DISKUSSION

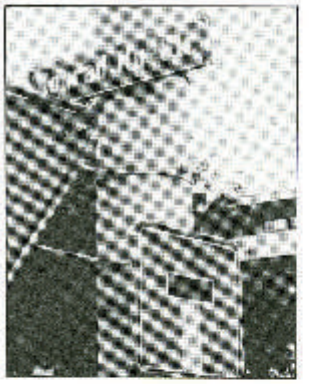
MAGAZIN FÜR AKTUELLE GEWERKSCHAFTSPOLITIK NR. 2/87

INHALT

Leserbriefe	2
Editorial	3
Die Legende vom Arbeitsfrieden	4
Eine Sackgasse	10
Ein Kurswechsel ist nötig	14
Friedensabkommen als rückständige Vertragsform	17
1987 in den Metallbetrieben	18
Fotodokumente	20
Eine kampflos erlittene Niederlage	22
Bei den Patron's mit dabei	25
Angestellte und Gewerkschaft	27
Welsche Bauarbeiter im Kampf	29
Und sie bewegt sich doch...	31
Literaturhinweise	32

50 Jahre Friedens-abkommen

Die Sackgasse



Max Weber

Max Weber, Professor Dr., Sekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Nationalrat, Bundesrat.

Konrad Ilg

Konrad Ilg, Nationalrat, Präsident des SMUV. In Bern erhielt er für das Friedensabkommen den Ehrendoktortitel der Universität Bern, in Zürich wurde eine Sackgasse nach ihm benannt.

Ernst Dübi

Ernst Dübi, Dipl. Ing. ETH, Direktor der Von Roll, Präsident des Schweiz. Arbeitgeberverbandes der Maschinen- und Metallindustrie. Mitunterzeichner des Friedensabkommens. Auch er erhielt den Ehrendoktortitel der Universität Bern.

Impressum: DISKUSSION Nr. 2, August 1987. Erscheint 3–4mal im Jahr. Verlag und Abonnemente: Diskussion, Postfach 290, 8026 Zürich.

Herausgeberinnen: Fredy Aeberly, GDP; Fritz Amsler, GBH; Bruno Bolliger, SMUV; Verena Bürcher, GTCP; Fritz Gfeller, GTCP; Vreni Heer, VPOD; Marianne Meyer, GDP; Urs Mugglin, PTT-Union; Rosmarie Ruder, VPOD; Rita Schiavi, GTCP; Giuseppe Sergi, GBH; Jürg Zaugg, SLB; Edith Zumbühl, VPOD; Urs Zuppinger, VPOD. Die Herausgeberinnen sind als Einzelmitglieder ihrer Gewerkschaft in der Trägerschaft von DISKUSSION. Presserechtlich verantwortlich für Nr. 2: Edith Zumbühl.

Titelbild: Foto von Walter Erb

Gestaltung, Satz und Druck: Genossenschaft Widerdruck, Bern.

Lithos: Genossenschaft Grafix, Bern.

L E S E R B R I E F E

Kampf macht sich bezahlt!

Manche mögen die Auffassung vertreten, dass die derzeitige Auseinandersetzung innerhalb des SGB und konkret mit dem SMUV bezüglich der Flexibilisierung einen bundesdeutschen Gewerkschafter nichts anzugehen hat.

Wenn ich trotzdem Stellung nehme, dann aus drei Gründen:

1. Sind Entscheidungen von Gewerkschaften auf nationaler Ebene immer mit Auswirkungen auf internationaler Ebene zu sehen (derzeit wird z. B. das Schweizer Friedensabkommen der IG Metall von Kapitalseite «empfohlen»).

2. Sind die Verwertungsbedingungen des Kapitals nicht nur national, sondern international schwieriger geworden, ergo ist der Grad der Auspressung von menschlicher Arbeit (wozu die Flexibilisierung beiträgt) für das internationale Kapital von enormer Wichtigkeit.

3. Wird in dem Artikel die IG Metall erwähnt.

...

In dem Artikel wird dargestellt, dass die Medien den Vertrag als «revolutionär» bezeichnet haben. In der Tat! Es ist revolutionär, im Sinne des Kapitals, wenn ein Vertrag eine Arbeitszeit von 24 Stunden pro Tag und die 7-Tage-Woche inklusiv Sonn- und Feiertag, festschreibt. Damit hat das Kapital an Flexibilisierung menschlicher Arbeitskraft alles erreicht, was zur Betriebsmittelnutzung notwendig ist.

Einen solchen Vertrag als Sieg zu feiern, dies setzt der Arroganz die Krone auf. Damit kein falscher Eindruck entsteht: Auch wir als IG Metall in der BRD haben unsere Vorstellungen und Forderungen, was die Anti-Flexibilisierung betrifft nicht optimal durchsetzen können. Dies hat selbstverständlich etwas mit den Kräfteverhältnissen zwischen Kapital und Arbeit zu tun. Aber wir machen aus unseren Niederlagen keine Siege, sondern versuchen in kritischen Analysen die Ergebnisse aufzuarbeiten und daraus die logischen Konsequenzen zur Mobilisierung unserer Mitgliedschaft zu ziehen.

Konkret: Die IG Metall hat 1984 trotz Arbeitskampf (sieben Wochen, 80 000 Streikende, 150 000 heiss und 300 000 kalt Ausgesperrte!) die Flexibilisierung nicht ganz verhindern können. Beispiel: 38,5-Stunden-Woche im 2-Monatsrhythmus. Insofern haben wir drei Jahre in den Fabriken der Metallindustrie die Probleme der Flexibilisierung und Differenzierung offen diskutiert, die Unternehmerstrategien, auch in der Öffentlichkeit dargestellt.

Ziel des Kapitals war: **1.** die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden auf 10 Stunden zu erhöhen; **2.** die regelmässige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden auf 60 Stunden zu erhöhen; **3.** die 5-Tage Woche in eine 6-Tage-Woche (also den Samstag zum *Regelarbeitstag* zu machen) umzugestalten; **4.** die Überstundenregelungen aufzuheben und **5.** die individuelle Arbeitszeit über eine Jahresarbeitszeit zu regeln.

Dagegen haben im Frühjahr 1987 über eine Million MetallarbeiterInnen in Warnstreiks demonstriert. Denn jedem war klar, dass die Unternehmerforderungen nur durch aktive Beteiligung der Mitgliedschaft abgewehrt werden konnte. Das Ergebnis sieht – in Stichworten – folgendermassen aus:

- die regelmässige Arbeitszeit beträgt
  bis 31.3.1988 – 38,5 Std.
  ab 1.4.1988 – 37,5 Std.
  ab 1.4.1989 – 37,0 Std.
- die Arbeitszeit für Auszubildende wird auf 38,5 verkürzt
- die Differenzierung wurde von 40 auf 37 Stunden, auf 39 zu 36,5 Stunden eingeschränkt
- die tägliche Arbeitszeit wird nicht ausgeweitet, die 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag) bleibt bestehen,
- keine Ausweitung der bestehenden Überstundenregelung
- in einem 3-Schicht-Betrieb erhalten die MetallerInnen zusätzlich zur Arbeitszeitverkürzung – unabhängig von den Zuschlägen – eine bezahlte Arbeitsunterbrechung von mindestens 30 Minuten pro Schicht.

Ich habe dies dargestellt, um insbesondere auf folgendes aufmerksam zu machen: Ob in der Schweiz oder in der BRD, die Lage der arbeitenden Klasse ist hier wie dort gekennzeichnet von dem kapitalistischen Wirtschaftssystem, hier wie dort bestimmen die Produktionsmittelbesitzer über die Produktion und damit über die arbeitenden Menschen. Aufgabe der Gewerkschaften muss daher – nach meiner Überzeugung – nicht nur das Darstellen der Klassenverhältnisse sein, sondern auch das Wollen, diese Verhältnisse zu ändern. Bezogen auf die Arbeitszeitverkürzung bedeutet dies, jede Möglichkeit zu nutzen, den arbeitenden Menschen eine humanere Welt zu schaffen, der «Flexibilisierung nach Unternehmerart» kämpferisch entgegen zu treten.

Peter Edelmann
Geschäftsführer IG Metall
Verwaltungsstelle Ulm

GAV der Lithographen

Nr. 1 des Magazins «Diskussion» vom April 1987 enthält auf Seite 32 eine Meldung mit dem Titel «Lithographen-Streik». Inwieweit während der Arbeitszeit durchgeführte Protestversammlungen – die Arbeitszeit wurde in einer Vielzahl von Fällen später nachgeholt – als Streik bezeichnet werden können, ist zweifellos eine Ermessensfrage. Wenn die Meldung allerdings mit dem Hinweis schliesst, für das ungelernte Personal sei der Vertragsabschluss mit Einbussen verbunden gewesen, dann ist das ganz einfach die Unwahrheit.

Der rückwirkend auf 1. Januar 1987 abgeschlossene GAV zwischen dem Schweizerischen Lithographenbund (SLB) und dem Verband der Schweizer Druckindustrie (VSD) garantierte nämlich nicht nur die bisherigen Ansprüche, sondern brachte für alle Arbeitnehmer eine Verdoppelung des Bildungsurlaubs. Wir erachten dies als besonders wichtig, weil es dem gewerkschaftlichen Auftrag entspricht, gerade den ungelernten Arbeitnehmern – unter denen sich eine grosse Zahl ausländischer Kolleginnen und Kollegen befindet – möglichst grosse Chancen für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit zu eröffnen.

Es trifft also nicht zu, dass das Hilfspersonal als Folge des neuen GAV Einbussen hinnehmen musste.

Richtig ist vielmehr, dass alle Beschäftigtenkategorien von Vertragsverbesserungen profitieren konnten.

Wir bitten Sie um eine Richtigstellung.

Max Engel
Zentralsekretär Schweizerischer Lithographenbund

Anmerkung der Redaktion: *Anlass für die in* DISKUSSION Nr. 1 *beschriebenen Protestversammlungen während der Arbeitszeit waren Angriffe der Unternehmer im Bereich der «sozialen Sicherheit». Die erwähnte Einbusse betrifft den Bereich der Arbeitslosen-Entschädigung. Waren bisher durch den alten Vertrag nach Art. 26 bei ArbeitnehmerInnen mit erheblicher Unterhalts- oder Unterstützungspflicht 90 Prozent, bei ArbeitnehmerInnen ohne Unterhalts- oder Unterstützungspflicht 80 Prozent des Lohnes garantiert.*

So müssen nun nach dem neuen GAV die Zahlungen über die gesetzlichen Leistungen hinaus nach Art. 26 nur noch an die ArbeitnehmerInnen mit erheblicher Unterstützungspflicht gezahlt werden. Alle andern Arbeitslosen ohne erhebliche Unterstützungspflicht fallen aus der zusätzlichen Arbeitslosenentschädigung.

Richtig ist also, dass nicht nur das Hilfspersonal sondern alle Beschäftigungskategorien von dieser Verschlechterung betroffen sind.

Damit wird nicht verneint, dass in anderen Punkten positive Ergebnisse erreicht werden konnten. Die Hauptaussage unserer Kurzmeldung war ja im Übrigen, dass hier ein Unternehmerangriff dank der Mobilisierung der GewerkschafterInnen abgewendet werden konnte.

SGB-VertreterInnen

Nachzutragen wäre zu eurem Heft über die Flexibilisierung, dass zur Zeit auf Bundesebene wacker an Lockerungen des Arbeitsgesetzes in Bezug auf Nachtarbeit und Flexibilisierungsmöglichkeiten gearbeitet wird: Eben hat der Neuenburger sozialdemokratische (!) Ständerat Meylan eine Motion durch den Ständerat gebracht, welche den Bundesrat auffordert, das Arbeitsgesetz so zu ändern, dass für Verträge à la ETA keine Probleme mehr bestehen. Delamuraz hat versprochen, dass man damit schnell machen werde. Die zuständige eidgenössische Arbeitskommission sei bereits an der Arbeit. Aber wer vertritt dort die Position der Lohnabhängigen. Vom SGB sind u. a. delegiert:

- Christiane Brunner, Juristin des SMUV beim ETA-Abkommen. (Im VPOD steht sie mit ihrer flexibilisierungs-freundlichen Position unterdessen in der Minderheit.)
- Agostino Tarabusi, Vizepräsident des SMUV und Verteidiger des ETA-Abkommens
- Ruth Dreifuss, SGB-Verantwortliche für Arbeitszeitfragen. (Ihre flexibilisierung-offene Position wurde am letzten SGB-Kongress in die Minderheit versetzt.)

Da steht ein gesetzlicher Dammbruch bevor, und schlimmstenfalls einer, bei dem die Gewerkschaften noch mitgeholfen haben!

Martin Fischer, Zürich

E D I T O R I A L

Das gewaltige Potential zur Veränderung der Arbeitswelt – wie auch der gesamten Gesellschaft – welches in den neuen Technologien steckt, prägt heute eine selbstbewusste und offensive Unternehmerpolitik. Gegenüber diesen Herausforderungen sind die Gewerkschaften auf breitester Front in die Defensive gedrängt. Das Jubiläumsjahr des Friedensabkommens ist darum Anlass zu einer kritischen Bilanz der Gewerkschaftspolitik der letzten 50 Jahre. Der Fortschrittsglaube in die Wirtschaftsentwicklung, lange Zeit Leitlinie der offiziellen Gewerkschaftspolitik, verliert zusehends an Glaubwürdigkeit. Die Hinterfragung der wildwüchsigen Warenproduktion (für die Unternehmer zur Profit-, für die Gewerkschaften zur Arbeitsplatzsicherung) hat allmählich immer breitere Kreise, auch in der Gewerkschaftsbewegung, erfasst. Die Gefahren der unkontrollierbaren Technologien sind mit «unerwarteten» Katastrophen hautnah vorgeführt worden und die Kehrseite der Profit- und Konsumgesellschaft hat trotz allen Beschwichtigungen von lebensfeindlich-zynischen Machtmanagern ihr Gesicht nicht mehr verbergen können: die Restrisikogesellschaft!

Höchste Zeit also für die Gewerkschaftsbewegung, sich wieder mit eigenen Vorstellungen und politischer Initiative offensiv für die Zukunft der gesellschaftlichen Entwicklung zu engagieren. Eine Bilanz des Arbeitsfriedens muss darum über die Frage hinausgehen, ob die Mehrheit der Menschen in diesem Land anteilmässig an den Produktivitätsfortschritten teilgenommen haben oder nicht. Arbeitsfriede und Sozialpartnerschaft sind nicht nur im juristischen Sinn, als Teil einer vertraglichen Politik zu bilanzieren, sondern als schweizerisches Modell zur Konfliktregelung zwischen Kapital und Arbeit, welches die Ideologie und die Politik der letzten 50 Jahre entscheidend mitgeprägt hat. Die in dieser DISKUSSION *präsentierten Elemente einer Bilanz sind als Ausgangspunkt für eine grundsätzliche gewerkschaftliche Neuorientierung zu verstehen, welche mit dem Beitrag «Eine Wende ist nötig» angeregt werden soll.*

Die HerausgeberInnen

IN EIGENER SACHE

Die Nr. 1 von DISKUSSION ist auf ein unerwartet grosses Echo gestossen. Nur mit einem Nachdruck von 1000 Exemplaren konnten wir die Nachfrage decken. Besonders gefreut haben uns Kollektivbestellungen von engagierten Gewerkschaftsmitgliedern und Gewerkschaftssektionen. Wir hoffen, dass sich der Absatz der ersten Nummer nicht allein aus Neugier erklärt, sondern aus dem Interesse an der Diskussion über eine zukunftsoffene und solidarischen Gewerkschaftspolitik. Dies rechtfertigt auch, dass aus dem anfänglich geplanten Bulletin – noch im Laufe der Herstellung der ersten Nummer – ein Magazin geworden ist.

Ein wichtiger Schritt zur Sicherung der weiteren Herausgabe der DISKUSSION sind möglichst viele Abonnementsbestellungen und Gönnerbeiträge. Keine Angst: DISKUSSION ist nicht nur ein Sprachrohr der HerausgeberInnen – auch sie suchen Diskussion – sondern DISKUSSION soll zum Ort werden des solidarischen Meinungsaustausches. Ein Abo lohnt sich also sicher – Bestelltalon findet sich auf der letzten Umschlagseite.

Die vorliegende Nummer ist ganz dem Arbeitsfrieden gewidmet, ein aktuelles Thema aus Anlass des 50-Jahr-Jubiläums des Friedensabkommens. Zu diesem Ereignis ist auch ein Sonderband des «Widerspruchs» erschienen. Aus diesem Grund konnten wir auf einen eigenen Dokumententeil verzichten, welcher dort sehr umfangreich ist.

Bereits ist die Nummer 3 der DISKUSSION in Vorbereitung. Sie ist dem Thema «Frauen – Arbeitswelt und Gewerkschaften» gewidmet.

Wir rufen zur Diskussion auf!

Die HerausgeberInnen

Die

LEGENDE

vom Arbeitsfrieden

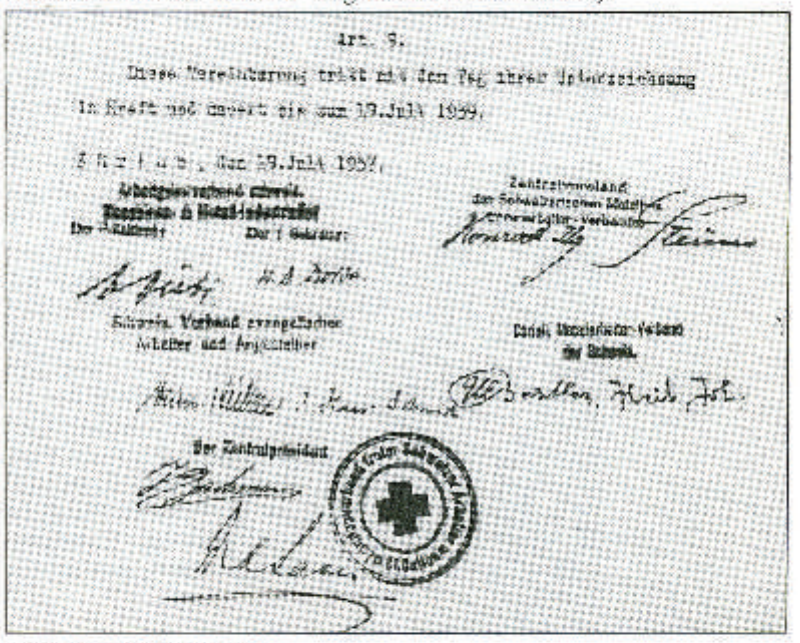
Zur Geschichte des Friedensabkommens von 1937 von Jakob Tanner und Hans Schäppi

Die schweizerische Wachstumsgesellschaft der Nachkriegszeit war durch einen ausgeprägten ideologischen Konsens und nationalen Zusammenhalt charakterisiert. «Sozialpartnerschaft» und «Konkordanzdemokratie» waren Ausdruck wirtschaftlicher Prosperität und politischer Stabilität. Historisch bildeten sich diese Institutionen in der Zwischenkriegszeit und in den Kriegsjahren 1939–45 heraus. Die «Geistige Landesverteidigung», die nationale Integrationsideologie der dreissiger Jahre, verhalf einem neuen Glauben an einen «Sonderfall Schweiz» zum Durchbruch, der bis in die Gegenwart hinein fortwirkt. In diesem Sonderfall-Bewusstsein spielt das **Friedensabkommen** in der Metall- und Maschinenindustrie vom 19. Juli 1937 eine herausragende Rolle als «Geburtsstunde» der schweizerischen Sozialpartnerschaft. Bei seinem Abschluss war dieses Abkommen ein eher unspektakuläres Ereignis. Nicht zufällig setzt sein Aufstieg zu einem festen Bestandteil des helvetischen Nationalmythos mit der Landesausstellung (der «Landi») von 1939 ein.

Friedensabkommen – kein Gesamtarbeitsvertrag

Obwohl die Schweiz bei der rechtlichen Verankerung des Kollektivarbeitsvertragsrechts eine Pionierrolle spielte und schon 1911 eine entsprechende Bestimmung ins Obligationenrecht aufnahm, waren Gesamtarbeitsverträge in den dreissiger Jahren im Vergleich mit anderen europäischen Ländern wenig verbreitet. In der kämpferischen Zeit zwischen 1900 und 1920 gelang zwar die Durchsetzung einiger Verträge im Gewerbe und in der Uhrenindustrie; in den zwanziger und dreissiger Jahren brach aber diese Entwicklung mit dem Ende der Gewerkschaftskämpfe ab. Insbesondere gelang es nicht, in den wirtschaftlich dominierenden Exportsektoren (Maschine, Metall, Chemie, Textil) Gesamtarbeitsverträge durchzusetzen, wo die Arbeitgeber kollektive Abmachungen strikte ablehnten. Auch der SMUV, der wie andere Verbände zwischen 1919 und 1923 nicht zuletzt wegen der Säuberungsarbeit der Verbandsspitze mehr als die Hälfte der Mitglieder verloren hatte, blieb sowohl 1921 wie 1929 mit seinem Begehren nach einem GAV ohne Erfolg. Nach 1935 verbesserten sich jedoch die Durchsetzungschancen für Gesamtarbeitsverträge. Damals zeichnete sich aufgrund des Aufstiegs des Faschismus in Europa nicht nur eine Annäherung der Arbeiterbewegung an den bürgerlichen Staat ab, sondern auch ein Stimmungswandel beim regierenden Freisinn. Hier setzte sich die Einsicht durch, dass kollektivvertragliche Regelungen in der Industrie keineswegs zum Schaden gereichen und auch in der Schweiz auf die Länge nicht zu umgehen seien, was im ASM mit grossem Unwillen registriert wurde. Zudem machte sich nach Jahren der Krise, nach einer Zeit, in welcher Entlassungen, Lohnkürzungen und Arbeitsintensivierungen auf der Tagesordnung standen, wieder ein – vorab von der internationalen Aufrüstung getragener – Konjunkturaufschwung bemerkbar. Bundesrat und Unternehmer befürchteten eine Zunahme der Streiktätigkeit. Im September 1936 wurde der Schweizerfranken um 30 Prozent abgewertet. Damit verbesserte sich die Konkurrenzfähigkeit der Exportindustrie. Die Löhne hingegen waren durch Importverteuerung erneut gefährdet. Der Bundesrat zog nun eine staatliche Zwangsschlichtung bei Kollektivstreitigkeiten in Erwägung. Damit drohte dem ASM die Initiative zu entgleiten, denn das bundesrätliche Zwangsschlichtungsprojekt entstand aufgrund der Erwartung, Gesamtarbeitsverträgen seien auch in der Metall- und Maschinenindustrie nicht mehr vermeidbar. In dieser Situation stellte die Lancierung des Friedensabkommens für den auf reaktionären Positionen festgefahrenen ASM einen Verhinderungsschachzug dar. In historischer Rückschau ist es schwierig nachzuvollziehen, wieso der SMUV zu einem solchen Übereinkommen Hand bot, für welches er keinen Gegenwert erhielt, und das vertragsrechtlich einen Rückschlag darstellte. Die Begründungen, welche die Gewerkschaftsführung dafür abgab, waren äusserst schwach. Der SMUV-Sekretär L. Giroud äusserte in der Gewerkschaftlichen Rundschau von 1938 folgende Ansicht: «Wenn dieser Rüstungswettlauf einmal zu Ende ist, werden die ausländischen Betriebe ihren Platz auf dem Weltmarkt zurückerobern wollen, und wir erleben einen furchtbaren Konkurrenzkampf. Für die Schweiz wird das Risiko weniger gross sein, wenn es der Maschinenindustrie gelingt, die augenblickliche Konjunktur auszunutzen, innert wenig Zeit neue Absatzmöglichkeiten auf dem Weltmarkt zu gewinnen und sich diese dank der Qualität der Arbeit und der Ware zu erhalten. Um das zu ermöglichen, muss in der Industrie Arbeitsfrieden herrschen.» Schon damals wurde von Seiten des SMUV das Abkommen also damit gerechtfertigt, dass es einen Beitrag darstelle, die Konkurrenzfähigkeit der Schweizer Exportindustrie auf dem Weltmarkt zu stärken.

Glücklicherweise setzte sich die vom autoritären Geist der Zeit geprägte Idee des «Friedensabkommens» in der Folge nicht weiter durch. Nach dem politischen Umschwung von 1942/43 vermochten die Gewerkschaften in wichtigen Branchen Gesamtarbeitsverträge durchzusetzen. Es ist ein Affront für die Gewerkschaftsbewegung, wenn behauptet wird, das Friedensabkommen sei in der Folge quasi zum Leitstern für den Ausbau des schweizerischen Vertragswesens emporgestiegen. Die Arbeiterbewegung marschierte nach dem Zweiten Weltkrieg vielmehr kämpfend in den Arbeitsfrieden. Zwischen 1944 und 1947, vor dem Einsetzen des Kalten Krieges, war das soziale Klima nach einigen Jahren inneren Burgfriedens aufgrund der sich verschlechternden Arbeitsbedingungen (z. B. fehlender Teuerungsausgleich) nochmals sehr konfliktträchtig. Die Arbeiterinnen und Arbeiter griffen auch zum Kampfmittel des Streiks, um den zugeknöpften Exportindustriellen Kollektivarbeitsverträge abzutrotzen. Diese Gesamtarbeitsverträge wiesen zwar häufig eine Friedensklausel auf, unterschieden sich jedoch in ihrer Grundkonstruktion völlig von der 1937er Vereinbarung. Der eigentliche Durchbruch gelang damals in der Chemie,


Art. 9.

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tag ihrer Unterzeichnung

in Kraft und dauert bis zum 30.Juli 1939.

Zürich, den 29.Juli 1937.

Arbeitgeberverband schweiz. Maschinen- & Metallindustrieller

Der Präsident: Der Sekretär:

Zentralvorstand der Schweizerischen Metall- & Uhrenarbeiter-Verbände

Schweiz. Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter

Christl. Metallarbeiter-Verband der Schweiz.

Der Zentralpräsident

Fotos: Bildarchiv & Dokumentation zur Geschichte der Arbeiterbewegung

wo sich die Unternehmer den ASM zum Vorbild nahmen und der Abreiterschaft ebenfalls ein «Friedensabkommen» schmackhaft zu machen versuchten. Die Belegschaften der grossen chemischen Unternehmungen hatten sich jedoch seit Oktober 1941 im «Industriearbeiter-Verband-Basel» organisiert und erkämpften einen GAV, der anfangs Januar 1945 in Kraft trat. Aber auch die Vertragsbewegungen im Baugewerbe waren bis in die vierziger Jahre durch zahlreiche Streiks gekennzeichnet. Die Gewerkschaftsbewegung hat in der Folge, obwohl sie dann zunehmend dem Arbeitsfrieden zustimmte, den arroganten Standpunkt der Unternehmer, die ohne Gegenleistung Streikverzicht forderten, überwunden. Die Gesamtarbeitsverträge bilden heute das Rückgrat der kollektivvertraglichen Abmachungen.

Die Legende von der «Rettung der Demokratie»

Die offizielle Darstellung, der das Friedensabkommen seinen demokratischen Nimbus verdankt, geht dahin, dass es einen innenpolitischen Schulterschluss in einer Zeit aussenpolitischer Bedrohung dargestellt habe. Tatsächlich standen die ausgehenden dreissiger Jahre im Zeichen einer nationalen Integration, die auf einen historischen Kompromiss zwischen Kapital und Arbeit, zwischen Unternehmern und Gewerkschaften beruhte.

Bei näheren Hinsehen zeigt sich, dass die SMUV-Führung um K. Ilg diesen Kompromiss eher torpedierte als stützte.

Grundsätzlich müsste ja schon die Idee stutzig machen, ein Streikverzicht könne ein Mittel zur Sicherung der Demokratie sein. Wäre die Arbeiterbewegung insgesamt auf eine solche Selbstanpassung eingeschwenkt, so hätte sie kaum jene demokratische Kraft darstellen können, die sie vorab in der Reformphase bis 1947 auch tatsächlich war. SPS und SGB ersetzten unter dem Eindruck der faschistischen Bedrohung den Kampf für den Sozialismus durch die Verteidigung der Demokratie. Ein Jahr später schwenkte die SPS auf einen Landesverteidigungskurs ein und definierte sich neu als «Volkspartei». Diese Demonstration von Bündnisbereitschaft nach der Mitte sollte einer Allianz zum Durchbruch verhelfen, die über die traditionellen Arbeiterschichten hinaus auch die Angestellten, die Bauern und die Gewerbetreibenden umfassen sollte.

Nach der Niederlage der Kriseninitiative im Jahr 1935 entstand auf Anregung des SGB die «Richtlinienbewegung», die den «wirtschaftlichen Wiederaufbau» (d. h. den Kampf gegen die Deflationspolitik) und die «Sicherung der Demokratie» (d. h. die Beendigung des autoritären bundesrätlichen Notrechts- und Dringlichkeitsregimes) forderte. Mit solchen Zielsetzungen vermochte sie auch in konfessionellen Milieus Unterstützung zu gewinnen. Diese Bewegung stellte den bedeutendsten Versuch einer demokratischen Reform in den dreissiger Jahren dar. Sie bildete den wichtigsten Gegenpol zur Politik des ins autoritäre Fahrwasser abgeglittenen Bürgerblocks.

Der SMUV um K. Ilg widersetzte sich fast auf der ganzen Linie dieser Entwicklung, wodurch er in einen oft unversöhnlichen Gegensatz geriet zu M. Weber, der die Richtlinienbewegung quasi personifizierte. Im Mai 1938 trat K. Ilg erstmals offen gegen die Richtlinienbewegung auf. Eine ASM-Aktennotiz macht deutlich, dass er vorgängig von jenen Unternehmerkreisen, die sich partout einem GAV widersetzten, «bearbeitet» worden war. Ilg forderte den Verzicht auf die «aggressive Politik» der Richtlinienbewegung und riet zur loyalen Zusammenarbeit mit den Behörden auf, gegen deren autoritären Regierungsstil die Richtlinienbewegung 1937 die «Initiative gegen die Ausschaltung der Volksrechte» lanciert hatte.

Nach dem Scheitern der Initiative entstand die Richtlinienbewegung

Foto: Bildarchiv & Dokumentation zur Geschichte der Arbeiterbewegung

M. Weber äusserte sich dazu: «Kollege Ilg ist der Auffassung, dass ein anderer Weg für uns heute nicht mehr gangbar sei und zum Faschismus und Ruin der schweizerischen Arbeiterbewegung führe. Ich bin anderer Ansicht. Den Kampf aufgeben heisst 'Gleichschaltung' und würde für den Gewerkschaftsbund die geistige Auslösung und für unser Land eine Katastrophe bedeuten.»[1]

K. Ilg setzte sich in dieser Auseinandersetzung durch. Auf Druck des SMUV, des mitgliederstärksten Verbandes, kündigte Weber schliesslich 1940 seine Stelle beim Gewerkschaftsbund. Trotz alledem erwartete Ilg 1940 von der SPS, als Bundesrat vorgeschlagen zu werden. Die politische Kommission der SPS lehnte dies aber ab. Ilg als «nationaler» Bundesrat blieb uns glücklicherweise erspart.[2]

Die «Sozialpartnerschaft» nach 1947

Im Gegensatz zum Jahr 1937 markieren die Jahre 1948/49 eine Wende in der Geschichte der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung. Mit dem Beginn des Kalten Krieges und der Hochkonjunktur begann eine längere Zeit der «Friedenspolitik», welche ideologisch mit dem Friedensabkommen von 1937 in Zusammenhang gebracht wurde. Der Glaube an die «Sozialpartnerschaft» festigte sich im Gleichschritt mit

der Konsolidierung der wirtschaftlichen Prosperität.

Am Ende der dreissiger Jahre fand im SGB eine Wertwandlung in den wirtschaftspolitischen Zielvorstellungen statt. Noch in den dreissiger Jahren wurden unter dem Einfluss des Volkswirtschaftlers Max Weber viele eigenständige, wirtschaftspolitischen Vorstellungen entwickelt und dies schlug sich auch in der politischen Realität, z. B. in Form der Kriseninitiative und der damit zusammenhängenden Bündnispolitik mit linksbürgerlichen und linksbäuerlichen Kreisen nieder. Max Weber hatte als wissenschaftlicher Mitarbeiter des SGB keineswegs radikale Vorstellungen. Aber er sah die Gewerkschaftsbewegung nicht bloss als Vereinigungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sondern auch als «Organisationen zum Aufbau einer neuen Wirtschaft und Gesellschaft». Von Teilen der Gewerkschaftsbewegung, insbesonders vom VPOD, der durch seine Mitglieder im öffentlichen Dienst ohnehin mehr als andere Verbände von politischen Entscheidungen abhängig war, wurden diese Auffassungen auch später noch geteilt. Doch zuerst im SMUV unter der Führung von K. Ilg und dann auch in anderen Verbänden setzte sich immer deutlicher die sozialpartnerschaftliche Linie durch, die bereit war, das «Branchenninteresse» über die gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmer zu stellen. Dazu gehörte auch der Glaube an die soziale Marktwirtschaft und der Verzicht auf grundsätzlichere Reformen in Wirtschaft und Gesellschaft. Zwei Jahre nach Abschluss des Friedensabkommens setzte sich diese Linie nach einem längeren, internen Ringen zwischen den einzelnen Verbänden auch im SGB durch. In den «Lenker Thesen» wurde 1940 festgehalten, dass sich der SGB auf die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beschränken habe. Der SGB zog sich damit für Jahrzehnte aus der öffentlichen Diskussion um wirtschaftspolitische und gesellschaftliche Alternativen zurück.

Auf Druck des SMUV kündigte M. Weber seine Stelle beim SGB

Foto: SGB

Die rechtlichen Voraussetzungen für das sozialpartnerschaftliche Modell wurden 1947 mit dem Wirtschaftsartikel in der Bundesverfassung geschaffen, welcher den Bund unter anderem befugt, Vorschriften zu erlassen über die «Regelung betrieblicher und beruflicher Angelegenheiten» zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und «zur Förderung des Arbeitsfriedens». Der Artikel über die Friedenspflicht wurde daraufhin 1956 im Obligationenrecht verankert.

R. Jaun beschreibt in seiner Untersuchung «Management und Arbeiterschaft» am Fallbeispiel der Maag-Zahnräder AG Zürich sehr präzis den Vorgang der «Selbstunterwerfung (der Gewerkschaften) unter die unternehmerische Konzeption der Produktivitätssteigerung in den fünfziger Jahren». Die Friedenspolitik trug hier wesentlich zur Zerstörung demokratisch - solidarischer Traditionen in der Belegschaft bei. Den Arbeitern, die sich bisher erfolgreich gegen die Einführung des tayloristischen Zeitakkords wehrten, waren mit dem absoluten Arbeitsfrieden die Hände gebunden. Die SMUV-Führung vermochte im anfänglichen Widerstand an der Basis nur «Querulanten» und «Verbandsschädlinge» zu sehen.

Die Gewerkschaften übernahmen im sozialpartnerschaftlichen Modell eine bestimmte Rolle als «Ordnungsfaktor», die sie in den Nachkriegsjahren mit einem gewissen Erfolg für ihre Mitglieder spielten. Dazu gehörte der Verzicht auf Kampfmassnahmen aber auch der weitgehende Verzicht auf qualitative Forderungen innerhalb des Betriebes. Mehr und mehr wurden wirtschaftliches Wachstum und wirtschaftlich-industrielle Produktivität zu den Kristallisationskernen einer gemeinsamen Interessenorientierung zwischen Kapital und Arbeit (Wachstumspakt). Gewerkschaftspolitik beschränkte sich auf die Verteilung der Produktivitätszuwächse. Thematische Verengung, Entpolitisierung der Gewerkschaften, Beschränkung auf die Vertragspolitik und der Abbau der innergewerkschaftlichen Demokratie, insbesondere der Verlust der Fähigkeit der Belegschaften zu einer eigenständigen betrieblichen Arbeitspolitik, gingen dabei Hand in Hand und definierten die «Sozialpartnerschaft» zur Zeit der Hochkonjunktur. Der Wachstumspakt konnte allerdings auf die Länge keinen Bestand haben. Seit den siebziger Jahren, als sich der «kurze Traum von der immerwährenden Prosperität» zu Ende neigte, erwachten auch in den Gewerkschaften neue Kräfte und neue Bestrebungen.

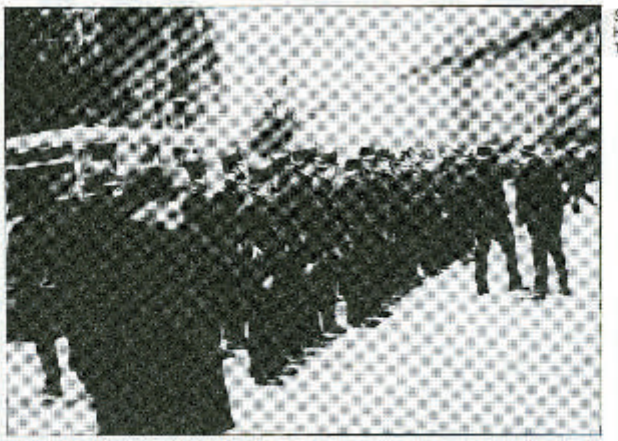
1 Zitate aus Marcela Hubl, Die wirtschaftspolitischen Vorstellungen von Max Weber und sein Einfluss auf die Tätigkeit des SGB.
2 Vgl. dazu O. Scheiben in der 1. Mai-Nummer der WOZ, 1987.

Foto: W. Erb

Generalstreik 1918, Paradeplatz, Zürich

Fotos: Bildarchiv & Dokumentation zur Geschichte der Arbeiterbewegung

Schneider Streik 1931
Bahnhofstrasse Zürich



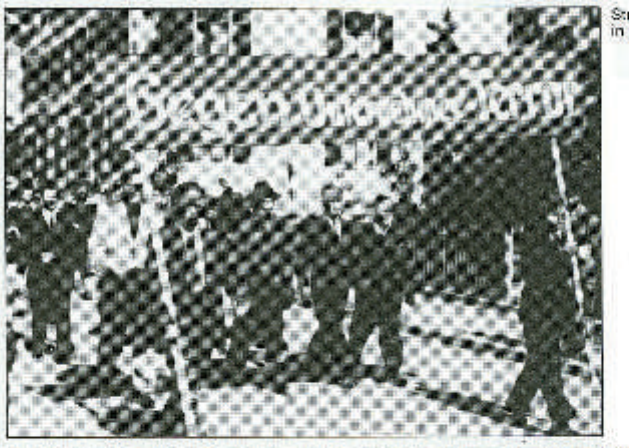
Streik der Heizungsmonteure
Helvetiaplatz Zürich, 1932
1 Toter

BERNARD DEGEN

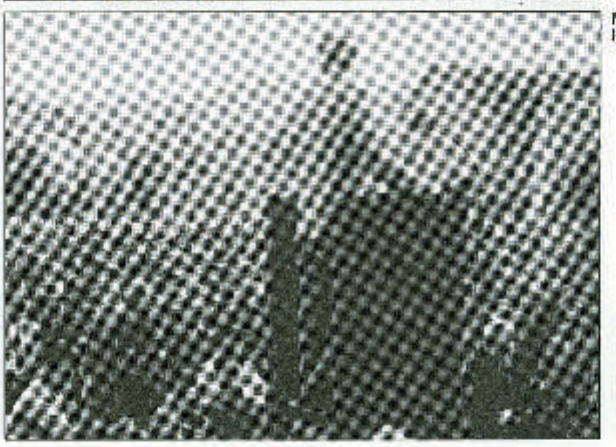
Die industriellen Beziehungen waren lange weit konfliktgeladener, als wir uns dies heute vorstellen. Vergleicht man zum Beispiel einige Streikcharakteristiken zwischen der Jahrhundertwende und der Weltwirtschaftskrise der 30er Jahre, so kommt man zu verblüffenden Ergebnissen.

Bei der vermutlich zuverlässigsten Angabe, der Streikrate (Anzahl der Streiks auf 100'000 nicht in der Landwirtschaft Erwerbstätige), lag die Schweiz in der Nähe anderer Industrieländer.

Die Gesamtarbeitsverträge fanden hierzulande erst später als etwa in Grossbritannien, Skandinavien oder Deutschland Verbreitung. Der eigentliche Durchbruch kam sogar erst nach dem 2. Weltkrieg, als die Gewerkschaften in einer letzten grossen Streikwelle den sozialen Frieden zu gefährden drohten. Der Vorsprung, den der intakte Produktionsapparat in einem zerstörten Europa bot, wollten sich die Unternehmer nicht durch Beharren auf ihrem Herr-im-Haus-Standpunkt verscherzen.



Streik der Textilarbeiter
in Wald, 1946



Maler Streik
Helvetiaplatz Zürich, 1963

Fotos: Bildarchiv & Dokumentation zur Geschichte der Arbeiterbewegung

Hans Baumann, Sekretär GBH
Vasco Pedrina, Sekretär Schweiz. Arbeiterbildungszentrale
Hans Schäppi, Präsident GTCP

Bilanz 50 Jahre Arbeitsfrieden: Eine

SACKGASSE

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

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

Arbeitsfrieden und Sozialpartnerschaftsideologie haben die Gewerkschaftsbewegung nicht nur demobilisiert, sondern auch dazu geführt, dass die Gewerkschaften auf die Ebene der betrieblich und vertraglich zu vereinbarenden Arbeitsbedingungen zurückgebunden wurden. Damit haben sie bewusst auf die Formulierung eigener, wirtschaftspolitischer Alternativen verzichtet. Insbesonders in den fünfziger und sechziger Jahren beschränkte sich der SGB auf die Mitarbeit in den vorparlamentarischen Kommissionen und auf das Erarbeiten von Vernehmlassungsstellungnahmen, ohne eigene, grundsätzlichere politische Initiativen zu entwickeln.

Wie negativ sich die Meinung ausgewirkt hat, alles solle per Vertrag gelöst werden, zeigt gerade das Beispiel der Arbeitszeitverkürzung. Die LdU-Arbeitszeitverkürzungsinitiative von 1958 und die 40-Stunden-Wochen-Initiative der POCH/PdA/PSA/SAP von '76 wurden mit den Argumenten abgelehnt, die Arbeitszeitverkürzung müsse per Vertrag erreicht werden.

Verhängnisvolle Selbstbeschränkung

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

darf, ohne eine Bewilligung einzuholen.

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

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

Der Substanzverlust der Gewerkschaften

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

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

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

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

Sozialpartnerschaftliche Abhängigkeit

Die Gewerkschaften suchten in den sechziger und zu Beginn der siebziger Jahre nach Mitteln, um den Mitgliederschwund aufzuhalten und die Gewerkschaften wieder attraktiver zu machen. In vielen Branchen wurden so in jener Zeit partnerschaftliche Fonds gebildet, die je nach Branche durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmergelder oder wie im Baugewerbe ausschliesslich durch den Solidaritätsbeitrag der Nichtgewerkschaftsmitglieder gespiesen werden. Teilweise dienen diese Fondsgelder paritätischen Einrichtungen, teilweise stehen sie den Gewerkschaften zur Verfügung und können z. B. für Schulungsaufgaben oder soziale Zwecke verwendet werden. Meistens wurden diese paritätischen Einrichtungen mit einem Solidaritätsbeitrag für Nichtmitglieder verbunden: Dadurch wurde der Gewerkschaftsbeitritt sozusagen billiger, Gewerkschaftsmitglieder haben nur noch die Differenz zwischen Solidaritätsbeitrag und Mitgliederbeitrag zu zahlen.

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

Reformansätze in den siebziger Jahren

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

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

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

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

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

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

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

Was kommt auf uns zu?

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

Hinzu kommt die *wirtschaftliche Krisensituation in weiten Teilen der Welt*. Trotz einer Ankurbelung von Profiten und Umsätzen und einer entsprechenden Steigerung der Produktion im gegenwärtigen Wirtschaftsaufschwung bleiben die Arbeitslosenzahlen in den kapitalistischen Ländern auf einem seit der grossen Krise der dreissiger Jahre nie mehr dagewesenen Rekordstand. Nach Abflauen der gegenwärtigen Konjunkturphase ist auch in der Schweiz wieder mit einem Ansteigen der Arbeitslosigkeit und mit vermehrtem «Export» der Arbeitslosigkeit oder verschleierter Arbeitslosigkeit zu rechnen.

Die auf die neuen Technologien abgestützten *Rationalisierungs-* und *Organisationsstrategien* beinhalten zudem die Gefahr einer dauerhaften und tiefgreifenden Differenzierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der ArbeitnehmerInnen. Einerseits bringen sie mit ihren wachsenden Anforderungen an Ausbildung und Wissen eine Aufwertung der gut in den Betrieben integrierten, qualifizierten Arbeitskräfte. Anderseits fördern sie in einer Zeit wachsender Arbeitslosigkeit die Ausgrenzung, Dequalifikation und Diskriminierung der weniger gut ausgebildeten Arbeitskräfte.

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

Der SGB in den achtziger Jahren

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

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

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

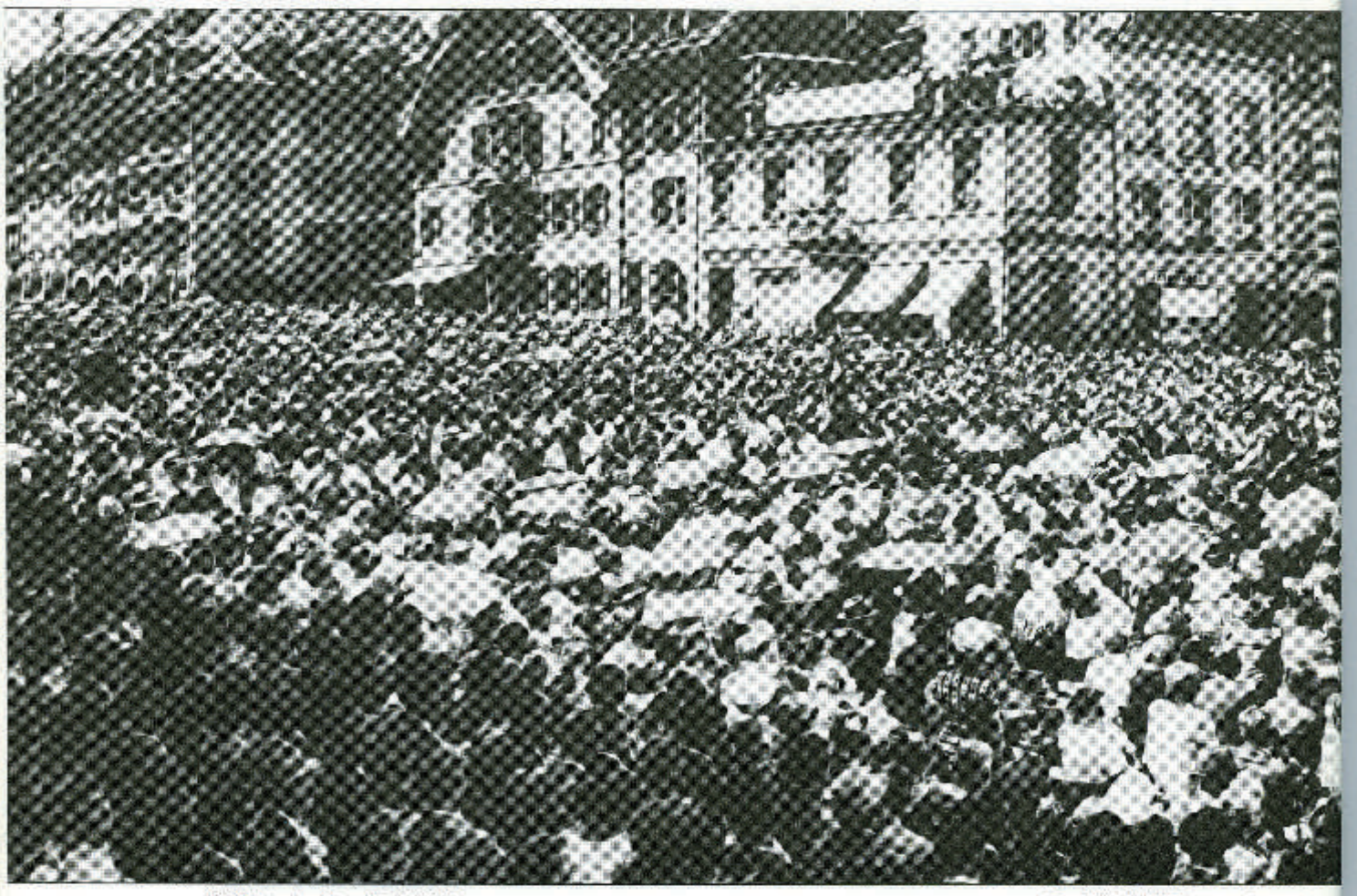
Die Gefahren, welche diese «modernistische» und «sozialpartnerschaftliche» gewerkschaftliche Orientierung in sich birgt, sind klar: Die Kehrseite der Flexibilität sind noch weniger sichere Arbeitsbedingungen und eine noch verstärkte Individualisierung und Zersplitterung unserer Gesellschaft. Ebenso verwischen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

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

Foto: W. Erb

HANS BAUMANN
VASCO PEDRINA
HANS SCHÄPPI

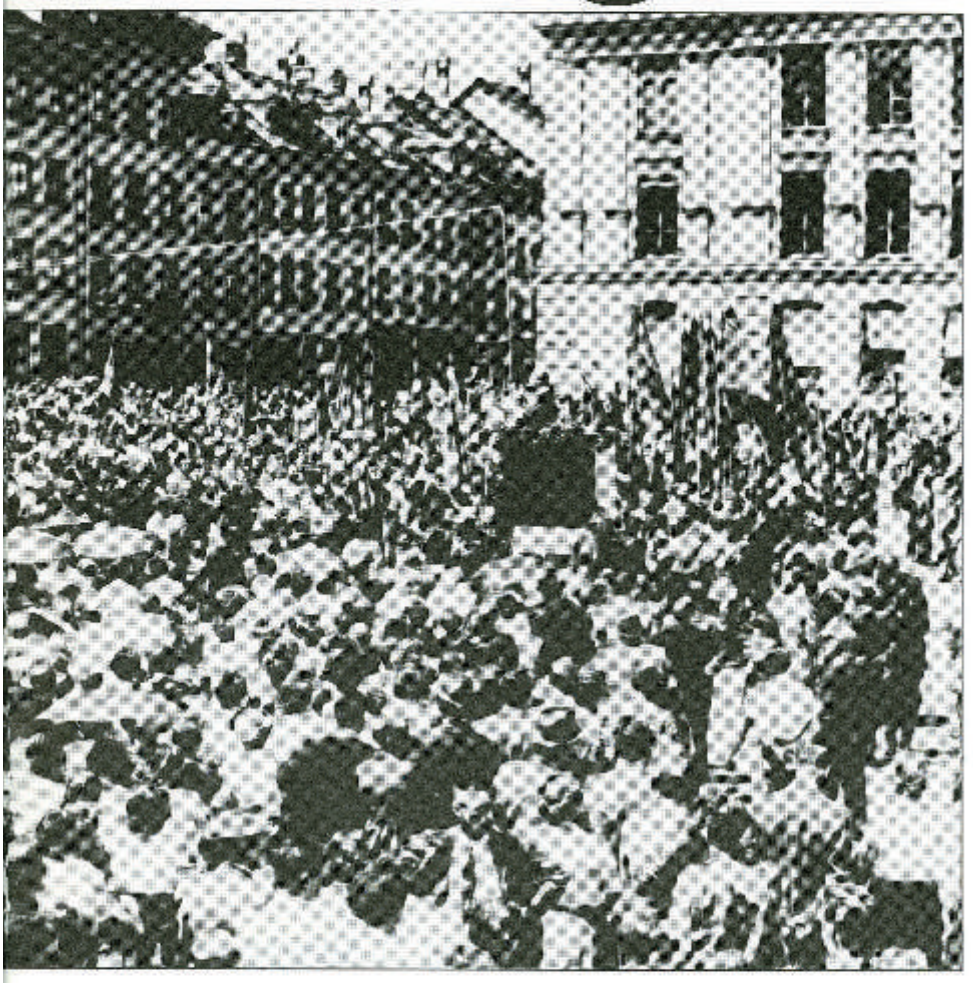
Ein Kurswechsel



STFV Marsch auf Bern, 15. Juni 1956

Foto: Bildarchiv & Dokumentation zur Geschichte der Arbeiterbewegung

ist nötig



Es kann kein Zweifel daran bestehen, dass wir als GewerkschafterInnen in der heutigen Situation wenig Grund haben, 50 Jahre Arbeitsfrieden zu feiern, sondern genügend Anlass besteht, die gewerkschaftlichen Ziele und Strategien intensiv zu diskutieren. Schwierigkeiten und Probleme sind da. Sie sollen uns allerdings nicht resignieren lassen, sondern wachrütteln. Sie sind nicht unüberwindbar, wenn es uns gelingt, unsere Identität als GewerkschafterInnen, unsere Ziele, unsere Aktionsformen und Strukturen neu zu definieren und einen Zukunftsentwurf zu erarbeiten, der die aktiven und fortschrittlichen GewerkschafterInnen zu sammeln und zu mobilisieren vermag. In einem solchen Entwurf für eine alternative solidarische gesellschaftliche Entwicklung müsste konsequent der Kampf für die Lebensqualität, d. h. das Recht auf eine sinnvolle Arbeit, der Schutz der Gesundheit und der natürlichen Umwelt und der Kampf gegen Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten in den Vordergrund gestellt werden.

So muss die Gewerkschaftsbewegung insbesondere patriarchalischen Zuständen in der Wirtschaft und Gesellschaft, aber auch in den eigenen Reihen, energisch entgegentreten. Nur eine Bewegung, welche auch zu einem Sammlungsort für Frauen wird, kann die Glaubwürdigkeit und den Rückhalt für eine grundlegende Kursänderung finden.

Nützliche Elemente für die Definition eines solchen Entwurfes finden wir im Beschäftigungsprogramm der GBH, im Schwerpunkteprogramm der GTCP sowie im Frauenprogramm des VPOD. Es ist jedoch notwendig, weitere Überlegungen anzuregen und die Diskussion zur Erarbeitung einer Antwort auf die neokonservative und neoliberale Offensive voranzutreiben.

Damit stellt sich die Frage, ob die Gewerkschaften heute nach 50 Jahren Sozialpartnerschaft wieder zu Trägern alternativer wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Konzepte werden, welche die ökologische Frage, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die zunehmende «technologische» Ausgrenzung eines Teils der ArbeitnehmerInnen miteinbeziehen? In welche Richtung müssten diese gehen und welche Voraussetzungen zur Durchsetzung echter, längerfristiger Reformen müssten gegeben sein?

Radikale Arbeitszeitverkürzung

Grundsätzlich muss das *Recht auf Arbeit* weiterhin

angestrebt und erkämpft werden. Voraussetzung dafür ist eine gerechtere Verteilung der Arbeit auf alle durch eine *radikale Arbeitszeitverkürzung*. Das Recht auf diese Normalarbeitszeit würde auch die Schutzfunktion des Normalarbeitstages aufrecht erhalten. Letzteres ist wichtig als Gegenstrategie gegen die von den Unternehmern verlangte Flexibilisierung von Arbeitszeit und Löhnen.

Sinnvolle Arbeit

Die Einbeziehung der ökologischen Frage bedingt die Erweiterung des Rechts auf Arbeit auf das *Recht auf sinnvolle Arbeit*. Eine solche Vollbeschäftigung des «neuen Typs» schliesst den *notwendigen, ökologischen Umbau der Wirtschaft* mit ein und bedeutet, dass sich die Gewerkschaften noch vermehrt mit möglichen Alternativen in der Produktion im Sinne von Gebrauchswertproduktion auseinandersetzen müssen.

Dies führt unweigerlich zur schwierigen Frage, welche technologischen Entwicklungsoptionen in Zukunft anzustreben sind und welche Position der Schweiz im internationalen Wettbewerb der Industrieländer und im Warenaustausch mit der Dritten Welt zukommen soll. Auch hier müssten die Gewerkschaften eine Position entwickeln, welche sich jenseits der von der Kapitalseite gewünschten, bedingungslosen Technologieförderung und dem Ausbau der internationalen Wettbewerbsposition bewegt.

Technologie-Abwehr

Ein weiterer Bereich, wo neue Vorstösse von gewerkschaftlicher Seite dringend notwendig sind, betrifft die Einführung neuer Technologien in den Betrieben, wo die Nutzung von Gestaltungsräumen im Interesse der ArbeitnehmerInnen im Vordergrund stehen. Möglichkeiten der Umschulung und der Weiterbildung während der Arbeitszeit sind für alle Beschäftigten zu verwirklichen. Betriebliche Initiativen in diese Richtung müssten gesamtwirtschaftlich von neuen Vorstellungen über die Demokratisierung der Wirtschaft begleitet sein.

Soziales Netz ausbauen

Schliesslich sei die Ebene der *Sozialpolitik* erwähnt. Auch hier gilt es, nicht nur die bestehenden Sozialversicherungen gegen Angriffe energisch zu verteidigen, sondern auch neue Modelle zur Diskussion zu stellen. Zu denken ist hier an ein neues System der finanziellen Mindestsicherung für Arbeitslose, Teilarbeitslose, frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene und solche Personen, die gesellschaftlich wertvolle aber unbezahlte Aufgaben erfüllen. Eine solche finanzielle Mindestsicherung müsste in eine Beschäftigungspolitik eingebettet und dürfte nicht ein Ersatz hierfür sein (diese Gefahr scheint uns bei verschiedenen Vorschlägen von grüner Seite zum sogenannten garantierten Mindesteinkommen vorhanden zu sein). Zu solchen neuen sozialpolitischen Modellen gehören auch entsprechende Finanzierungsvorschläge, die zusätzlich neue, von der Lohnsumme unabhängige Finanzierungsquellen berücksichtigen (z. B. eine Wertschöpfungssteuer).

Gewerkschaften – eine Bewegung für breite Schichten

Neue Initiativen in dieser Richtung wären auch im Zusammenhang mit den Strukturproblemen der meisten Gewerkschaften wichtig; sie würden alle Arbeitnehmer und auch Teile der nicht im Erwerbssektor tätigen Personen betreffen. Die Gewerkschaften könnten damit das schwindende Rekrutierungsfeld wieder erweitern. Auch die Ausdehnung des Einflussbereiches der Gewerkschaften auf die Angestellten und den tertiären Sektor ist eher möglich, wenn die Gewerkschaften überzeugende Alternativen anzubieten haben, die über den von ihnen traditionell bearbeiteten Bereich der unmittelbaren Arbeitsumwelt hinausgehen (ohne diesen allerdings zu vernachlässigen).

Nur mit kämpferischer Gewerkschaftspolitik durchsetzbar

Schliesslich werden die neuen Ideen und neue, in die Zukunft weisende Konzepte nicht vom Himmel fallen. Sie werden vielmehr aus der praktischen Gewerkschaftsarbeit hervorgehen, die allerdings im Sinne einer offensiven Gewerkschaftspolitik revidiert werden muss, wie gewisse Verbände damit bereits begonnen haben. Jüngstes und löblichstes Beispiel: der Aktionstag der GBH in der Westschweiz vom 25. März und die nationale Demonstration vom 2. Juli. Es hat aber in letzter Zeit auch andere gegeben: bei den Pöstlern, den ChemiearbeiterInnen und den Angestellten in den öffentlichen Diensten. Bei der Durchsetzung neuer, wirtschafts- und technologiepolitischer Vorstösse im Interesse der ArbeitnehmerInnen würden die «Unternehmerentscheide» wieder vermehrt in Frage gestellt. In einer solchen Gewerkschaftspolitik steckt damit zwangsläufig ein Konfliktpotential. Der Mobilisierungsbereitschaft und Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaft werden deshalb in Zukunft eine immer wichtigere Funktion zukommen. Mobilisierungsfähigkeit bedeutet, dass grössere Transparenz in der Bewegungsführung geschaffen wird: Die Mitglieder sollen uneingeschränkt in die Entscheidungen einbezogen werden, insbesondere wenn es um die Erneuerung von Gesamtarbeitsverträgen geht. Die Gewerkschaften müssen vermehrt wieder zu einem Ort des Erfahrungsaustausches und einer lebhaften Diskussion werden. Mobilisierung heisst aber auch, dass die ArbeitnehmerInnen auch bereit sind, wenn nötig mit Kampfmitteln für ihre Interessen einzustehen und die Gewerkschaften nicht nur auf «kollektives Betteln» am Verhandlungstisch angewiesen sind. Dabei dürfen wir nicht vergessen, dass der Wille zur Veränderung, zur Solidarität und zur Emanzipation vor allem durch die Erfahrung der gemeinsamen Aktion gestärkt wird. Eine kämpferische Gewerkschaftsbewegung brauchen wir schliesslich auch, wenn wir unsere Pflicht zur internationalen Solidarität erfüllen wollen. Nur auf diese Weise können wir die Ausgebeuteten und Unterdrückten in der ganzen Welt wirklich unterstützen.

In der heutigen Situation wird selbst die Verteidigung bestehender sozialer Errungenschaften wieder weitgehend von der Konfliktfähigkeit der Gewerkschaften abhängen. Umso eher gilt, dass sich die Ideologie des unbeschränkten Arbeitsfriedens und echte Alternativvorschläge gegenseitig ausschliessen. Eine Neuorientierung der gewerkschaftlichen Politik wird sicher nicht harmonisch und konfliktfrei über die Bühne gehen. Deshalb müssen die Gewerkschaften, wollen sie die Zukunft mitgestalten, ihre während der langen Ära des Arbeitsfriedens verlorengegangene Konfliktfähigkeit zurückgewinnen.

Das Friedensabkommen als rückständige Vertragsform

Art. 357 a/II OR heisst es weiter: «Die Friedenspflicht gilt nur unbeschränkt, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.» Die absolute Friedenspflicht muss also in einer GAV-Klausel speziell festgehalten werden, wenn sich die Tarifparteien darauf einigen können. Vor 1937 war eine absolute Friedenspflicht nur über den öffentlichen Sektor verhängt worden und zwar mit dem Streikverbot, das Bestandteil des Beamtengesetzes von 1927 war. Das am 19. Juli 1937 zwischen dem Unternehmerverband und den Gewerkschaften der Metall- und Maschinenindustrie abgeschlossene «Friedensabkommen» (damals noch schlicht «Vereinbarung» genannt) unterstellte dann die 88 000 Beschäftigten dieser Branche (12 Prozent der Lohnabhängigen), dem totalen Arbeitsfrieden. Seit diesem Zeitpunkt hat die absolute Friedenspflicht in beinahe alle Gesamtarbeitsverträge Eingang gefunden.

Die in den siebziger Jahren erhobene Forderung nach einer *Relativierung* der Friedenspflicht greift damit weit über das «Friedensabkommen» in der Metall- und Maschinenindustrie hinaus, bezieht sich auch auf Hunderte von GAV in den meisten Branchen der schweizerischen Volkswirtschaft und zusätzlich auf das eidgenössische Beamtengesetz. Angestrebt wird die generelle Abkehr von der vertraglich bzw. gesetzlich vorgeschriebenen absoluten Friedenspflicht und damit die Rückgewinnung der gewerkschaftlichen Entscheidungsfreiheit bei der Wahl von Interessendurchsetzungsstrategien.

Obwohl es zutrifft, dass mit einer steigenden Regelungsdichte in den GAV die Differenz zwischen der relativen und der absoluten Friedenspflicht abnimmt, bleibt eine klare Kluft zwischen einer durch die Sozialpartnerschaftsideologie genährten Bereitschaft zum Total-Arbeitsfrieden und einer auf vertraglich zugesicherten Leistungen beharrenden, im Konfliktfall jedoch auch zu Kampfmassnahmen entschlossenen gewerkschaftlichen Position.

ursprünglich beschränkte sich ein GAV praktisch vollständig auf diesen Bereich. Seit dem Zweiten Weltkrieg enthalten die Verträge vermehrt auch Bestimmungen, welche die Beziehungen zwischen den Parteien («Sozialpartnern») regeln. Der schuldrechtliche Teil (Vorschriften über Schiedsgerichtsverfahren, Einigungsstellen, Friedenspflicht ...) nahm damit an Bedeutung stark zu.

Ergänzt wurde die Regulierung des Arbeitsmarktes in der Schweiz durch die Institution der sogenannten «Einigungsämter» und durch die 1941 mit dem expliziten Ziel der Vermeidung von Arbeitskämpfen eingeführte, 1947 in der Verfassung verankerte und 1956 gesetzlich kodifizierte Möglichkeit einer «Allgemeinverbindlichkeitserklärung» von GAV.

Relative und absolute Friedenspflicht

Ohne eine spezielle Regelung beinhaltet ein GAV zunächst einmal nur die *relative Friedenspflicht*. Das OR (Art. 357 a/II) hält dazu fest: «Jede Vertragspartei ist verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im GAV geregelt sind.» Arbeitskämpfe sind demgegenüber zulässig:

- wenn deren Zielsetzung die im GAV behandelte Materie nicht berührt (z. B. Solidaritätsstreiks),
- wenn Unternehmer den GAV brechen bzw. sabotieren und der Rechtsweg nicht gangbar/zumutbar ist,
- wenn sich die Umstände so stark verändern, dass eine «Extremsituation» eintritt (z. B. technologische Innovation in raschem Tempo) und
- wenn der Vertrag abgelaufen ist bzw. gekündigt wurde und Verhandlungen über dessen Verlängerung oder Erneuerung laufen. (Punkt 2 und 3 sind rechtlich umstritten: gegen gutes Geld wird jede Firma einen Gutachter finden, welcher die Rechtmässigkeit einer solchen Kampfmassnahme bestreiten wird!)

Im bereits zitierten Artikel

her in seinen Grundzügen von einem GAV nicht mehr wesentlich unterscheidet.

Nachstehend bringen wir einige, von Jakob Tanner zusammengestellte, vertragsrechtliche Erläuterungen:

Gesamtarbeitsverträge

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein kollektives Abkommen zwischen «Tarifparteien» derselben Branche. Ein oder mehrere Unternehmer (bzw. deren Verbände) schliessen mit organisierten ArbeiterInnen/Angestellten, also mit Gewerkschaften und Angestelltenverbänden, einen Vertrag ab. In der Geschichte der Arbeiterbewegung lassen sich überall schon früh Bestrebungen erkennen, aus dem Willkürzustand des Einzelvertragswesens auszubrechen und die Arbeitsbedingungen kollektivrechtlich zu regeln. Kernstück gewerkschaftlicher Bemühungen war die Aushandlung von Lohntarifen; von daher leitet sich die (häufig synonym mit GAV gebrauchte) Bezeichnung «Tarifvertrag» ab. Die ersten solchen Verträge in der Schweiz datieren aus dem Jahre 1857 (Schreiner in Genf) und 1861 (Typographen in St. Gallen). Die um die Jahrhundertwende verstärkt einsetzenden Klassenkämpfe liefen parallel mit einem ersten breiteren Durchbruch des Tarifvertrages. 1911/12 fand der GAV Eingang in das Obligationenrecht (OR); die Schweiz war damit das erste Land, welches besondere Bestimmungen über Kollektivverträge ins Vertragsrecht aufnahm. Zwischen 1938 und 1982 hat sich die Zahl der GAV mehr als verdreifacht (von etwa 420 auf etwa 1400) mit einem sichtlichen Anstieg zwischen 1945 und 1949 sowie einem Rückgang (aufgrund grösserer Reichweite einzelner GAV) ab Mitte der 60er Jahre.

Ein GAV zerfällt in zwei Teile: Im normativen Teil sind materielle Vorschriften über Anstellungs- und Arbeitsbedingungen (Löhne, Arbeitszeit, Ferien, Weiterbildung, Abgangsentschädigung ...) festgehalten. Im

Handbuch der schweizerischen Volkswirtschaft von 1939 bezeichnete der Basler Prof. E. Salin den Gesamtarbeitsvertrag als «demokratische Form des Arbeitsvertrages». Das Friedensabkommen von 1937 war jedoch kein Gesamtarbeitsvertrag. Es enthielt keinen normativen Teil, in welchem in einem GAV die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen wie Löhne, Teuerungsausgleich, Ferien, Arbeitszeit usw. geregelt sind. Im Friedensabkommen von 1937 wurde kein Satz über die Regelung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen verloren. Alle elf Artikel des Abkommens waren der einzigen Zielsetzung, der Sicherstellung der absoluten Friedenspflicht auf der Grundlage von «Treu und Glauben» gewidmet. Der Streikverzicht wurde von den Gewerkschaften auf Zusehen hin und ohne irgendwelche konkreten vertraglichen Zusicherungen geleistet. E. Salin bemerkte deshalb, diese «Vereinbarung» (so die offizielle Bezeichnung des Friedensabkommens) unterscheide sich «nicht stark von manchen unterentwickelten Verträgen der Frühzeit».

Nach der Durchsetzung von Gesamtarbeitsverträgen im Industriebereich geriet schliesslich auch das Friedensabkommen in diesen Sog. 1974 kam erstmals eine ganze Reihe der bisher in separaten Zusatzabkommen enthaltenen Vorschriften über die Arbeitsbedingungen direkt ins Abkommen, das sich seit-

1987
in den Metallbetrieben

Wie sieht es nach 50 Jahren Arbeitsfrieden in den Schweizerischen Metallbetrieben aus? Dieser Frage sind wir nachgegangen. Wir haben zuerst mit drei Arbeitern aus einem mittelgrossen Metallbetrieb eine DISKUSSIONs-Runde durchgeführt. Die Situation ist recht widersprüchlich: Die Leute sind unzufrieden, sie sind aber nicht bereit, etwas dagegen zu machen. Die Perspektiven fehlen. Viele suchen die Lösung mit einem Stellenwechsel, d. h. auf individueller Ebene. Die meisten identifizieren sich zudem mit dem Betrieb, obwohl niemand das Gefühl hat, der Unternehmer gäbe ihnen, was ihnen zustehe. Die Tradition spielt auch eine Rolle: «Mein Vater hat mir nie gesagt, er habe gestreikt», meint einer der drei Kollegen. Die Leute haben Angst, sich zu exponieren. «Wollte der SMUV heute eine nationale Demo machen, dann müsste er nicht nur die Reisespesen und das Mittagessen bezahlen, sondern noch den Lohnausfall plus 25 Prozent für die Samstagsarbeit», stellt ein zweiter Kollege fest.

Wir haben dann eine Zusammenfassung des Gesprächs mit den drei Arbeitern fünf Kolleginnen und Kollegen vorgelegt, die gewerkschaftlich in Positionen mit Verantwortung sind. (Die Zusammenfassung können wir hier aus Platzgründen nicht abdrucken). Alle fünf sind SMUV-Mitglieder und dem Arbeitsfrieden gegenüber kritisch eingestellt. Die an der DISKUSSIONs-Runde teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen können es sich wegen ihrer Stelle nicht leisten, dass ihre Namen veröffentlicht werden. Das ist auch ein Ergebnis des Arbeitsfriedens. Darum haben wir Pseudonyme verwendet. Die Gespräche führte Bruno Bollinger (BB), der auch für die Zusammenfassung besorgt war.

Karl: Betriebsgruppenpräsident und Sektionsvorstandsmitglied. **Ursula:** Frauengruppenpräsidentin und Mitglied des Sektionsvorstandes. **Maria:** Mitglied des Sektionsvorstandes. **Gusti:** Betriebskommissions- (BK) und Mitglied des Sektionsvorstandes. **Andreas:** Betriebsgruppenpräsident.

BB: *Ihr habt die Zusammenfassung des Gesprächs mit den drei Kollegen gelesen. Was meint ihr? Sieht es bei euch auch so aus?*

Andreas: Die Situation ist so verworren, wie sie die drei Kollegen schildern. Was mir vor allem auffällt ist der Unterschied zwischen heute und früher. Ich kenne die Vergangenheit vor allem aus alten Protokollen. Seinerzeit gab es noch viele Gewerkschaftsaktivisten, die sich für den Arbeitsfrieden eingesetzt haben. Heute gibt es niemanden mehr, der sich aktiv dafür einsetzt. Die Leute sind total entpolitisiert.

Maria: Mir scheint, dass es einen grossen Unterschied zwischen SchweizerInnen und AusländerInnen gibt. Die AusländerInnen finden den Arbeitsfrieden nicht gut. Die Schweizer finden ihn zum Teil gut, oder er ist ihnen egal.

Ursula: Viele meinen, dass es uns in der Schweiz materiell besser geht, weil wir nicht streiken.

Karl: Wenn es bei uns ums Durchsetzen von etwas geht, erlebe ich immer wieder folgendes: Die AusländerInnen sagen, mit diesen SchweizerInnen kann man nicht kämpfen. Die SchweizerInnen sagen, die AusländerInnen sind nicht organisiert, darum sind wir schwach.

BB: *Ein wichtiger Teil des Gesprächs mit den drei Kollegen war darüber, ob die Leute zufrieden sind oder nicht. Was meint ihr?*

Gusti: Ich glaube, materiell haben die Werktätigen nie zuviel. Wenn es um den Lohn geht, dann wird immer ausgerufen. Bekommen sie aber 30 oder 40 Franken mehr im Monat, dann treten alle anderen Überlegungen in den Hintergrund. Die AusländerInnen, vor allem diejenigen, die schon länger hier sind, unterscheiden sich kaum von den Schweizern.

Andreas: Wobei sie spüren, dass sie nicht ernst genommen werden. Sie sind resigniert. Wenn es aber eine kämpferische Versammlung gibt, dann sind sie begeistert. Sie sind es dann, die bei Sachen mithelfen, für die man sich nicht direkt exponieren muss. Ich habe das mehrmals erlebt. Die Leute sind eher unzufrieden mit ihrer Situation. Sie wissen, dass sie im Betrieb nicht viel erreichen können, wenn Stellen abgebaut werden. Mich trifft es immer wieder zu sehen, wie tief das Selbstvertrauen ist. Darum ist jeder sofort anerkannt, der an einer Versammlung einigermassen sprechen kann. Daher das Ansehen der Funktionäre. Vor ihnen hat man Respekt, weil sie diejenigen sind, die nicht aufgegeben haben. Ich bin auch in dieser Situation. Nach den Versammlungen kommen immer wieder welche, die mir gratulieren, ich hätte gut gesprochen. An der Versammlung selbst unterstützen sie mich aber nicht.

Karl: Das fehlende Selbstvertrauen zeigt sich zum Beispiel bei Lohnverhandlungen. Steht die Frage an, ob man nach ergebnislosen betrieblichen Verhandlungen die Verbände einschalten soll, dann schrecken die Leute zurück, weil sie merken, dass die BK gar nicht dahinter steht.

BB: *Habt ihr das Gefühl, dass die von euch geschilderte Situation etwas mit 50 Jahre Arbeitsfrieden zu tun hat?*

Maria: Ich glaube schon. Man hat jahrzehntelang den Leuten gesagt, wir schauen schon für dich. Es ist lange nichts mehr Gemeinsames gemacht worden. Die Gewerkschaftsleitung und die BK's haben die Leute nicht miteinbezogen. Darum haben viele das Gefühl, sie seien nicht nötig. Oft kommt es auch vor, dass die BK-Leute alle einschüchtern, die nicht ihrer Meinung sind.

Andreas: BK-Mitglieder wenden oft viel Zeit auf, engagieren sich, das müssen wir schon sehen. Darum sind sie glaubwürdig. Sie sind schon auch im Sandwich. Man kann nicht einfach so sagen, dass die Gewerkschaftsfunktionäre die Leuten am Kämpfen hindern.

Ursula: Die Ansicht ist weit verbreitet, dass wir das Maximum herausgeholt haben. Schauen wir die umliegenden Länder an, dann sehen wir zwei Sachen: Es geht uns materiell relativ gut, es gibt praktisch keine Arbeitslosigkeit. Anderseits hinkt die Sozialgesetzgebung hinterher, was für bestimmte soziale Gruppen grosse Probleme schafft. Denken wir an die Frauen, die einen wesentlichen Teil der Arbeitswelt

ausmachen. Es gibt etliche Frauen, die keinen existenzsichernden Lohn haben, was eine Folge davon ist, dass viele Arbeitsverträge, die sich auf das Friedensabkommen berufen, keine Minimallöhne festhalten. Darum trifft das gewisse Schichten, wie Frauen, Unqualifizierte, Immigranten. Ich habe irgendwo das Gefühl, dass sie nicht mitgemeint sind im Arbeitsfrieden ...

Gusti: Das mit dem fehlenden Selbstvertrauen hat auch damit zu tun, dass es jemand, der nicht organisiert ist und der alleine mit den Problemen konfrontiert ist, wirklich schwierig hat, etwas Gescheites zu sagen. Vor 50 Jahren ist es ja darum gegangen, den Klassenkampf abzusagen. Seitdem sind neue Kategorien geschaffen worden: die Frauen sind eine Gruppe, die Ausländer eine andere und heute gibt es eine neue Gruppe, die der «faulen Eier», der mit Hajek und Mc Kinsey zu Leibe gerückt wird. Der Zusammenhalt wird immer schwerer möglich.

Andreas: Es liegt auch an der Abgehobenheit der Vertragsverhandlungen, um die es im Betrieb keine Diskussionen gibt. Die Funktionäre und die BK's haben einerseits Angst, die Basis ins Verhandlungskonzept einzubeziehen. Da die Basis ausgeschlossen ist, hat die BK keine grosse Unterstützung zu erwarten. Zudem sind die Funktionäre heute total unfähig, auf die aktuellen Probleme eine Antwort zu finden. Das spüren die Leute. Der SMUV hat in den letzten Jahren massiv Mitglieder verloren. Der Gewerkschaftsfunktionär, der einmal die herrschende Unzufriedenheit aufgreifen würde, um etwas daraus zu machen, der könnte etwas in Gang bringen. Beispielsweise bei der Einführung von neuen Magnetkarten für die Zeitkontrolle sollte sofort eine Versammlung darüber gemacht werden, um zu diskutieren, wie mit dieser neuen Situation umgegangen werden kann. Da kämen sicher viele Leute. Nicht erst einige Monate später, wenn alles schon gelaufen ist. Die BK's sind ja meistens ein halbes Jahr im voraus informiert. Sie sind aber nicht bereit, einmal mit Informationen nach aussen zu gehen, bevor es die Geschäftsleitung macht ...

Ursula: ... das ist eben Arbeitsfrieden ...

Andreas: Ja, in dem Sinne ist der Arbeitsfrieden schon etwas, das verhindert, dass die Leute kämpfen. Der Arbeitsfrieden verhindert, dass die keimende Unzufriedenheit sich in ein klassenbewusstes Denken umwandelt, weil es die vereinheitlichenden Versammlungen nicht gibt. Die Leute sind alleine mit ihren Problemen.

BB: *Was meint ihr zur Aussage von Fritz Reimann über Treu und Glauben? Er sagt auch, dass das Wichtigste die Konsensbildung ist, dass zwischen BK und Betriebsleitung Lösungen gesucht werden, die alle befriedigen. Direkt gefragt: Gibt euch der Betrieb, was er zu geben imstande ist?*

Ursula: Wie kann man überhaupt so etwas fragen!

Andreas: Ja, das kannst du jetzt so schreiben: Wie kann man überhaupt so etwas fragen!

Gusti: Ich finde das aber nicht so abstrakt. Viele Leute sehen, dass es zwischen Arbeit und Kapital Probleme gibt, und bemühen sich, eine Lösung zu finden. Wenn es um konkrete Sachen geht, zum Beispiel bei einem Reglement, dann ist es schon so, dass die Direktion unsere Einwände nicht einfach vom Tisch wischt, sondern darauf eingeht und überlegt, wie sie antworten soll. Nach drei, vier Sitzungen merkst du, dass du nicht weiterkommst. Dann kommt der Sachzwang, dass der Betrieb funktionieren muss und es wird rein institutionell entschieden: Ihr habt jetzt mitgesprochen, nun entscheiden wir ... Das ist schon ein Teil der Arbeitsfriedenskultur. Das funktioniert jedoch nur solange der Betrieb Reserven hat. Wenn es nämlich um Entlassungen oder Abbaumassnahmen geht, dann sind ihre Antworten viel kürzer.

Maria: Ich frage mich, wer sich als BK-Mitglied bewusst politisch gegen die Betriebsleitung stellt? Das können einzelne linke Aktivisten tun, jedoch nicht die Mehrheit der BK-Leute, die von der Direktion mit ihren Argumenten eingenommen werden. Die Leute gehen aus einem sozialen Engagement in die BK, weil sie etwas verbessern wollen, dann sind sie politisch nicht auf solche Diskussionen vorbereitet. Das kannst du nur, wenn du irgendwo dabei bist, wo solche Diskussionen gemacht werden. Die Gewerkschaft ist aber heute leider nicht der Ort, wo du das lernen kannst.

Andreas: Es gibt BK-Präsidenten, die zwar auf allen wichtigen Fragen kapitulieren, jedoch eine wichtige Rolle spielen und Persönlichkeiten sind. Das Problem von diesen ist, das sie ihr Hartbleiben auf die Verhandlungen beschränken. Sie kämpfen fürs «Mögliche» und innerhalb des vorgegebenen Rahmens. Bei Rationalisierungen oder der Einführung von neuen Technologien wird lediglich informiert und basta.

BB: *Die letzte Frage: Wird bei euch das Friedensabkommen-Jubiläum gefeiert?*

Gusti: Ja, im September findet ein Tag der offenen Türe statt. Auch sollten die BK-Leute noch an Seminaren teilnehmen. Das erste musste aber mangels Interesse abgesagt werden.

Karl: Bei uns sind keine Festlichkeiten bekannt. Was es auch bei uns gibt, sind solche Seminare, die vom Sozialpartnerfonds geplant werden. Und der SMUV drängt darauf, dass die Unternehmer auch eingeladen werden. Am meisten Interesse hat daran der SMUV.

Maria: Ich habe nichts gehört.

Ursula: Bei uns gibt es eine Sondernummer der Hauszeitschrift.

Wie läuft es heute mit dem Friedensabkommen

Das «Friedensabkommen» ist nur einer der vielen Verträge, die der SMUV unterzeichnet. Die Vereinbarung gilt für das Werkstattpersonal der im ASM (Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller) organisierten Firmen. Die Angestellten haben einen eigenen Vertrag, bei dem der SMUV nicht dabei ist.

Das Friedensabkommen wird alle vier oder fünf Jahre erneuert. Die Verhandlungen werden seitens des SMUV von einer Verhandlungskommission geführt. Der Forderungskatalog wird von der Industriekonferenz festgelegt. Eben haben sich am 13. Juni 1987 in Bern 216 stimmberechtigte Delegierte aus den Betrieben getroffen, um die Forderungen für die Verhandlungen festzulegen.

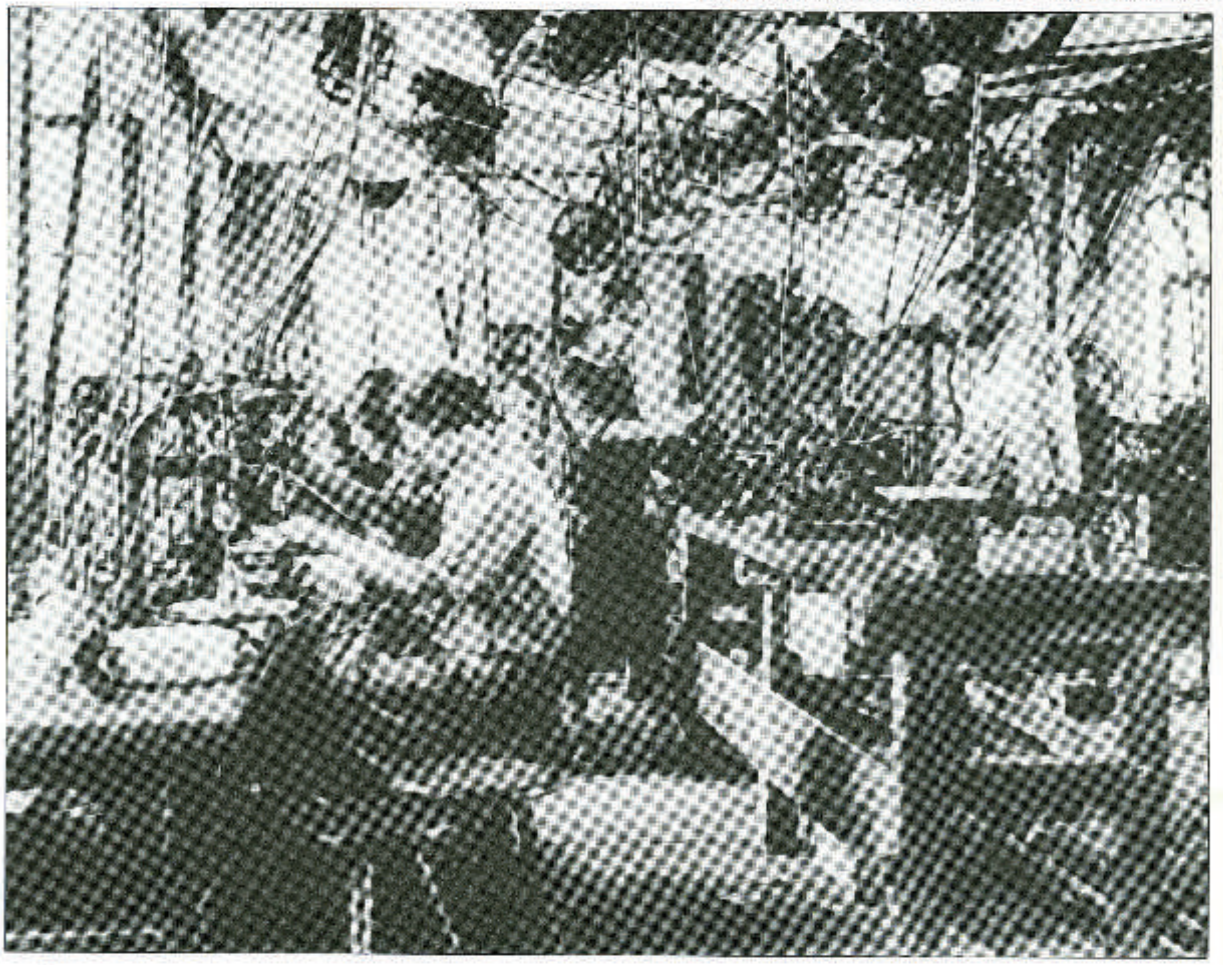
Im Januar ist eine weitere Industriekonferenz vorgesehen, die eine erste Zwischenbilanz der Verhandlungen ziehen wird. Im Juni 1988 sollte es zum Abschluss kommen.

1983 fand wohl die umstrittenste Erneuerung in der Geschichte des Friedensabkommens statt. Hauptpunkt war die Kostenteilung der 40-Stunden-Woche. Eine erste Industriekonferenz lehnte am 5. Juni auf Antrag der Verhandlungskommission das erste Angebot der Unternehmer ab (41-Stunden-Woche mit Lohnkürzung). Am 9. Juli lag ein zweites Angebot vor: 41-Stunden-Woche auf den 1. Januar 1986, bei 1,19 Prozent Lohnreduktion; 40-Stunden-Woche auf den 1. Januar 1988, bei 1,22 Prozent Lohnkürzung. Nach heftiger Diskussion waren schliesslich 139 Delegierte für Annahme, aber immerhin 94 Delegierte wollten dieses Verhandlungsresultat nicht akzeptieren.

In den Betrieben arbeiten die vom Werkstattpersonal gewählten Betriebskommissionen. In einigen Betrieben organisiert der SMUV zudem noch gewerkschaftliche Betriebsgruppen.

DAS DOKUMENT

Betrieb der Metall- und Maschinenindustrie um 1925



DAS DOKUMENT

Noch Anfangs der 30er Jahre hatten nur wenige Arbeiter vertraglich gesicherte Ferien

1. Mai 1938, Zürich

1. Mai 1945, Zürich

Fotos: Bilderarchiv & Dokumentation zur Geschichte der Arbeiterbewegung

Ausländerpolitik: Eine kampflos erlittene

NIEDERLAGE

URS ZUPPINGER

Urs Zuppinger ist seit Jahren in anti-fremdenfeindlichen Bewegungen aktiv. Früher Mitglied der GBH, heute Sekretär des VPOD VD.

Der Kapitalismus kommt ohne Arbeitslosigkeit nicht aus. Er braucht eine «Arbeitskräftereserve» zum Ausgleich seiner ungleichmässigen und schwankenden Wirtschaftsentwicklung. Ohne Arbeitslosigkeit können die ArbeitnehmerInnen auch nicht zum Gehorsam gezwungen werden. Schliesslich spielt die Arbeitslosigkeit eine grosse Rolle, in dem sie einen Teil der Arbeiterschaft zwingt, schlechtere Arbeitsbedingungen anzunehmen. Dieses bekannte Erklärungsschema passt auf viele Länder gut, hingegen in keiner Weise auf die Schweiz.

«Sonderfall Schweiz»

Nach dem Zweiten Weltkrieg war die Arbeitslosigkeit bei uns während fast drei Jahrzehnten sozusagen unbekannt und auch heute ist sie noch erstaunlich klein. Die Unternehmer wurden jedoch mit den Wirtschaftskrisen der siebziger und achtziger Jahren leichter fertig als ihre Kollegen aus anderen Ländern. Ihre soziale Vorherrschaft ist kaum irgendwo so wenig umstritten wie bei uns.

Besser als Kaffee-Ersatz

Die Erklärung dieser schweizerischen Sonderstellung ist bekannt: Die geschichtlich bedingte Vorzugsstellung des schweizerischen Kapitalismus hatte zur Folge, dass die Schweiz nach dem Zweiten Weltkrieg nicht unter Arbeitskräfteüberschuss sondern unter Arbeitskräftemangel litt und daher massiv ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anzog. Dank einem komplexen Gefüge von Rechtseinschränkungen hat das schweizerische Bürgertum seither die ausländischen Arbeitskräfte in einen perfekten «Arbeitslosen-Ersatz» verwandelt.

Dabei hat es sich erwiesen, dass der «Ersatz» in vielen Belangen das «Original» bei weitem übertrifft:

- Wer nur ein bedingtes Aufenthaltsrecht hat, kann völlig legal heimgeschickt werden, wenn ihn die nationale Wirtschaft nicht mehr benötigt. Mit diesem perfiden Trick hat es die Schweiz fertig gebracht, während der schweren Krise der siebziger Jahre die Arbeitslosigkeit in einen neuen Exportartikel zu verwandeln und damit die wirtschaftlichen und politischen Kosten auf die Ursprungsländer abzuwälzen.
- Die rechtliche Ungleichheit zwischen ausländischen und schweizerischen ArbeitnehmerInnen lähmt die Widerstandskraft der Arbeiterschaft gegenüber den Anforderungen der Unternehmer. Die schweizerischen ArbeitnehmerInnen hoffen, dass sie auf Kosten der AusländerInnen verschont würden. Die ausländischen ArbeitnehmerInnen fühlen sich wehrlos in der Minderheit.
- Die verschiedenen Statute (Aufenthalts- und Niederlassungsbewilligung einerseits, – GrenzgängerInnen, SaisonarbeiterInnen, KurzaufenthalterInnen und SchwarzarbeiterInnen andererseits) haben es dem Bürgertum erlaubt, den Arbeitsmarkt in verschiedene den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen angepasste Zonen aufzuteilen. Über die Bewilligungspraxis kann der Staat in sehr einfacher Weise das Arbeitskräftepotential manipulieren. Offiziell ist die Schweiz ein Paradies der «freien Marktwirtschaft». Ohne viel Lärm darum zu machen, verfügt das schweizerische Bürgertum jedoch mit dem Ausländergesetz über perfektes Mittel der staatlichen Wirtschaftsplanung.

Alle Arbeiter sind Fremdarbeiter

Foto: Bildarchiv & Dokumentation zur Geschichte der Arbeiterbewegung

Ein wenig Geschichte ...

In den fünfziger und sechziger Jahren nutzte der schweizerische Kapitalismus die bestehenden Profitmöglichkeiten durch eine arbeitskräfteintensive Wirtschaftspolitik. Um den Arbeitskräftedurst der Unternehmerschaft zu löschen, wurden die staatlich regulierten Immigrationsschleusen offen gehalten.

Im Laufe der sechziger Jahre kam das schweizerische Bürgertum zum Schluss, dass die zunehmende internationale Konkurrenz in den Exportbranchen ein rasches Umschwenken auf eine kapitalintensive, Arbeitskräfte sparende Wirtschaftspolitik, erfordere. Anfangs der siebziger Jahre wurde daher eine radikale Kontingentierung der Aufenthaltsbewilligungen vollzogen. Um einzelne Wirtschaftszweige (Bau, Tourismus, Landwirtschaft, Kleinindustrie) durch dieses Schwenkmanöver nicht in Schwierigkeiten zu bringen, wurde jedoch gleichzeitig die Zulassung der GrenzgängerInnen, der SaisonarbeiterInnen und der KurzaufenthalterInnen weiterhin «liberal» gehandhabt. Durch verschärfte Polizeikontrollen und Erschwerung der Übergangsbedingungen vom Saison- zum Aufenthaltsstatut wurde zudem eine klare Trennung des kontingentierten und unkontingentierten Teils der aus-

ländischen Arbeitskräfte hergestellt.

Dank dem Arbeitsfrieden konnte das schweizerische Bürgertum diese klassenspalterische Ausländerpolitik vorantreiben, ohne je auf einen nennenswerten Widerstand zu stossen. *Unsere Arbeitnehmerorganisationen* liessen sich davon einfangen und haben sich darin nach kurzer Zeit fast hoffnungslos verstrickt.

An der Spaltung mitbeteiligt

Da im Arbeitsfrieden die Arbeitsbedingungen nur durch geschickte Ausnutzung der vorgegebenen Spannungen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden können, betrachteten die Verantwortlichen der schweizerischen Arbeiterbewegung die eintreffenden ausländischen ArbeiterInnen von Anfang an als reine Spielverderber. Anstatt sie als ArbeitskollegInnen zu empfangen wurden die ausländischen ArbeiterInnen als Konkurrenten behandelt.

Die VerteidigerInnen der Arbeitsfriedenspolitik hatten zudem Angst, unter dem Druck der ausländischen ArbeitnehmerInnen in ihren eigenen Reihen politischen Einfluss zu verlieren.

Die Gewerkschaften traten daher lange Zeit als einseitige Interessenvertreter der schweizerischen ArbeitnehmerInnen auf. In Sachen Ausländerpolitik beschränkte sich ihre zentrale Forderung auf die konsequente polizeiliche Kontingentierung der Neuankömmlinge. Die damit verbundenen Einschränkungen der Menschenrechte wurden mehr oder weniger stillschweigend gebilligt. Bis in die Mitte der siebziger Jahre sagte die Arbeiterbewegung zur offiziellen Ausländerpolitik grundsätzlich ja und forderte bloss mehr Konsequenz und eine raschere Durchführung.

Noch bedenklicher stimmt die nationalistische Komponente der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik. Aus ideologischen Gründen hat das schweizerische Bürgertum seit langem die wirtschaftliche Zielsetzung seiner Ausländerpolitik mit einem nationalistischen Mäntelchen umhüllt. (Es soll nie vergessen werden, dass der Begriff der «Überfremdung» aus dem immer noch gültigen Ausländergesetz von 1931 stammt.)

Auch hier ist die Arbeiterbewegung dem Bürgertum voll auf den Leim gegangen: Als erste hat sie seit 1956 vor einer «drohenden Überfremdung» gewarnt. Als dann James Schwarzenbach, Valentin Oehen und die Nationale Aktion fremdenfeindliche Volksinitiativen zu lancieren begannen, versuchte die Arbeiterbewegung sich gegen diesen rechtsextremen Ansturm zu wehren. Es gelang ihr jedoch nicht eine einleuchtende politische Alternative zu entwickeln. Auch auf dieser Ebene brachte die Arbeitsfriedenpolitik in der Ausländerfrage nicht viel mehr als einen bedeutenden Einflussverlust!

Auch hier ist die Arbeiterbewegung dem Bürgertum auf den Leim gegangen

Foto: Bildarchiv & Dokumentation zur Geschichte der Arbeiterbewegung

Dennoch nicht hoffnungslos

Um 1975 hat die Arbeiterbewegung endlich erkannt, dass sie mit ihrer Haltung in eine Sackgasse geraten war. Seither sucht sie nach Auswegen. Eine Öffnung gegenüber den ausländischen ArbeitnehmerInnen wurde notwendig, um die gewerkschaftlichen Mitgliederbestände zu wahren. In vielen Gewerkschaften spielen AusländerInnen heute eine reelle Rolle. Die Frage der sozialen und politischen Gleichberechtigung hat endlich ein gewisses Gewicht erhalten. Eine Mehrheit von Gewerkschaften haben 1980/81 die Mitenandinitiative und in diesem Jahr das Referendum gegen die zweite Revision des Asylgesetzes unterstützt.

Die Kontingentierungsforderung, und mit ihr eine völlig positive Wertung der polizeilichen Kontrolle der ausländischen Arbeiterschaft, bleiben jedoch das zentrale Anliegen der Gewerkschaftsführungen.

Die Schwierigkeiten einer effektiven und tiefgreifenden Kursänderung in der Ausländerfrage dürfen nicht unterschätzt werden. Die Ungleichheit von SchweizerInnen und AusländerInnen wurde von der Arbeitnehmerschaft dieses Landes zu tiefst integriert. Die im Ausländergesetz verankerte Klassenspaltung stellt heute eines der grössten Hindernisse für die Wiederbelebung der Arbeiterbewegung dar. Bekanntlich sind keine Niederlagen schwerer zu überwinden als diejenigen, die kampflos eingesteckt worden sind. Es gibt jedoch nur eine Lösung für dieses Problem: *Entscheidend ist auch in der Ausländerfrage, dass es endlich gelingt, den Wert der Arbeitersolidarität, ohne Rücksicht auf die Herkunftsländer, vor einer breiten Arbeitnehmerbasis durch erfolgreiche Gewerkschaftskämpfe unter Beweis zu stellen.* Die Tatsache, dass in den letzten Monaten, trotz einer wirtschaftlich relativ guten Lage, Bauarbeiter, Eisenbähnler, Postangestellte und Spitalangestellte zur aktiven Verteidigung ihrer Interessen schritten, gibt zu neuen Hoffnungen Anlass.

Für die Entwicklung einer neuen, progressiven Ausländerpolitik der Arbeiterbewegung ist es ausschlaggebend, auf diesem Weg in raschen, grossen Schritten weiterzukommen. In ein paar Jahren kommt die nächste, noch perfidere Überfremdungsinitiative der Nationalen Aktion zur Abstimmung. Es muss vermieden werden, dass bei dieser Gelegenheit alles wieder bachab geht!

Bei den Patron's mit dabei

Im Öffentlichen Dienst ist in den letzten Jahren einiges in Bewegung gekommen: Spitalangestellte, PöstlerInnen, TrämlerInnen, LehrerInnen führen Protestversammlungen während der Arbeitszeit durch, oder diskutieren über Dienst nach Vorschrift und wagen gar erste Streiks. Ist dies der Anfang vom Ende des Arbeitsfriedens, der in einer ganz besonderen Form den Öffentlichen Dienst während den letzten Jahrzehnten geprägt hat?

ANDI RIEGER

Spätestens Anfangs der 50er Jahre war auch im Öffentlichen Dienst der Arbeitsfriede etabliert. Streik wurde zum Fremdwort und auch andere Mobilisierungsformen wurden höchst selten gewählt. Der einzige Druck, der zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Löhne verwandt wurde, war derjenige des ausgetrockneten Arbeitsmarktes. Dieser Druck spielte umso mehr, als ausländische Arbeitskräfte vom Öffentlichen Dienst weitgehend ausgeschlossen waren. So konnte sich die gewerkschaftliche Taktik darauf konzentrieren, unter Bezugnahme auf jeweilige Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt die Anstellungsbedingungen «emporzuschaukeln»: Die reicheren Kantone mussten sich den qualifizierten Bereichen der Privatwirtschaft anpassen, dann der Bund den reicheren Kantonen, dann die andern Kantone dem Bund, usw. Die Gewerkschaft war spezialisiert auf die jeweiligen Quervergleiche und machte im günstigen Augenblick die entprechende «Eingabe» bei ihren Arbeitgebern.

Eine besondere Beziehung zu den Arbeitgebern

Die Patron's sind nun aber im Öffentlichen Dienst von ganz besonderer Art: Zuständig sind nämlich in den meisten Bereichen die politischen Instanzen und zwar nicht allein die Regierungs-Exekutiven, sondern oft letztlich das Parlament. Die Gewerkschaften versuchten sich nun mit dem zuständigen Regierungsvertreter bzw. der Regierungsmehrheit zu verbünden, welche dann ihrerseits die Vorlagen im Parlament vertraten. Dies funktionierte solange, als die Regierung in der Zeit des Booms selbst ihre Verwaltung und Betriebe ausbauen wollte und entsprechendes Personal anziehen musste.

Mobilisierungen der Gewerkschaft waren in diesem Konzept nicht nötig, ja sie schienen direkt kompromittierend für einvernehmliche Lösungen.

Besonderes Gewicht bekamen in diesem Mechanismus die sozialdemokratischen PolitikerInnen, insbesondere die Exekutiv-Mitglieder. Mit ihnen schienen die Gewerkschaften einen eigenen Mann oder eine eigene Frau im Arbeitgeber-Lager zu haben. Sie waren auch behilflich, dass weitere KollegInnen interessante Posten in der Verwaltung bekamen. Entsprechend wurden die Apparate von VPOD, SEV und PTT-Union bald bekannt als Sprungbretter zu Posten in Verwaltung und Exekutiven (das jüngste Beispiel: Der hoch dotierte Transfer Clivaz's vom SEV zur PTT-Generaldirektion).

Kein Wunder, dass in dieser Konstellation die Vorstellung der Konfrontation von Interessen der Gewerkschaften und der staatlichen Patrons verloren ging.

Das Streikverbot für das Bundespersonal und für eine Minderheit von Kantonsangestellten, das in der Folge des Generalstreiks vom Bürgertum eingeführt wurde, hat sicher zur Lähmung der Gewerkschaften beigetragen. In der Periode der Hochkonjunktur wurde das Verbot von der Gewerkschaftsleitung allerdings mehr vom Grundsatz her abgelehnt als in der Praxis als Hemmnis empfunden: Im Nationalrat wurde zwar immer wieder Antrag auf Aufhebung gestellt; in der gewerkschaftlichen Realität gab es aber keine Tests der De-facto-Durchsetzung von Kampfformen wie Bummel-Streik (Dienst nach Vorschrift), Versammlungen während der Arbeitszeit, oder auch Streiks.

Ende des Honig-Mond's

Mit dem Ende der Periode der Hochkonjunktur und der Rezession 1974/75 wird dieser Arbeitsfriedensmechanismus im Öffentlichen Dienst abrupt in Frage gestellt: Plötzlich spielt der positive Druck des Arbeitsmarktes nicht mehr und die

Streiks und Versammlungen während der Arbeitszeit im Öffentlichen Dienst

Keine Gewähr für Vollständigkeit

1973 Warnstreik im Genfer Spitalbereich; geführt von VPOD, SBK und CRT

1976 Erste «Bewegung der Genfer Öffentlichen»

1978 Streik der TAT-Journalisten in Zürich; getragen von SJU/VPOD

1979 Streik bei der Berner Schlechthänderten - Beratungsstelle. Unterstützt vom VPOD

1980 Warnstreik der SozialarbeiterInnen des Genfer «Hospice générale» (VPOD und CRT)

1981 Zweite «Bewegung der Genfer Öffentlichen», mit Warnstreiks in verschiedenen Bereichen

1984 Warnstreik von MittelschullehrerInnen im Tessin; Beteiligung des VPOD

1984 8-wöchiger Streik beim Behinderten-Transportdienst KIO in Bern. Vom VPOD getragen

1985 Viertägiger Streik des Putzpersonals des Genfer Kantonsspitals. VPOD und CRT

1986 Protestversammlung während der Arbeitszeit an Basler Spitälern. Getragen von VPOD, SBK, VCHP

1986 Streik einiger MitarbeiterInnen der Blindendokumentationsstelle in Zürich.

1987 Warnstreik im Krankenheim «Les Charmettes», Kanton Neuenburg. Unterstützt vom VPOD

Zwei Warnstreiks im Genfer Krankenheim Prieuré Butini. VPOD

Vorgesehen: Protestversammlung während der Arbeitszeit an Berner Spitälern. VPOD und SBK

Regierungen beginnen ihre Spar- und Rationalisierungspolitik: Einführung des fixen Personalstopps (gar gesetzlich verankert!). Schubladisierung aller Lohnvorlagen, Durchsetzung von Personalabbau (über 10 Prozent in Basel, einige Prozente bei der SBB, trotz Leistungsausbau), ... Der Stolz der Gewerkschaften, der rückwirkende, vollständige Teuerungsausgleich, wird fast überall abgeschafft, wobei die Bürgerlichen nun die alte gewerkschaftliche Taktik selbst anwenden: Kanton nach Kanton und schliesslich beim Bund wird der Teuerungsausgleich nach unten angepasst.

Unnötig zu sagen, dass unter diesen Umständen die traditionelle Zusammenarbeit mit den Exekutiven nicht mehr funktionierte. Auch mit SP - Regierungsmitgliedern, welche oft die Sparpolitik im Namen eines ausgeglichenen Budgets mittrugen, kommt es zu Konflikten (vgl. Willi Ritschards Beitrag zum Abbau des mittejährlichen Teuerungsausgleichs beim Bund).

Heute lässt das konjunkturelle Zwischenhoch der Schweizer Wirtschaft die alten Mechanismen zum Teil wieder aufleben. Aber es ist offensichtlich, dass dies nicht wieder Jahrzehnte dauern wird und dass viele neugewährte Zückerchen mit dem Gift der weiteren Rationalisierungen getränkt sind: Siehe den aktuellen Schub der Arbeitszeitverkürzung *ohne* Personalaufstockung.

Streik:
Ein Gebrauchsartikel?

Die neue Situation hat zuerst im VPOD zu Diskussionen und Ansätzen neuer Praxis geführt. 1976 und 1979 kam es zu ausgedehnten Debatten an den VPOD-Verbandstagen. Eine Minderheit von Delegierten forderte gemeinsame Mobilisierungsaktionen für einige ausgewählte Forderungen. Damit sollte die Gewerkschaft selbst ein Kräfteverhältnis aufbauen. Die VPOD-Leitung stellte sich dagegen: Verhandlungen seien das «gewerkschaftliche Kampfmittel(!) Nr. 1». In dieser wahrlich nicht streikgeplagten Gewerkschaft wurde vor der Degradierung des Streiks zum «Gebrauchsartikel» gewarnt. Die Leitung schien darauf zu vertrauen, dass in extremen Konfliktsituationen die Arbeiterbasis des VPOD dann schon geschlossen in Aktion treten könnte.

Die Krise von 1981/82 machte die Hoffnungen zunichte, die Rezession 1974/75 sei ein einmaliger Betriebsunfall des Kapitalismus gewesen. In dieser Zeit zeigt sich auch, dass die traditionelle Arbeiterbasis nicht bei Bedarf kurzfristig zu mobilisieren war, wie dies einigen SekretärInnen vorgeschwebt hatte. Nun begann sich die Situation im VPOD zu ändern: Die kämpferischen Delegierten wurden an den Kongressen von 1982 und 1985 nicht mehr an den Rand gedrängt und einige ihrer Vorstellungen gingen nicht nur in Kongress-Deklarationen ein, sondern auch in die Aktion. So z. B. die nationale Demo der Öffentlichen, die Ende 1982 über 35 000 GewerkschafterInnen auf dem Bundesplatz vereinte.

In der lokalen Praxis entwickelte vor allem die Genfer VPOD-Sektion eine neue Tradition (vgl. Kasten). Ihr folgen heute andere. Wie die Zusammenstellung der Streiks und Vesammlungen während der Arbeitszeit zeigt, handelt es sich dabei noch vorwiegend um die weniger traditionellen Bereiche des VPOD. Werden diese Erfahrungen Schule machen?

Die Mehrheit der VPOD-Leitung um W. Renschler gibt dieser Entwicklung seit 1982 eine Unterstützung im Bewusstsein, dass für jede weitere Gewerkschaftspolitik eine effektive und nicht nur verbal-drohende Mobilisierungsbereitschaft entwickelt werden muss.

In der PTT-Union und im SEV lässt die Umorientierung länger auf sich warten. Während die SEV-Führung trotz harten Rationalisierungsschlägen gegen die Eisenbahner an ihrer traditionellen Politik festhielt (im SGB spannte sie bezeichnenderweise mit dem SMUV zusammen), gab sich die PTT-Union radikaler, allerdings vor allem in Worten: So drohte ihr Sekretär G. Eggenberger im Umfeld der grossen nationalen Demo von 1982 zwar offen mit «Dienst nach Vorschrift», dahinter standen jedoch keinerlei konkrete Vorbereitungen. Und als die politischen Behörden die Hauptforderungen der Demo demonstrativ ablehnten, kam von den Gewerkschaften nichts, ausser der Bitte nach einem neuen Gesprächstermin ...

In einigen Sektionen, vor allem im Tessin und in Genf, regen sich nun aber auch in diesen Gewerkschaften aktivere Ansätze: Petitionen, Demonstrationen, Diskussionen, wie denn nun «Dienst nach Vorschrift» konkret angewendet werden könnte, lassen hoffen, dass auch in diesen Verbänden eine Umorientierung einsetzen könnte.

Genfer Kampf-Tradition

Im Genfer Öffentlichen Dienst kann von einer eigentlichen kämpferischen Tradition gesprochen werden, die nicht mehr im Rahmen der alten Arbeitsfriedensmechanismen steht: Bereits 1973 kommt es zur ersten Warnstreikbewegung im Spitalbereich für Arbeitszeitverkürzung und einheitliche Lohnerhöhung. Mitte siebziger Jahre gewann eine neue Generation (vor allem aus 1968er Kreisen) in der VPOD-Sektion und zum Teil auch in den christlichen Gewerkschaften und einem Teil der Berufsverbände die Mehrheit. 1976 kam es zur ersten «Bewegung der Öffentlichen» (mouvement de la fonction publique): Die verschiedenen Verbände treffen sich in einer Aktionseinheit; diese beruft Vollversammlungen der Beschäftigten (organisierte und unorganisierte) ein, um über zentrale Forderungen und Aktionsmittel zu diskutieren. Die Verhandlungsrunden werden begleitet von Unterschriftensammlungen, Kundgebungen und Warnstreiks.

Die erste «Bewegung» von 1976 bringt bereits die 42-Stunden-Woche und öffnet den Weg zur 1988 erreichten 40-Stunden-Woche. In den folgenden Jahren kommt es periodisch zu weiteren solchen Gesamtbewegungen, aber auch zu Teilstreiks vor allem im Sozial- und Gesundheitsbereich (vgl. Aufstellung). Gleichzeitig sind die Gewerkschaften der Öffentlichen beteiligt an politischen Auseinandersetzungen, z. B. am Kampf gegen den Rassismus (Demo gegen Le Pen in Genf), an der Solidarität mit Nicaragua u. ä.

Angestellte und Gewerkschaft – am Beispiel der Chemie

SIEGFRIED HARTMANN

Die GTCP – Gewerkschaft Textil Chemie Papier – steht in der Chemie vor ähnlichen organisationspolitischen Problemen, wie die Gewerkschaftsbewegung überhaupt: Ein immer kleiner werdender Anteil der Gesamtbelegschaften ist gewerkschaftlich organisiert oder orientiert sich auf die Gewerkschaften. Das Friedensabkommen von 1937 bezeichnet in der Schweiz den Wendepunkt zu einem Einverständnis zwischen den Sozialpartnern. Damit setzte aber auch ein Verfall der traditionell solidarischen Elemente ein, die ein Lebenselement der Arbeiterbewegung, und damit auch von einigermassen funktionierenden Gewerkschaften sind. In der GTCP ist dieses Problem momentan noch nicht so gravierend, weil sich seit Jahrzehnten eine politisch aufmerksame Strömung einen gewissen Einfluss sichern konnte, und andererseits die chemische Industrie seit Jahrzehnten ausserordentlich prosperiert, was die Durchsetzung einiger gewerkschaftlicher Postulate erleichterte, so dass die GTCP mit dem besten Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Industrie identifiziert werden kann.

Die Chemieangestellten haben keine gewerkschaftliche Tradition und organisierten sich bereits seit den zwanziger Jahren in betrieblichen Angestelltenvereinigungen und Hausverbänden, in gezielter Abgrenzung von den dannzumal radikalisierten Gewerkschaften. *Seit 1960 besteht eine gewerkschaftliche Angestelltengruppe der GTCP im Bereich der chemischen Industrie in Basel.* Sie setzte sich anfänglich mehrheitlich aus ehemaligen GAV-unterstellten Meistern und Vorarbeitern zusammen, organisierte ab etwa 1970 aber auch einige Laboranten und ab Ende der siebziger, anfangs der achtziger Jahre zunehmend auch Angestellte aus administrativen und technischen Bereichen. Die Aktivitäten richteten sich v. a. darauf aus, für die Angestellten ebenfalls gesamtarbeitsvertragliche Regelungen im Rahmen einer *Industriegewerkschaft* durchzusetzen. Aber es wurde gerade anlässlich der anfangs der achtziger Jahre durchgeführten Rationalisierungsprogrammen im Verwaltungsbereich der Chemieunternehmungen versucht, gewissermassen tagespolitisch aktiv zu werden. Und dies mit einigem organisationspolitischem Erfolg: Im Rahmen jener Kampagnen konnte der Mitgliederbestand der Gruppe um etwa 30 Prozent erhöht werden, was jedoch nichts an der Tatsache änderte, dass nur eine verschwindende Minderheit von einigen hundert Angestellten das Engagement einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf sich genommen hat. Dies hat mannigfaltige Gründe, die einesteils in der allgemeinen Angestelltenmentalität, andererseits aber auch in der spezifischen Situation der Chemieangestellten selbst liegen: 1. Im grossen und ganzen sind die Angestellten in der Chemie, soweit überhaupt eine Vergleichsmöglichkeit besteht, relativ gut gestellt. 2. Für die Gewerkschaft besteht die Schwierigkeit, bereits einen legitimierenden Leistungsnachweis im Sinne von Angestelltenintereressen glaubhaft zu machen. 3. Heute bedeutet ein Gewerkschaftsbeitritt für einen Chemieangestellten einen Schritt, der ein überdurchschnittlich konfliktbewusstes Verhältnis zu den Interessen der Firmenleitungen voraussetzt. Dies jedoch ist in den wenigsten Fällen gegeben, einesteils wegen der noch privilegierten Stellung und andererseits wegen der in der Chemie gut verankerten Kultur der Betriebsgemeinschaft unter patriarchalischer Führung der Firmenleitungen und der Vermittlung der Hausverbände: Ein Gewerkschaftsbeitritt setzt also eine Risikobereitschaft voraus, die nur von Leuten eingegangen wird, die entweder durch einzelne Firmenentscheide unmittelbar bedroht sind oder aber allgemeiner politisch motiviert sind. Dies scheint denn auch die *Rekrutierungsbasis* für die leichte Aufwärtsbewegung der gewerkschaftlichen Angestelltenbewegung in der Basler Chemie ziemlich genau zu umreissen.

Und darin scheint m. E. ein guter Teil der dabei aufgetauchten Probleme zu liegen: Einesteils wurden viele Themen in einem derart breiten und allgemeinen, konsequenzlogischen, radikalen Zusammenhang aufgearbeitet, dass dabei eine breitere Gefolgschaft versagt blieb; andererseits – und dies scheint mir die Hauptschwierigkeit zu sein – hatte das vorläufige Stagnieren dieser Politik gewerkschaftsinterne Gründe: obwohl in der GTCP der Grundsatz der Industriegewerkschaft seit einiger Zeit offiziell akzeptiert war, entstanden im Verlaufe der verschiedenen Aktivitäten gerade um tagespolitische, betriebsbezogene Themen *Auseinandersetzungen mit den die Gewerkschaften beherrschenden Arbeiterkommissionen*, die sich den entstehenden Konflikten mit den Firmenleitungen und teilweise auch der Gewerkschaftsbasis nicht gewachsen zeigten. Dies führ-

Chemie und Arbeitsfrieden
Nachdem die Chemiearbeiterschaft auf den 1. Januar 1945 einen GAV erkämpft und ein Friedensabkommen abgelehnt hatte, schrieb der Sekretär Leo Löw in einer Broschüre zu diesem Thema: «Der Gesamtarbeitsvertrag in der Chemieindustrie ist ein zwischen organisatorisch starken Kontrahenten abgeschlossener, zeitgemässer und guter Kompromiss. Er ist die Verfassung, an die sich die Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu halten haben. Auf dem Boden dieser Verfassung kann in Treu und Glauben gehandelt und gewirtschaftet werden. Niemals aber wird der Begriff ‚Treu und Glauben' die Verfassung, in diesem Falle den Arbeitsvertrag, ersetzen können.»

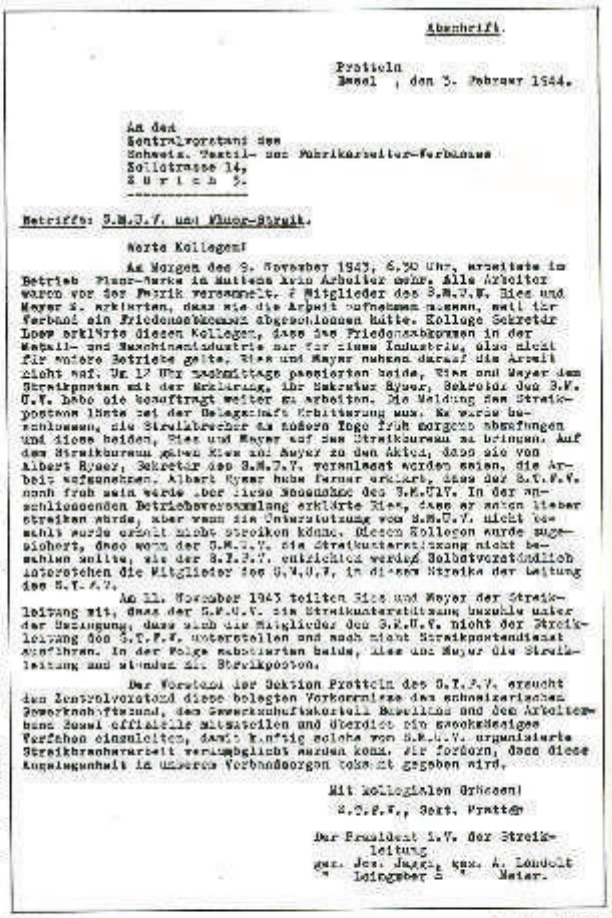
FRIEDENSABKOMMEN
GESAMTARBEITSVERTRAG

Bibliothek SGB

te zur Zermürbung einiger «Generationen» von gewerkschaftlich engagierten Angestellten.

Dazu vielleicht einige Beispiele: Verschiedentlich wurden im «Katalysator», dem Organ der gewerkschaftlichen Angestelltengruppe, Artikel veröffentlicht, die sich kritisch mit der Produktepolitik der Basler Chemiekonzerne auseinandersetzte. Dies führte jedesmal dazu, dass die Arbeiterkommission von der betreffenden Firmenleitung zitiert wurde; daraufhin wurde die Arbeit der Angestelltengruppe gewerkschaftsintern gerügt und mit neuen Auflagen verbunden; dies führte schliesslich dazu, dass der «Katalysator» nur noch gelegentlich und vom Gewerkschaftssekretariat allein herausgegeben wird! Oder anlässlich der oben erwähnten Rationalisierungsprogramme im Gemeinkostenbereich wurde einmal versucht, eine Kampagne zu lancieren unter dem Motto «40 Stundenwoche für alle – statt Arbeitsplatzabbau und mehr Stress». Dies führte zu heftigen internen Protesten v. a. von den Arbeiterkommissionen, da die 40-Stundenwoche nach Meinung einiger Funktionäre nur im Rahmen von Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen gefordert werden dürfe! Oder als es um die Einführung der Gleitzeit in den Basler Chemischen ging, versuchte die Angestelltengruppe den Kontakt zu der übrigen Gewerkschaft, um am gewerkschaftsinternen Meinungsbildungsprozess teilnehmen zu können; sofern es innerhalb der Gewerkschaft zu dieser Frage überhaupt zu einer Diskussion kam, fand sie unter Ausschluss der Angestelltengruppe statt. Ferner verfügte die Angestelltengruppe über keine/n Sekretär/in, der/die sie bei ihrer Arbeit so unterstützte, wie dies sonst bei den gewerkschaftlichen Betriebsgruppen üblich ist.

Dabei wird jedoch gerade an diesem Beispiel sichtbar, *wo die Chancen liegen könnten:* m. E. sind gerade in der Chemischen die Gewerkschaften aufgrund ihrer zumindest materiell firmenunabhängigen Struktur die einzigen Organisationen, die in der Perspektive aufgeklärte, institutionalisierte betriebliche Beziehungen aufbauen könnten, es sei denn, die Hausverbände könnten sich aus ihrer betrieblichen Bindung herauslösen. Entscheidend bleiben allerdings – in einem generellen Zusammenhang – zwei Fragenkomplexe: 1. Schaffen es die Gewerkschaften, die Erfahrungen der durch die neuen, technologisch flankierten, Strategien des Kapitals betroffenen Angestellten aufzunehmen, dafür eine Öffentlichkeit auch und gerade im Betrieb zu schaffen und dies in eine Politik einzubauen, die durch eine themenbezogene Konfliktfähigkeit überzeugen kann? 2. Wie entwikkeln sich die Gewerkschaften generell: Versteifen sie sich immer mehr darauf, für einen immer kleiner werdenden Teil der Lohnabhängigen die Regeln des Wachstumspaktes mehr schlecht als recht aufrechtzuerhalten, oder können sie das Profil einer Organisation wiedergewinnen – und dies gerade bis in die Angestelltenschichten hinein – in der allgemeine Anliegen durch solidarisches Handeln angegangen werden?



Abschrift.

Protokoll
Basel , den 3. Februar 1944.

An den
Zentralvorstand des
Schweiz. Textil- und Fabrikarbeiter-Verbandes
Solothrasse 14,
Z u r i c h 5.

Betreffs: S.M.U.V. und Fluor-Streik.

Werte Kollegen!

Am Morgen des 9. November 1943, 6.30 Uhr, erschien im Betrieb Fluor-Werke in Muttenz kein Arbeiter mehr. Alle Arbeiter waren vor der Fabrik versammelt. 2 Mitglieder des S.M.U.V. Dies und Meyer E. erklärten, dass sie die Arbeit aufnehmen müssen, weil ihr Verband ein Friedensabkommen abgeschlossen hätte. Kollege Sekretär Loew erklärte diesen Kollegen, dass das Friedensabkommen in der Metall- und Maschinenindustrie nur für diese Industrie, also nicht für andere Betriebe gelte. Dies und Meyer nahmen darauf die Arbeit nicht auf. Um 17 Uhr nachmittags passierten beide, Dies und Meyer dem Streikposten mit der Erklärung, ihr Sekretär Ryser, Sekretär des S.M.U.V. habe sie beauftragt weiter zu arbeiten. Die Meldung des Streikpostens lautete bei der Belegschaft Arbeiterung nun. Es wurde beschlossen, die Streikbrecher zu ihrem Lohn früh morgens abzufangen und diese beiden, Dies und Meyer auf das Streikbureau zu bringen. Auf das Streikbureau gaben Dies und Meyer zu den Akten, dass sie von Albert Ryser, Sekretär des S.M.U.V. veranlasst worden seien, die Arbeit aufzunehmen. Albert Ryser habe ferner erklärt, dass der S.T.F.V. noch früh sein werde über diese Massnahme des S.M.U.V. In der anschliessenden Betriebsversammlung erklärte Dies, dass er unter keiner streiken würde, aber wenn die Unterstützung vom S.M.U.V. nicht bezahlt würde arbeit nicht streiken könne. Diesen Kollegen wurde zugesichert, dass wenn der S.M.U.V. die Streikunterstützung nicht bezahlen wollte, wir der S.T.F.V. entrichten werde. Selbstverständlich interessieren die Mitglieder des S.M.U.V. in diesen Streike der Leitung des S.T.F.V.

An 11. November 1943 teilten Dies und Meyer der Streikleitung mit, dass der S.M.U.V. die Streikunterstützung bezahle unter der Bedingung, dass auch die Mitglieder des S.M.U.V. nicht der Streikleitung des S.T.F.V. unterstellen und auch nicht Streikpostendienst ausführen. In der Folge sabotierten beide, Dies und Meyer die Streikleitung und standen als Streikposten.

Der Vorstand der Sektion Frattein des S.T.F.V. ersucht den Zentralvorstand diese belegten Vorkommnisse des unkameradschaftlichen Gewerkschaftsverhaltens, dem Gewerkschaftskartell Basellland und den Arbeiterunion Zuzwil offizielle Mitteilung und überdies ein gerichtliches Verfahren einzuleiten, damit künftig solche von S.M.U.V. organisierte Streikbrecherarbeit verunmöglicht werden kann. Wir fordern, dass diese Angelegenheit in unserem Verbandsorgan bekannt gegeben wird.

Mit kollegialen Grüssen!
S.T.F.V., Sekt. Frattein

Der Präsident i.V. der Streikleitung
gez. Jos. Jaggi gez. A. Landolt
Leingeber [illegible] Meier.

Bibliothek SGB

SERGE BÜHLER
Mitarbeiter der welschen GBH-Zeitung

Welsche Bauarbeiter im Kampf

Am 25. März 1987 haben 6000 Werktätige des Holz- und Baugewerbes während der Arbeitszeit in 13 Städten der welschen Schweiz demonstriert. Anlass zu dieser beispielhaften Aktion der GBH (Gewerkschaft Bau und Holz) bot die Weigerung der Unternehmer, einer allgemeinen Reallohnerhöhung zuzustimmen. So drückte sich eine grundlegende Opposition gegen die absolute Friedenspflicht aus.

Ende 1986 forderte die GBH eine Erhöhung der Löhne um mindestens 3 Prozent für alle in ihrem Bereich Beschäftigten. Diese Forderung ist umso berechtigter, als die Beschäftigten des Holz- und Baugewerbes seit ungefähr 10 Jahren keine Reallohnerhöhung mehr erhalten haben. Zudem verliert betreffend Lohnniveau sowohl das Holz- als auch das Baugewerbe im Vergleich mit anderen Wirtschaftszweigen immer mehr an Boden. Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) weigerte sich auf nationaler Ebene, auf diese Forderung einzugehen. Danach schwenkten auch die Genfer, Waadtländer und mitunter auch Freiburger Unternehmer des Ausbaugewerbes auf die Linie des SBV ein. Die Verträge in diesem Bereich werden auf kantonaler Ebene abgeschlossen.

Das Nein der Baumeister wiegt umso schwerer, als es von einer unerträglichen Provokation begleitet wird. Der SBV schlägt individuelle Lohnerhöhungen vor. Damit will dieser auf die unteren Einkommen Druck ausüben. Diese skandalöse Absicht zielt vor allem und zuerst auf die Saisonniers. Für die GBH ist es klar: Es handelt sich hier um eine politische Weigerung, um die Kampffähigkeit einer Gewerkschaft auf die Probe zu stellen, die als kämpferisch gilt und seit neuestem die mitgliederstärkste in der Schweiz ist. Langfristig möchten die Baumeister die Kollektivverträge aushöhlen und nur den Rahmen übriglassen, d. h. die Klauseln über die Betriebsverordnungen (Schwarzarbeit, Sozialleistungen usw.).

Gemäss dem Beschluss des Zentralvorstandes organisierten die welschen Sektionen der GBH verschiedene Versammlungen, einerseits zur Orientierung der Arbeiter, anderseits aber auch, um allfällige Mobilisierungsmöglichkeiten abzuschätzen. Die Gewerkschaftssekretäre haben die Mitglieder eingeladen, um mit ihnen über die Möglichkeit einer Arbeitsniederlegung am 25. März zu beraten.

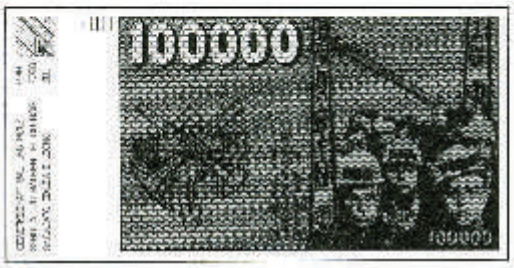
Im Kanton Waadt bildeten bereits diese Versammlungen Anlass zu einer Arbeitsniederlegung: 250 Kollegen demonstrierten in den Strassen von Yverdon, während die Delegierten der drei anderen Sektionen den Sitz des Waadtländer Baumeisterverbandes besetzten. Einige Wochen später fand in Lausanne eine neue Kundgebung – diesmal an einem Samstag – mit ungefähr 400 Arbeitern statt. Seit Jahresbeginn stellt das Zentralsekretariat in Lausanne ein Aktionskomitee für das Baugewerbe auf die Beine, welches sich aus zentralen und kantonalen Verantwortlichen zusammensetzt. Das Komitee ist für die Koordination der Aktionen, das weitere Vorgehen und das nötige Propagandamaterial verantwortlich. Der GBH-Zentralvorstand wird über den Verlauf der Kampagne auf dem laufenden gehalten. Der 25. März wurde als Kampftag gewählt, weil man noch die Rückkehr der Saisonniers abwarten wollte. Der Zeitpunkt wurde von den Sektionen festgelegt, denn es musste auf die regionalen Gegebenheiten Rücksicht genommen werden, insbesondere auf die Zeit, welche die Kollegen für den Weg zwischen Wohnort und dem oftmals weit entfernten Treffpunkt benötigten. In der Regel sollte die Arbeit um 11 Uhr oder anfangs Nachmittag wieder aufgenommen werden. Am 25. März versammelten sich 6000 Arbeiter. In Genf, Vevey, Yverdon und Lausanne kam es zu Strassenkundgebungen. An anderen Orten wurden Versammlungen abgehalten, um den wichtigsten Forderungen der Gewerkschaft Nachdruck zu verleihen. Jede Kundgebung oder Versammlung wurde mit einer Pressekonferenz beendet. Alle Sektionen haben soviel mobilisieren können, wie erwartet, einige sogar noch mehr. Die GBH hat ihre Wette gewonnen und die Baumeister, die ein Scheitern vorausgesagt haben, blieben mehrere Tage stumm. In der Presse fand der 25. März ein grosses Echo. Einziger Schatten: Der ausschliesslich welsche Charakter dieser Aktion.

Der 25. März bot den Sektionen die Gelegenheit, gewerkschaftlich organisierte Kollegen, die bis anhin wenig aktiv waren, einzubeziehen

Foto: Keystone

und Unorganisierte oder Gewerkschafter aus anderen Verbänden für die GBH zu gewinnen. Keine der Sektionen hat ihre Teilnahme bereut. Es ist unbestritten, dass das Gelingen einer solchen Aktion den Zusammenhalt stärkt, Leute aktiviert, neue Perspektiven zeigt und eine andere Dynamik in Gange setzt.

Wie angedroht reagierten die Arbeitgeber heftig gegen die von der GBH organisierten Arbeitsniederlegungen. Auf nationaler Ebene hat der SBV beschlossen, die GBH vor dem Eidgenössischen Schiedsgericht einzuklagen: Eine Konventionalstrafe von Fr. 100 000.– wird verlangt. Auf kantonaler Ebene werden ähnliche Klagen erhoben. Unverzüglich kündigte der SBV den Landesmantel-



vertrag für die Bauarbeiter auf Ende Jahr und stellte als Bedingung für die Wiederaufnahme von Verhandlungen die Wiederherstellung eines Klimas des Vertrauens unter den Vertragspartnern.

Am 9. Mai haben 150 Delegierte anlässlich einer nationalen Konferenz der Bauarbeiter auf diese neuen Angriffe mit Entrüstung reagiert, sie solidarisierten sich mit den welschen Kollegen und kündigten ihrerseits den Vertrag. Damit gibt die GBH klar zu verstehen, dass sie nicht gewillt ist, einen neuen Vertrag mit Abzügen zu unterzeichnen. Zum Schluss beschlossen die Delegierten eine nationale Kundgebung – wieder während der Arbeitszeit – zu organisieren, die am 2. Juli anlässlich der nächsten Generalversammlung des Arbeitgeberverbandes in Lausanne stattfinden soll. An dieser Kundgebung sollten aber nur einige Delegierte aus jeder Sektion teilnehmen.

Der GBH geht es nicht nur um Theorien. Es wäre deshalb falsch, die Aktion der welschen Kollegen dahingehend zu interpretieren, als sollte die 50jährige Ordnung umgestossen werden, die mit der Unterzeichnung eines Landesmantelvertrages geschaffen wurde, der eine Friedensklausel enthält. Anderseits wäre es auch nicht richtig, die Überlegungen, die nach dem 25. März über eine allfällige Erneuerung des auf Ende Jahr auslaufenden Vertrages angestellt werden, mit Stillschweigen zu übergehen.

Der Artikel 5 des Baugewerbevertrags, der sich auf die absolute Friedenspflicht bezieht, stört die Gewerkschaft grundsätzlich bereits seit Jahren. Ezio Canonica, der 1978 verstorbene Zentralpräsident der GBH und des SGB, verhehlte seine Bedenken nicht: «Die absolute Friedenspflicht bedeutet die Einverleibung der Gewerkschaft in das herrschende System und sollte nicht geduldet werden; denn dies steht im Widerspruch zur Gewerkschaft, deren eigentliches Ziel die Überwindung eben dieses Systems ist.»

Der Schritt von der Theorie zur Praxis ist nicht immer einfach. Am 25. März ging es der GBH nicht darum, die Haltung ihres ehemaligen Präsidenten in die Wirklichkeit umzusetzen. Offiziell erklärte die GBH, dass es nicht ihre Absicht sei, die absolute Friedenspflicht zu verletzen, sie rechtfertigte ihre Aktion damit, dass sie den Arbeitgebern die Präambel des Vertrages in Erinnerung rief, welche die getroffenen Vereinbarungen dem Prinzip von «Treu und Glauben» unterwirft. Angesichts der günstigen Wirtschaftslage fiel es der GBH leicht zu erklären, dass die Weigerung der Unternehmer, einer generellen Lohnerhöhung zuzustimmen, ihrerseits dieses Grundprinzip verletze.

Dies wird die Argumentation der GBH vor dem mit der Schlichtung beauftragte Eidgenössische Schiedsgericht sein und nicht der von Ezio Canonica kritisierte widerrechtliche Charakter der absoluten Friedenspflicht. Die Argumentation wird aber weder die massgeblichen Stellen noch die Teilnehmer des 25. März daran hindern, über die Notwendigkeit zu diskutieren, dass in Zukunft solche Klauseln überhaupt noch in GAV's enthalten sein sollten.

Die GBH stellt sich nicht kategorisch gegen das Prinzip des Arbeitsfriedens. Sie strebt unter den Vertragspartnern Beziehungen an, die eine spürbare Verbesserung der Lage der Lohnabhängigen erlaubt. Ein frommer Wunsch? Nicht unbedingt. Die vergangenen 50 Jahre und besonders die Zeit zwischen 1945 und 1975 waren von einer wesentlichen Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeiterklasse geprägt. Selbst wenn wir in Betracht ziehen, dass wir diese Verbesserung dem wirtschaftlichen Aufschwung verdanken, der diese glorreichen 30 Jahre gekennzeichnet hat, und nicht dem historischen Abkommen von 1937.

Seit 1975 befinden wir uns in einer Krise, die sich freilich von ihrer Vorläuferin unterscheidet. Die Wiederherstellung der Hochkonjunktur durch den Konsum ist unmöglich. Die ungeheuren Investitionen, welche die neuen Technologien verlangen, werden – wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, sich dagegen zur Wehr zu setzen – zu noch härteren Arbeitsbedingungen führen. In einem zweiten Schritt werden diese Investitionen auf die Löhne drücken und demzufolge wird die Kaufkraft abnehmen.

Das Baugewerbe hat sich bis jetzt von aussen her entwickelt, d. h. sein Wachstum war bis anhin vielmehr das Resultat der allgemeinen wirtschaftlichen Bedingungen, als der Produktivitätsgewinne, die innerhalb der Branche erzielt werden konnten. Sobald aber die wirtschaftlichen Aussichten schlecht sind, wird auch das Baugewerbe unter einer Rezession leiden. Für den Unternehmer, welcher sich nicht mit der Anschaffung teurer Maschinen, die die Produktivität steigern könnten, aus der Zwangslage befreien kann, gibt es nur die eine Antwort: Den Druck auf die Löhne und eine Steigerung des Arbeitsrhythmus. Die heutige Auseinandersetzung zwischen Gewerkschaft und Unternehmern ist daher nicht konjunkturell bedingt. Ihre tiefen Wurzeln verleihen den nächsten Verhandlungen beinahe einen historischen Charakter. In der Annahme einer Verhärtung der Arbeitgeberpositionen wäre es sehr wohl möglich, dass die Gewerkschaft sich gegen ihren Willen gezwungen sehen könnte, das System der Sozialpartnerschaft in Frage zu stellen – und zwar weil es nichts mehr nützt.

Seit der Niederschrift dieses Artikels sind die Mobilisierungen der Bauarbeiter weitergegangen. 1000 Vertreter von GBH-Sektionen aus der ganzen Schweiz demonstrierten am 2. Juli in Lausanne vor der Versammlung des SBV.

UND

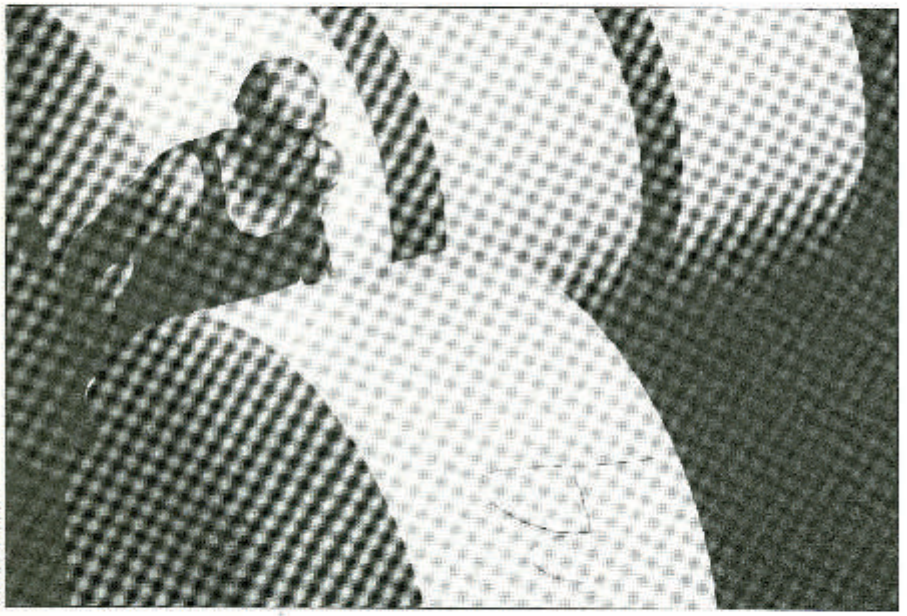


Foto: Uri Urech

SIE bewegt sich doch

25. März:
GBH-Romandie im Kampf. 6000 Bauarbeiter mobilisierten sich in der Romandie während der Arbeitszeit mit Versammlungen und mit Demonstrationen auf der Strasse. (Vgl. Artikel in dieser Nummer)

8. April:
Bewegung Berner Spitalangestellter. 350 Spitalangestellte treffen sich im Hörsaal der Berner Universitätsklinik, um über die unhaltbare Arbeitssituation zu diskutieren, die zu immer schärferer Personalknappheit führt. Die Versammlung, zu welcher der VPOD und der SBK (Krankenschwestern-Verband) aufgerufen hatten, lanciert eine Petition. Hauptforderungen: Personalaufstockung, Zeitgutschriften für Nachtarbeit, Reallohnerhöhung, weitere Arbeitszeitverkürzungen. In drei Wochen sind über 2000 Unterschriften beisammen!

25. April:
Technische Angestellte für grüne Bauwirtschaft. Die Landeskonferenz der technischen Angestellten der GBH beantragt, dass die GBH sich aktiv für eine menschengerechte verkehrsarme Stadtentwicklung einsetzt. (Näheres in der GBH-Zeitschrift «Perspektive», die sich in der neuesten Nummer mit dem Thema «Umweltgerechte Bauwirtschaft» auseinandersetzt.)

April/Mai:
Mobilisierung der Genfer Öffentlichen. Mit Vollversammlungen und einer Demonstration reagierte die «Bewegung der Genfer Öffentlichen» (Aktionseinheit verschiedener Gewerkschaften und Verbände) gegen ein Gesetzes-Projekt der Genfer Regierung, das insbesondere den Kündigungsschutz abbauen wollte. Die Aktionsbereitschaft zahlte sich aus: Die Regierung steckte in fast allen Punkten zurück und schliesst neu die gewerkschaftliche Aktivität als Kündigungsgrund aus.

1. Mai:
Demonstrationen, Umzüge, Reden, Feste, in Dutzenden von Schweizer Städten.

9. Mai:
GDP-Frauenkonferenz. Samstags-, Sonntags- und Nachtarbeit – Nein danke! – war die Hauptparole der 3. Frauenkonferenz der GDP, an welcher 50 Kolleginnen teilnahmen. Für den GAV 1988 forderten die Frauen gleichen Lohn für gleiche Arbeit bei den Hilfsarbeiterinnen sowie 16 Wochen Mutterschaftsurlaub und vollen Kündigungsschutz während der Schwangerschaft.

14. Mai:
Krankenschwestern bekommen Recht. Das Bundesgericht stützte die Klage der vier Krankenschwestern, die vergebens bei den Zürcher Gerichten gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit gefordert hatten. Nun muss bei einer Arbeitsplatz-Bewertung die Lohneinstufung der Krankenschwestern mit gleichwertigen Berufen verglichen werden.

18. Mai:
Petition der PTT-Union deponiert. 10'800 Unterschriften werden bei der Generaldirektion der PTT deponiert. Sie unterstützen eine Petition, welche von den Tessiner Sektionen der PTT-Union aus lanciert worden war. Die PTT-Leitung wird aufgefordert, die Personalbestände zu erhöhen, um die unzumutbar gewordenen Arbeitsbelastungen aufzuheben; die Besoldungs-Revision beschleunigt zu behandeln; sich an der Finanzierung des flexiblen Altersrücktritts mitzubeteiligen, damit ihn auch untere Lohnklassen in Anspruch nehmen können; die Arbeitsmedizin in den PTT-Betrieben einzuführen.

20. Mai:
1000 LehrerInnen auf der Strasse. 1000 Tessiner LehrerInnen (ein Viertel aller Beschäftigten) mobilisierten sich für ein besseres Anstellungsstatut, gegen die prekären Bedingungen der Hilfs-LehrerInnen und für bessere Entlöhnung. (Der Volksschul-LehrerInnen-Lohn liegt im Tessin unter dem eines Handwerkers). Zur Demonstration hatten die Gewerkschaften aufgerufen, die zur Zeit mit der Regierung verhandeln. Eine erste Verhandlungsrunde ist positiv verlaufen.

21./22. Mai:
Unzufriedene Eisenbahner. Unmutsäusserungen prägten den SEV-Kongress, der am 21./22. Mai stattfand: Während sich die Leistungen der SBB steigern, wird gleichzeitig Personal wegrationalisiert und der Stress wird unerträglich. Hauptforderungen der Eisenbahner: Personalaufstockung, Reallohnerhöhung, flexibler Altersrücktritt. Wie gespannt die Stimmung war, zeigte sich, als 50 Delegierte bei der traditionellen Ansprache der SBB-Generaldirektion den Saal demonstrativ verliessen. Besonders zu reden gab auch der von der SBB-Leitung beschlossene Abbau der Fahrbegleitung: Hier drohte das Personal mit «Dienst nach Vorschrift». Die SBB hat nun einen, allerdings kleinen, Rückzieher gemacht.

23. Mai:
Landeskonferenz der GBH-Jugend. Die Jugendkonferenz forderte in einem Antrag die GBH auf, sich für das «Recht auf Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen» in den Gesamtarbeitsverträgen einzusetzen.

Ende Mai:
Sandinistische Gewerkschafter in der Schweiz. Entsprechend einem Beschluss des letzten SGB-Kongresses (vgl. DISKUSSION Nr. 1) hat der SGB eine Informations-Tournee mit Vertretern der beiden grössten nicaraguanischen Gewerkschaften durchgeführt: Der CST (Sandinistische Industriearbeiter-Gewerkschaft) und der ATC (Landarbeiterinnen-Gewerkschaft). Dieses Ereignis bedeutet eine gewisse Wende in der Haltung des SGB: Der Kontakt mit repräsentativen Gewerkschaften (Mitgliedern der Gewerkschaftskoordination CSN) kommt einer Desavouierung der antisandinistischen Minderheitsgewerkschaft CUS gleich.

10. Juni:
Warnstreik in Krankenheim. Das Personal des Genfer Krankenheims «Prieuré Butini» kämpft in diesem halböffentlichen Betrieb für den Anschluss an die Personalvorsorge-Einrichtung der öffentlichen Genfer Spitäler. Diese ist günstiger als die eigene Pensionskasse und erlaubt grössere Freizügigkeit. Nach einem ersten Warnstreik im November 1986 versprachen die Arbeitgeber nachzugeben. Als sie nun im Mai dieses Versprechen brachen, führte das Personal am 10. Juni erneut einen Warnstreik durch.

12.–14. Juni:
Delegiertenversammlung GDP. Die Delegierten der GDP haben einem Antrag zugestimmt, der verlangt, dass die GDP «keine Gesamtarbeitsverträge akzeptiert, welche die Lohnungleichheit von Männern und Frauen beinhalten». Nach wie vor ist nämlich der Minimallohn für

Hilfsarbeiterinnen mit Fr. 2043.– immer noch um Fr. 350.– tiefer angesetzt als der vergleichbare Männerlohn. Mit einem offenen Brief an den Bundesrat greift die GDP auch in die Diskussion um die 10. AHV-Revision ein (gegen die Erhöhung des Rentenalters für Frauen, u.a.) und unterstützt die Volksinitiative zur Herabsetzung des Rentenalters auf 60/62. Schliesslich widersetzt sich die GDP den unternehmerischen Flexibilisierungsbestrebungen sowie der Ausdehnung von Nacht- und Wochenendarbeit.

13. Juni:
Anti-Diskriminierungs-Tagung. 200 Frauen aus der ganzen Schweiz trafen sich in Biel zum «Forum für die gleichen Rechte», das von verschiedenen Frauenorganisationen, gewerkschaftlichen Frauenkommissionen, der SP und der SAP organisiert wurde. In verschiedenen Arbeitsgruppen wurde über Themen wie AHV, antidiskriminierende Massnahmen in der Ausbildung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Nacht- und Sonntagsarbeit, u.a. diskutiert. Wie fruchtbar die Tagung war zeigt sich daran, dass einige Gruppen zu verschiedenen Themen weiter zusammenarbeiten wollen.

17. Juni:
Zürcher Spitalbewegung. Rund 100 Spitalangestellte treffen sich in Zürich zum dritten Mal an einer Versammlung. Begonnen hatte es, als auf Einladung der «Arbeitsgruppen gegen die Sparpolitik im Zürcher Gesundheitswesen» 150 Personen zusammenströmten, um den Video-Film der Basler Spitalbewegung (vgl. letzte DISKUSSION) zu sehen. Hier kam die Diskussion sofort auf die unhaltbare Stress-Situation in den Zürcher Spitälern. Die dritte Versammlung diskutierte eine Forderungsplattform und bildete einen Ausschuss. Die Gewerkschaften und Verbände VPOD, VChP und SBK sind bisher erst mit einzelnen Aktivistinnen, aber nicht «offiziell» mit dabei.

Mitte Juni:
Genfer Pöstler vor Warnstreik. Nachdem sie am 12. Februar bereits auf der Strasse demonstrierten (vgl. letzte DISKUSSION), drohten die Genfer Pöstler nun mit einem Warnstreik, falls der Bundesrat nicht auf ihre Forderungen eintrete: Wegen besonders hohen Lebenskosten und Personalmangel verlangten sie u.a. eine Ortszulage von Fr. 2400.–. Am 24. Juni hat nun der Bundesrat Fr. 2000.– jährlich zugestanden (ausgeschlossen sind allerdings Lehrlinge und Putzpersonal!).

25. Juni:
Zweite Berner Spital-Versammlung. Nachdem eine erste Verhandlungsrunde über die Forderungen der Berner Spitalpetition (s. oben) wenig ergeben hat, treffen sich erneut 200 Spitalangestellte. Sie beschliessen u.a. für Ende August eine Protestpause ähnlich wie in Basel.

2. Juli:
Gesamtschweizerische Bauarbeiter-Demo. Delegationen von GBH-Sektionen aus der ganzen Schweiz reisten am 2. Juli nach Lausanne, um vor der Versammlung des Schweizerischen Baumeister-Verbandes zu demonstrieren. Nach den Aktionen der welschen Bauarbeiter vom Frühling hat sich damit erstmals die gesamtschweizerische GBH für Verbesserungen im neu auszuhandelnden GAV mobilisiert.

7. Juli:
Tessiner Psychiatrie-Angestellte demonstrieren. Gegen 150 Angestellte der kantonalen Psychiatrischen Klinik von Mendrisio demonstrieren in der Kantonshauptstadt Bellinzona. Seit einem Jahr verlangen sie bessere Arbeitsbedingungen und Lohnerhöhung. Nachdem die Kantonsregierung in ersten Gesprächen zu keiner Lösung Hand bot, führte das Personal auf Vorschlag des VPOD seit dem 19. Mai wöchentlich am Nachmittag eine Versammlung in der Klinik durch. Die Demonstration vom 7. Juli zeigt nun nochmals die Entschlossenheit des Personals.

LITERATUR HINWEISE

Arbeitsfrieden – Realität eines Mythos. Gewerkschaftspolitik und Kampf um Arbeit – Geschichte, Krise, Perspektiven. Widerspruch Sonderband, Zürich 1987. Sondernummer der kritischen Zeitschrift «Widerspruch» zur 50-Jahr-Feier des Friedensabkommens mit Beiträgen von H. Baumann, B. Degen, S. Hartmann, K. Ley, M. Mauer, V. Moser, F. Osterwalder, V. Pedrina, H. Schäppi/J. Tanner, O. Scheiben, R. Schiavi/R. Brassel, B. Studer, U. Zuppinger. Der Band enthält verschiedene Beiträge, in denen die Geschichte, die Bilanz und Perspektiven von 50 Jahren Friedenspolitik aus kritischer Sicht ausführlich aufgearbeitet werden. Enthalten sind auch Buchbesprechungen und Dokumente.

Baumann Hans, Weber Alex: «Die Friedenspolitik der Schweizer Gewerkschaften: Von der Sozialpartnerschaft zur Vertragspartnerschaft?», in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 9, 1980. Der Aufsatz enthält eine fürs deutsche Publikum bestimmte kritische Darstellung der schweizerischen Friedenspolitik und eine Begründung für die in den siebziger Jahren erhobene Forderung nach «Relativierung der Friedenspflicht».

Billeter Geneviève: «Le pouvoir patronal. Les patrons des grandes entreprises suisses des métaux et des machines 1919–1935». Edition Droz, Genève 1985. Das Buch enthält eine umfassende Darstellung der Politik der Unternehmer der Maschinen- und Metallindustrie vom Generalstreik 1918 bis zum Abschluss des Friedensabkommens von 1937.

Canonica Ezio: Gewerkschaften und Arbeitsfriede. In: Karl Aeschbach, Dario Robbiani, Ezio Canonica der Mensch und Gewerkschafter, Bern 1979.
Der Sammelband enthält neben der Rede, in welcher Canonica die Friedenspolitik der Schweizer Gewerkschaften kritisiert weitere Reden und Ansprachen des ehemaligen GBH- und SGB-Präsidenten.

Degen Bernhard: Arbeitsfrieden. In: Reformatio, Heft Nr. 1, Bern 1987. Der Historiker Bernhard Degen hat mehrere Beiträge zum Arbeitsfrieden geschrieben, neben diesem Artikel in der Zeitschrift «Reformatio» auch einen Beitrag im «Widerspruch» Sonderband und in der Ausgabe der «Wochenzeitung» zum 1. Mai 1987.

Frei Annette: Rote Patriarchen. Chronos Verlag Zürich, 1987. Waren die Sozialisten, die sich für die Gleichberechtigung aller Menschen einsetzten frauenfreundlicher als andere Männer? Oder blieben sie im Grunde Patriarchen? Ein Buch über die Arbeiterbewegung und Frauenemanzipation um 1900.

Gandolla Alberto: Le origine e cause della pace sociale nell'industria metallurgica. Universität Freiburg, 1976. Es handelt sich um eine Lizentiatsarbeit, die schwer aufzutreiben ist, die aber den Voraussetzungen für den Abschluss des Friedensabkommens in den zwanziger und dreissiger Jahren gründlich und umfassend nachgeht.

Gilardi Paolo: De la «Genève rouge» à la paix du travail. Editions «Que faire», Genève 1987. Warum hat selbst der kämpferische Genfer Flügel der Arbeiterbewegung vor dem Burgfrieden kapituliert? – ist eine der im Buch vom «Roten Genf zum Arbeitsfrieden» untersuchten Fragen.

Hohl Marcela: Die wirtschaftspolitischen Vorstellungen von Max Weber und sein Einfluss auf die Tätigkeit des Schweiz. Gewerkschaftsbundes. Diessenhofen 1983. Das Buch orientiert nicht nur über die wirtschaftspolitischen Auffassungen Max Webers sondern auch über die Auseinandersetzungen innerhalb des SGB zur Zeit des Abschlusses des Friedensabkommens.

Humbel Kurt: Dokumentation zur Entstehung des Friedensabkommens von 1937. Bern 1987. Eine Dokumentensammlung, welche von der paritätischen Kommission der Maschinen- und Metallindustrie für das Jubiläumsjahr 1987 in Auftrag gegeben worden ist. Sie enthält interessante Dokumente zur Geschichte der «Vereinbarung und Verabredung in der Maschinenindustrie» von 1900 bis heute.

Jaun Rudolf: Management und Arbeiterschaft. Zürich 1986. Wichtiges und interessantes Buch für die Entwicklung der Technologiepolitik und der sozialen Beziehungen im Betrieb in der Schweiz.

Jost Hans-Ulrich. Bedrohung und Enge. (1914–1945) In: Geschichte der Schweiz und der Schweizer. Bd. 3, Basel 1983. Eine zusammenfassende Darstellung der Zwischenkriegszeit in der Schweiz aus der Sicht eines kritischen Historikers.

Loertscher-Rouge Françoise: «La politique de la FOMH dans l'horlogerie lors de la crise des années 30». In: Cahiers V. Pareto, Nr. 42, Genève 1977. Der Artikel beschreibt die Vermittlungsversuche in der Zeit der Bundesräte Obrecht und Schulthess und die Gewerkschaftspolitik in der Uhrenindustrie in dieser Zeit.

BESTELLTALON

☐	Ich bestelle ..... Einzelnummern à	Fr. 4.–
☐	Ich bestelle 10 Expl. in Kommission	Fr. 40.–
☐	Ich bestelle ..... Expl. Werbeflugblatt	gratis
☐	Ich bestelle ..... Einzahlungsscheine	gratis
☐	Ich abonniere Diskussion für 1 Jahr	Fr. 10.–
☐	Ich abonniere Diskussion für 2 Jahre	Fr. 20.–
☐	Gönnerabonnement für 1 Jahr	Fr. 50.–

Name _____

Vorname _____

Strasse _____

PLZ / Ort _____

Datum _____

Unterschrift _____

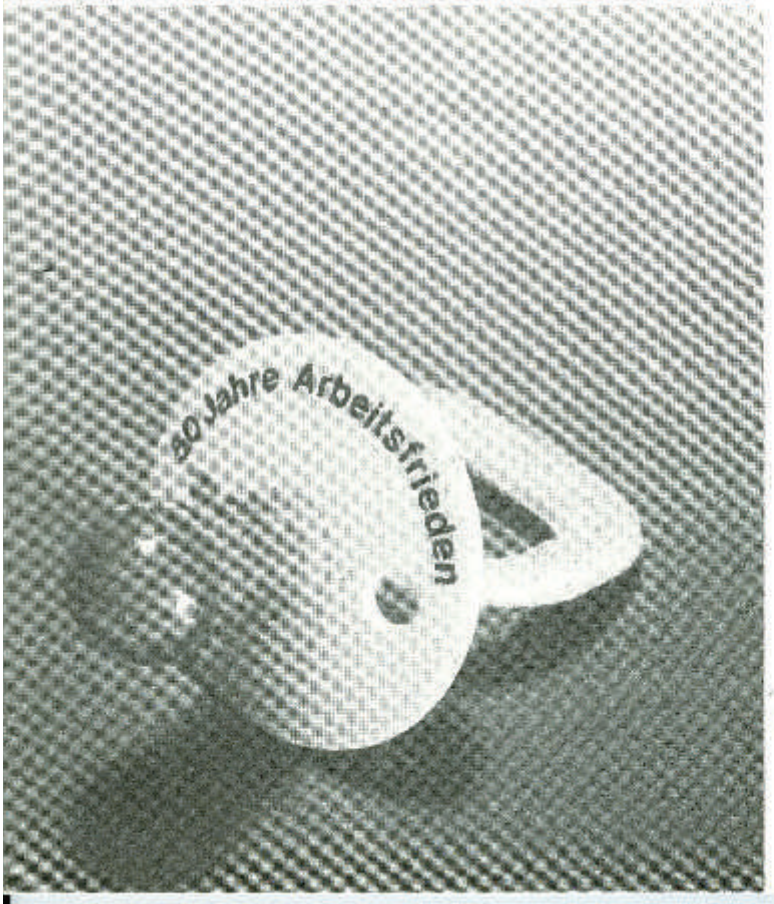
DISKUSSION

MAGAZIN FÜR AKTUELLE GEWERKSCHAFTSPOLITIK NR. 2/87

Der Gewerkschaftsbewegung bläst ein scharfer Wind entgegen: Weltweite Krisenerscheinungen, Offensive der Unternehmer auch in der Schweiz, fortgesetzte Diskriminierungen der Frauen, Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, u.a.m... Darauf ist die Gewerkschaftsbewegung schlecht vorbereitet. Die InitiantInnen des Magazins DISKUSSION sind von der Notwendigkeit überzeugt, dass trotz starkem Gegenwind gemeinsam Solidarität und Widerstand entwickelt werden muss und kann.

DISKUSSION

MAGAZIN FÜR AKTUELLE GEWERKSCHAFTSPOLITIK NR. 2/87



Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung
Invio commerciale-risposta
Correspondance commerciale-réponse

DISKUSSION

MAGAZIN FÜR AKTUELLE GEWERKSCHAFTSPOLITIK NR. 2/87

Postfach 290
8026 Zürich