

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 84 (1992)
Heft: 4

Artikel: Wer Abbau verhindern will, muss mobilisieren (können)
Autor: Pardini, Giorgio
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355405>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.04.2025

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

Wer Abbau verhindern will, muss mobilisieren (können)

Wenn Gewerkschaften in diesen schwierigen Zeiten noch erfolgreich verhandeln wollen, dann müssen sie die ArbeiterInnen mobilisieren können. Mit dem veralteten Glauben an den sozialen Frieden wird dies kaum zu schaffen sein.

Bis gegen Ende der 80er Jahre konnten die Lohnrunden ohne grössere Nebengeräusche abgeschlossen werden. Über die Gewährung des Teuerungsausgleiches wurde in der Regel nicht gestritten; nicht verwunderlich bei Teuerungsraten von 2 Prozent. In verschiedenen kollektiven Arbeitsverträgen wurde der automatische Teuerungsanpassung bis zu 3 Prozent vereinbart. Auch Reallohnerhöhungen wurden gewährt. Man erinnert

Die Frage drängt sich auf, ob in Zukunft der «Arbeitsfrieden» noch als Verhandlungsgegenstand von Arbeitnehmerseite geboten werden kann.

sich noch an Lohnerhöhungen bis zu 8 Prozent und mehr. Man stritt nicht grundsätzlich um die Lohnfrage, sondern um die soziale Besserstellung der Werktätigen. Arbeitszeitverkürzung, Ausbau der Taggeldversicherungen,

Kündigungsschutz usw. Es waren politische Forderungen, die die Verhandlungen erhitzen. Der Mangel an Arbeitskräften wirkte sich zusätzlich auf das Lohngefüge «positiv» aus (ausgenommen bei kontingentierten Fremdarbeitern wie Saisoniers). Die Schere der effektiv bezahlten Löhne zu den vertraglichen Mindestlöhnen vergrösserte sich zusehends, insbesondere bei den qualifizierten ArbeiterInnen. Bis Ende 1989 sprach niemand von Lohnkonflikten. Auch störte es niemanden, dass in den Gesamtarbeitsverträgen kein sozialer Fortschritt erzielt worden war. Der Kündigungsschutz sowie eine längst fällige massive Arbeitszeitverkürzung fehlen noch heute. Die Mehrheit der Werktätigen wollte es nicht wahrhaben, dass in dieser Zeit des angeblichen «Wirtschaftswunders» die Kluft in diesem Staate zwischen arm und reich immer grösser wurde und dass die Geschäftseinkommen der Unternehmungen über 150 Prozent in die Höhe schossen, während sich die Lohnbezüger mit 60 Prozent begnügen mussten. Studien belegen, dass die Löhne hinter der Wirtschaftsentwicklung geblieben und sich dadurch die volkswirtschaftliche Einkommensverteilung zuungunsten der Arbeiter veränderte. Wer nicht an der Börse spekulierte, trieb seine Spekulationsgelüste im Immobilien- und Bodenhandel. Die Bodenpreise verfünffachten sich, und die Mietzinse (ohne den Hypozinsanstieg von 1990) trieben die Mieter an den existentiellen Abgrund.

Lohnrunde 1992: die Banken haben bereits mitgeteilt, dass für die Lohntüte 1993 mehr als 3,5 Prozent nicht zu haben sei. Der Baumeisterverband kündigt an, dass die vertraglich vereinbarten Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen nicht gewährt werden können. Mit der Zunahme der Arbeitslosigkeit werden die Stimmen jener lauter, die das Grundübel der Arbeitslosigkeit in den



Von Giorgio Pardini,
Sekretär der GBI Luzern

Gesamtarbeitsverträgen sehen, welche eine Deregulierung des Arbeitsmarktes verhindern. Die Vertragspartnerschaft bzw. «Sozialpartnerschaft» sei neu zu überdenken, vernimmt man aus Arbeitgeberkreisen. Ausgeklammert wird dabei in einem Atemzug der Arbeitsfrieden, den man seit über 50 Jahren mit Erfolg (wessen Erfolg?) praktiziert. Sozialpartnerschaft wurde bis gestern mit Arbeitsfrieden, Aufschwung, Konkurrenzfähigkeit und Wohlstand gleichgesetzt. Der Arbeitsfrieden hat der CH-Wirtschaft in den letzten 50

Das patriarchalische Verhältnis des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer, welches sich am Verhandlungstisch widerspiegelte, hat endgültig ausgedient.

Jahren Gewinne in Milliardenhöhe gebracht. Die Umverteilung dieser Gewinne erfolgt jedoch nur zugunsten der Unternehmungen. Die Frage drängt sich auf, ob in Zukunft der «Arbeitsfrieden» noch als Verhandlungsgegenstand von Arbeitnehmerseite geboten werden kann. Ich persönlich glaube nicht; insbesondere wenn heute die sozialen Lasten nur von einem Partner – dem Arbeiter – getragen werden müssen. Heute zählen wir an die 150 000 bis 200 000 Arbeitslose. Eine Zahl, die uns erschüttert. Dabei sollten wir die 300 000 Arbeitsplätze seit Anfang der 70er Jahre bis Ende der 80er Jahre hinzuzählen. Die Schweiz zählt in Europa zu denjenigen

Mobilisieren heisst das Gebot der Stunde. Sonst werden die Verträge ein blosser Wisch Papier.



Foto: Walter Erb

Ländern, die prozentual am meisten Arbeitsplätze vernichtet hat. Die Zahl der Konkurse hat gegenüber dem letzten Jahr um 40 Prozent zugenommen, und

Parallel zu den Verhandlungen muss ein politischer Druck aufgebaut werden.

die Tendenz ist steigend. Die Hauptursache: mangelnde Liquidität, ausgelöst durch spekulative Geschäfte im Immobiliengeschäft. Selten bis nie wird gegen die Geschäftsinhaber strafrechtlich vorgegangen. Die Kosten tragen auch hier nur die Menschen, welche den Arbeitsplatz und nicht selten auch ihr Einkommen verlieren. Die Gewerkschaften sind

gefordert. Die Verhandlungsstruktur hat sich verändert. Das patriarchalische Verhältnis des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer, welches sich am Verhandlungstisch widerspiegelte, hat endgültig ausgedient. Harte Manager, deren Aufgabe es ist, die neoliberale Unternehmensphilosophie der Deregulierung umzusetzen, sind die neuen Vertragspartner. Die Lohnverhandlungen verlagern sich von «Prozentfeilscherei» in die Grundsatzdiskussion, wieweit der Teuerungsausgleich noch gerechtfertigt oder Lohnanpassungen individuell nach Betrieben und deren Gewinnen zu entrichten seien.

Die Vielzahl der Gesamtarbeitsverträge erleichtert den Arbeitgeberverbänden ihre Ziele zu verwirklichen, indem sie punktuell Verträge aushöhlen bzw. nicht mehr erneuern. Eine Gegenstrategie wird von Gewerkschaftsseite erwartet. Mittel- bis langfristig sind branchen-

übergreifende Kollektiv-Arbeitsverträge anzustreben. Das Potential der unterstellten Arbeiter muss erhöht werden. Die Abbaub Absichten der Arbeitgeber werden dadurch wesentlich erschwert. Kurzfristig sind die Vertragsverhandlungen so zu gestalten, dass sich die Mitglieder mit ihren Verhandlungskommissionen identifizieren, und parallel zu den

Die Vielzahl der Gesamtarbeitsverträge erleichtert den Arbeitgeberverbänden ihre Ziele zu verwirklichen, indem sie punktuell Verträge aushöhlen bzw. nicht mehr erneuern.

Verhandlungen ein politischer Druck aufgebaut werden kann. Verhandlungen haben nicht mehr hinter verschlossenen Türen zu erfolgen. Stillhalteabkommen während den Verhandlungen aus der Ära Sozialpartnerschaft und Arbeitsfrieden gehören allmählich der Geschichte an. Das Ziel der Verhandlungen muss heute, nebst dem Kampf um den vollen Teuerungsausgleich, das erfolgreiche Verteidigen der über Jahrzehnte erkämpften Rechte in den Gesamtarbeitsverträgen sein. Ohne eine Mobilisierung der ArbeiterInnen werden es die Gewerkschaftsorganisationen schwer haben, einen Abbau in den Verträgen zu verhindern.