeitung* vom Februar 1946. Unter dem Titel *Arbeitsverträge in Front* wird moniert, die Gesamtarbeitsverträge brächten vor allem eine Stärkung der Gewerkschaften. Ob dies den Arbeitgebern passe oder nicht, hänge von der Qualität der Gewerkschaften ab. Während der SMUV „*als eine mit gesundem Menschenverstand geleitete Organisation*“ anerkannt wird, äussert die Arbeitgeber-Zeitung vor allem gegenüber dem STFV, der die politische Neutralität vermissen lasse, ein Unbehagen. Dieser habe in der letzten Zeit bei jedem neuen Arbeitsvertrag seine Ansprüche gesteigert. Weil man sich dem Punkt nähere, wo die „*Verträge zu untragbaren Fesseln*“ würden, wird zum Winkelried-Dienst aufgerufen:

„Es wird daher notwendig sein, dass irgendein Unternehmen oder eine Branche die Folge eines Nein an die Gewerkschaft einmal auf sich nimmt und unnachgiebig einen ihr aufgezwungenen Kampf durchsteht und durchhält“ (21).

Und zwei Monate später wird dem Winkelried in spe Solidarität versprochen:

„Die Arbeitgeber machen sich schuldig, der immer stärkeren Beeinflussung der Arbeitnehmerschaft durch die Linksparteien und die ihnen hörigen Gewerkschaften Vorschub zu leisten, wenn sie nicht zusammenstehen und es nicht fertig bringen, an einem Beispiel die brutale Macht extremer Gewerkschaften zu brechen“ (22).

„Rollback“ an den grünen Tisch

Der Ausblick auf die lange Periode des Arbeitsfriedens und des Stillehaltens mag den Eindruck erwecken, dass die „*brutale Macht extremer Gewerkschaften*“ in der Tat gebrochen worden ist. Das Ablaufen der Streiktätigkeit nach 1947, die Einwilligung des Gewerkschaftsbundes in das Lohn- und Preisstabilisierungsabkommen 1948/49 und die Einbindung der Gewerkschaften in die Konkordanz belegen dies.

Die Macht wurde allerdings nicht etwa durch einen empfindlichen und entscheidenden Rückschlag in einem Arbeitskampf gebrochen. Vielmehr wurde sie domestiziert und zwar nicht zuletzt durch jenes Mittel, das eines der Ziele der angeblich so brutalen Macht gewesen war: durch die gesamtarbeitsvertragliche Regelung der Arbeitsverhältnisse. Gerade indem die Gewerkschaften als Interessenvertreter der Belegschaften und als Verhandlungspartner anerkannt wurden, schien sich in der Folge ein Rückgriff auf die Basis dieser Position, auf die Mobilisierbarkeit der ArbeiterInnen zu erübrigen. Die Gesamtarbeitsverträge erfassten immer mehr Betriebe und regelten auch immer genauer die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse. Je ausgebauter die Verträge waren, desto umfassender war die an ihre Inhalte geknüpfte Friedenspflicht. So würdigt auch die *Neue Zürcher Zeitung* 1948 den Gesamtarbeitsvertrag, der „*im Verlaufe dieser Entwicklung (...) vielleicht sogar etwas weniger Waffenstillstands- und etwas mehr Friedensabkommen geworden*“ sei (23).

Die Jahre 1948/49 markieren nicht nur in bezug auf die Etablierung des Arbeitsfriedens eine Wende. Verschiedene Faktoren weisen darauf hin, dass zu diesem Zeitpunkt eine Phase ihren Abschluss fand, in welcher sich Spiel-

Kritik am Vertragsfetischismus

Im Herbst 1958 bekämpfte der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SBG) die Landesring-Initiative für die 44-Stundenwoche unter anderem mit dem Argument, vertragliche Lösungen seien besser. Vier Verbände (GBH, VPOD, GDP & GTCF) gaben dennoch die Ja-Parole heraus. *Max Arnold*, geschäftsleitender Sekretär des VPOD, kritisierte die Haltung der gewerkschaftlichen Dachorganisation hart, weshalb er kurz darauf als SBG-Vizepräsident abgesetzt wurde. Im Öff-

fentlichen Dienst (39/1958) wandte er sich namentlich gegen den *Vertragsfetischismus*:

Es wäre ein Verstoss gegen Treu und Glauben, wenn die Gewerkschaften Ja stimmen würden. So sagt man uns. Ja, gegen wessen Treu und gegen wessen Glauben würde denn da verstossen? Gemeint ist die Treue zur Vertragspolitik, also die Treue gegenüber dem Arbeitgeber und der Glaube an seine Loyalität. Das steht aber an der eidgenössischen Urne gar nicht zur Entscheidung. Ist der Arbeitgeber freiwillig oder auf Grund von Verhandlungen für die Arbeitszeitverkürzung, so verdient er unsere Anerkennung. Will er warten, bis das Gesetz ihn dazu zwingt, so soll er sich von seinen Gesinnungsfreunden bemitleiden lassen. Das ist nicht Sache der Gewerkschaften.

Es wäre aber für uns ein Verstoss gegen Treu und Glauben, wenn wir unserem Arbeitsprogramm und unseren Verbandstagsbeschlüssen zum Trotz den Mitgliedern empfehlen würden, am nächsten Sonntag Nein zu stimmen. Damit würden wir gegen die Treue zu unserem Programm und gegen den Glauben an unsere eigene Kraft verstossen. Wir fürchten uns nicht, einen Abstimmungskampf zu verlieren. Aber wir fürchten uns, gegen die Treue zu unseren Mitgliedern und gegen den Glauben an die gemeinsame Sache zu verstossen! (...)

„*Auf dem Boden der Demokratie*“ — So lautete der Titel einer Festschrift, die der Schweizerische Gewerkschaftsbund zu Ehren seines früheren Präsidenten Robert Bratschi herausgab. Robert Bratschi sagt darin (Seite 28):

„*Die Gewerkschaften wissen genau, dass der Vertrag nur befriedigen kann, wenn er sich auf dem festen Grund des Gesetzes befindet und von einem starken demokratischen Volksstaat geschützt wird.*“

Wir werden auf diesem Boden bleiben, auch wenn uns die korporationistische Schalmeyenmusik der Vertragsfetischisten aller Tonarten bis zum eidgenössischen Urnengang begleiten. Die Demokratie existiert doch dort, wo jeder Mitbürger darauf zählen kann, dass seine Vorschläge von allem Bürgern und Organisationen objektiv geprüft werden. In der Vertragspolitik, das heisst dort, wo es um den Interessenausgleich einzelner Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppen geht, ist es gewiss zweckmässig, wenn die Vertragspartner stark sind und Aussenseiter ausschliessen können. Bei einem demokratischen Volkentscheid aber geht es um die Solidarität des *ganzen* Volkes, da wirken Monopolansprüche lächerlich. Der demokratische Volkentscheid steht weit über jeder Vertragspolitik. Der Bürger kann und darf seinen Entscheid an der Urne nicht abhängig machen von privatrechtlichen Vereinbarungen, die einzelne Wirtschaftsgruppen miteinander treffen. Der Demokrat prüft und wägt die Sache, die ihm zum Entscheid vorgelegt wird. Wir leben nicht in einem Korporationenstaat, wir leben in einer Referendumsdemokratie, und an jedem eidgenössischen Wahl- und Abstimmungstag ist das ganze Volk der Souverän. Monopolansprüche führen, konsequent zu Ende gedacht, zur Diktatur. Sie sind Gift in den Blutbahnen der demokratischen Meinungsbildung. Die gewerkschaftlichen Vereinbarungen dürfen nicht zu einem Hemmschuh der sachlichen demokratischen Auseinandersetzung des ganzen Volkes werden, weil die Demokratie, und vor allem unsere schweizerische direkte Demokratie mit Referendum und Initiativrecht, uns allen unantastbar sein muss. Wir dürfen nicht zulassen, dass sie durch Unsachlichkeit und Voreingenommenheit untergraben wird.

räume für Kontroversen und Reformen zu öffnen schienen. Deren Beginn kann angesetzt werden auf die Kriegswende 1942/43 nach Stalingrad und El Alamein, als auch in der Schweiz die Hoffnungen auf eine sozialere und demokratischere Nachkriegszeit wieder stiegen. Politisch drückte sich dies in den erwähnten Stimmengewinnen der Linksparteien aus. Anstelle der auf das Kriegsende hin befürchteten wirtschaftlichen Flaute setzte ein Nachkriegsboom mit entsprechend hoher Nachfrage nach Arbeitskräften ein. Der nach jahrelanger Kriegswirtschaft bestehende sozialpolitische Nachholbedarf traf somit auf ein relativ günstiges Konjunkturklima. 1948 setzte dann eine kurze Rezession ein, die mit ein Grund für das Abebben der Arbeitskämpfe war.

Ein weiterer Grund für die kurzfristige Öffnung der Horizonte lag in der anstehenden Auseinandersetzung um die Aufhebung der Kriegswirtschaft und des Vollmachtenregimes. Diese hatten, wie zuvor auch schon die auf dem Dringlichkeitsrecht beruhende Kriseninterventions-Politik der dreissiger Jahre, zu einer weiteren Verflechtung zwischen den wirtschaftlichen Spitzenverbänden und dem Staat geführt (24). Nun ging es darum, ob und in welchem Ausmass bei der Rückkehr zur halbdirekten Demokratie der während Krise und Krieg verstärkte Einfluss der Verbände zurückgestutzt oder — nach verfassungsmässiger Legalisierung — weitergeführt werden sollte. Es ging um die „*Klärung des Verhältnisses zwischen Korporativismus und Demokratie*“ (25).

Im Hinblick auf diese Klärung galt es auch für die Gewerkschaften Terrain zu gewinnen und Positionen abzustecken, um die im Zuge der Kriegswirtschaft teilweise erreichte Integration in den Kreis der Spitzenverbände zu sichern und auszubauen. Die 1947 angenommenen Wirtschaftsartikel brachten dann die verfassungsmässige Grundlage für diese längst etablierte reale Macht der Verbände. Sie ermöglichten nicht nur Schutzmassnahmen für Landwirtschaft und Gewerbe sowie für wirtschaftlich gefährdete Landesteile, sondern sie legalisierten auch die seit Jahrzehnten praktizierte Beziehung der Wirtschaftsverbände zur Ausarbeitung und zum Vollzug von Gesetzen. Von besonderer Bedeutung im Hinblick auf die hier erörterte Problematik ist aber der Artikel 34 ter, in welchem dem Bund die Befugnis erteilt wurde, Vorschriften aufzustellen

„über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen und von anderen gemeinsamen Vorkehren von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zur Förderung des Arbeitsfriedens“ (26).

Wichtiger als die Wirtschaftsartikel war aber in bezug auf die sozialpolitische Integration der Arbeiterschaft die gleichzeitige Annahme der Alters- und Hinterbliebenenversicherung. Die Einführung der AHV wurde für über 50% der Aktivdienstgeneration zum Schlüsselereignis der jüngsten Vergangenheit (27). Fast 30 Jahre hatte es gebraucht, bis eine der zentralen Forderungen des Landesstreiks von 1918 erfüllt wurde, wobei die Substanz vorerst recht mager ausfiel. Wie eng doch letztlich der Spielraum für realisierbare Reformen blieb, zeigte zwei Monate vor der Abstimmung über AHV und Wirtschaftsartikel im Mai 1947 auch die massive Ablehnung der 1943 von der sozialdemokratischen Partei und dem Gewerkschaftsbund lancierten Initiative

„Recht auf Arbeit“.

Unter diesen Gesichtspunkten darf die sich bei Kriegsende manifestierende sozialpolitische Kampfbereitschaft und die Resonanz, die sie gefunden hat, nicht überschätzt werden. Dies belegt auch ein Blick auf eine 1946 durchgeführte repräsentative Umfrage. Danach erklärten sich über 70% der SchweizerInnen mit ihrer Lage zufrieden. Gefragt wurde auch danach, welche Massnahmen man für geeignet halte, die Lage der Arbeiter zu verbessern: die „Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern“, die „Stärkung des Einflusses der Gewerkschaften“ oder den „Klassenkampf“. 91,5% der Deutschschweizer und 87% der Romands sahen in der Zusammenarbeit das geeignetste Mittel. 30% bzw. 22% in der Romandie setzten zudem auf die Stärkung des gewerkschaftlichen Einflusses. Nur 1,5%, bzw. 2,5% (im Tessin 5,5%) votierten für den Klassenkampf (28). Dies macht deutlich, dass die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung dem nationalen Konsens verpflichtet blieb, der sich im Zuge der geistigen Landesverteidigung entwickelt hatte. Während des Zweiten Weltkriegs hatten sich die Vorstellungen der *nationalen Verständigung* und der *nationalen Schicksalsgemeinschaft* festgesetzt, es entstand ein „*eigentliches Treibhausklima für Integration*“ (29).

Wenn in der Folge die Ansätze zu einem konfliktiven Gesellschafts- und Politikverständnis auf breiter Ebene dem Konformismus und der Kultivierung eines Mythos vom Arbeitsfrieden wichen, so beruht das auf diesen in der geistigen Landesverteidigung verfestigten Grundlagen. So gesehen ist der Mythos des Arbeitsfriedens die Fortführung der geistigen Landesverteidigung unter den Bedingungen der Hochkonjunktur. Ein Bestandteil dieses Mythos ist es, dass der Wohlstand und der Lebensstandard in der Schweiz massgeblich auf dem Fehlen von Arbeitskämpfen beruhe. Es ist aber inzwischen nachgewiesen worden, dass in der Schweiz die Produktivität und das Bruttosozialprodukt nicht stärker gestiegen sind als in Ländern, in denen sehr viel mehr gestreikt worden ist (30).

Die Auswirkungen des Arbeitsfriedens scheinen also nicht materiell bezifferbar. Sie dürften vielmehr auf der symbolischen Ebene zu erfassen sein. Der Arbeitsfrieden ist die ideale Ergänzung zu einer Reihe von Stereotypen mit welchen die Schweiz sich wahrnimmt und wahrgenommen werden will. Er ist Sinnbild für das Arbeitsethos, für die Zuverlässigkeit, die Präzision und Vertrauenswürdigkeit des Schweizer. Eigenschaften, die verdinglicht wiederkehren als Zuverlässigkeit von schweizerischen Maschinen, Präzision von Schweizeruhren und als Vertrauen in den Finanzplatz Schweiz. Entpuppt sich hier der reale Kern dieses Mythos vom Arbeitsfrieden?

Zu einem Mythos gehört auch, dass er seine eigene Entstehung verklärt. Im Falle des Arbeitsfriedens geschieht dies, wenn er sich unmittelbar auf das Friedensabkommen zurückführt, ohne seinen widerspruchsvollen und konfliktgeladenen Ursprung miteinzubeziehen, der ihn noch heute zu relativieren vermag.

Anmerkungen

- 1 Berechnet nach: Handbuch der schweizerischen Sozialstatistik 1932—1971. Bern 1973, S.80.
- 2 Bundesrat W. Stampfli am 11. Juni 1945 im Nationalrat. In: Stenographisches Bulletin 1945 (Nationalrat), S.131.
- 3 L. Loew: Das geht uns alle an! Friedensabkommen oder Gesamtarbeitsvertrag. Basel 1945, S.31.
- 4 W. Gerster: Die Basler Arbeiterbewegung zur Zeit der Totalkonfrontation zwischen Sozialdemokraten und Kommunisten. Basel 1980. Und: B. Degen: Das Basel der andern. Geschichte der Basler Gewerkschaftsbewegung. Basel 1986.
- 5 Geschäftsberichte des Schweizerischen Textil- und Fabrikarbeiterverbandes 1941ff.
- 6 Loew, a.a.O., S.17.
- 7 Protokoll des Industriearbeiter-Verbandes Basel von 21.5.1942, (GTCP-Sekretariat Basel).
- 8 Protokoll des Industriearbeiter-Verbandes Basel vom 30.12.1942, a.a.O.
- 9 Loew, a.a.O., S.33.
- 10 Degen, a.a.O., S.166.
- 11 E. Schweingruber: Entwicklungstendenzen in der Praxis des Gesamtarbeitsvertrags. SA aus: Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins. Bd. 83. Zürich 1948, S.28.
- 12 Loew, a.a.O., S.49f.
- 13 Vgl. dazu: Autorenkollektiv: Arbeiterkämpfe in der Schweiz 1945—1973. Die Entstehung einer multinationalen Arbeiterklasse. Zürich 1974, S. 5ff. Und: R. Levy/L. Duvanel: Politik von unten. Bürgerprotest in der Nachkriegszeit. Basel 1984, S. 59ff.
- 14 Näheres dazu in: R. Brassel/M. Haefliger: Gstreikt und gstrickt. Zum Schappestreik vor 40 Jahren. In: Basler Magazin, 13.7.1985.
- 15 Zitiert nach: Der Textiler, 26.4.1945.
- 16 Vgl. E. Gruner: Die Wirtschaftsverbände in der Demokratie. Erlenbach/Zürich 1956, S. 27ff.
- 17 Botschaft des Bundesrates zum Entwurf eines Bundesbeschlusses über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen, Bern 21.5.1941, S.3.
- 18 Die Volkswirtschaft. Bern 1946, S.56 und 1953, S.221.
- 19 Die Tat, 7.11.1945.
- 20 Wochenblatt für das Birseck und Dorneck, 27.7.1945.
- 21 Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung, 8.2.1946.
- 22 Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung, 12.4.1946.
- 23 Neue Zürcher Zeitung, 26.5.1948.
- 24 Vgl. L. Neidhart: Plebiszit und pluralitäre Demokratie. Bern 1970, S.247ff.
- 25 W. Linder: Entwicklung, Strukturen und Funktionen des Wirtschafts- und Sozialstaats in der Schweiz. In: Handbuch politisches System der Schweiz. Bd. 1. Bern 1983, S.283.
- 26 Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Artikel 34 ter, Absatz c.
- 27 H.P. Meier/M. Rosenmund: CH-Cement. Das Bild der Schweiz im Schweizervolk. Zürich 1982, S.22.
- 28 Die Schweiz hält durch. Herausgeber: Verein Volksumfrage unter dem Patronat der Neuen Helvetischen Gesellschaft. Zürich 1948, S. 153ff.
- 29 J. Tanner: Bundeshaushalt, Währung und Kriegswirtschaft. Eine finanzsoziologische Analyse der Schweiz zwischen 1938 und 1953. Zürich 1986, S. 305.
- 30 Zum Beispiel: R. Gallati: Der Arbeitsfriede in der Schweiz und seine wohlstandspolitische Bedeutung im Vergleich mit der Entwicklung in einigen anderen Staaten. Bern 1976, S.214ff. Sowie: B. Degen: Arbeitsfrieden. In: Reformatio 1987, H. 1, S.49ff.

