

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 86 (1994)
Heft: 3

Buchbesprechung: Literatur-Rundschau

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: 16.04.2025

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

GAV-Politik der Gewerkschaften

■■■■ (ea) GBI-Sekretär Andi Rieger stellt in einem «Widerspruch»-Beitrag nebst einem historischen Streiflicht auf die Entwicklung der schweizerischen Vertragspartnerschaft zusammen, wer gegenwärtig wo und wie in der Schweiz die Gesamtarbeitsverträge (GAV) in Frage stellt. Von Arbeitgeberseite seien 3 Deregulierungsstrategien auszumachen:

- überhaupt keine Regelung per GAV (Beispiel Gasser),
- Verträge nur noch auf Betriebsebene (Drohungen von Richterich),
- Branchenverträge wie bisher, aber im Inhalt entschlackt.

In diesem letzteren und dominanten Modell sollen die Lohnregelungen gelockert werden, sollen «Krisenartikel» ein zeitweiliges Abrücken von den vertraglichen Pflichten ermöglichen, sollen die bisherigen Automatismen bzgl. Teuerungsausgleich oder die Vorschriften punkto Beförderung und Lohnklasseneinteilung aufgehoben werden. Positiv wird da bloss eine vermehrte Mitbestimmung im immateriellen Teil des GAV zugestanden.

Wollten die Gewerkschaften nur den Status quo verteidigen, würden sie wohl bald Schiffbruch erleiden, meint Rieger. Die Zustimmung zu einer Neuregulierung beinhalte die Gefahr, weder die gewerkschaftlichen Stammmitglieder genug zu befriedigen noch die bisher gewerkschaftsfernen sozialen Schichten genügend einzubinden. Als Eckwert einer neuen gewerkschaftlichen

GAV-Politik schlägt Rieger vor, die Arbeit nicht noch mehr zu prekarisieren. Mindestlöhne sollen verbindlich im GAV festgehalten werden. Teilzeit- und Temporärbeschäftigte sollen ebenfalls unter den GAV gestellt werden. Die Arbeitszeit soll beschäftigungswirksam reguliert werden. Statt wilder Flexibilität sollen kollektive Rahmenbedingungen den Arbeitenden individuelle Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen. Der GAV soll die Mitgestaltung erweitern, etwa punkto Weiterbildung und Arbeitssicherheit. Damit strategische Unternehmensentscheidungen nicht Knall auf Fall die Beschäftigungssicherheit zu Fall bringen können, werden transnationale GAV gefordert. Soll schliesslich die jährliche Teuerung nicht mehr per GAV-Regelung automatisch entrichtet werden, müsse diesbezüglich auch die Friedenspflicht gelockert werden, was wiederum die Bereitschaft von Gewerkschaften, Konflikte auszutragen und damit einen stärkeren Zusammenhalt zu finden, vergrössere. ■■■■

Andreas Rieger: *Vertragspolitik am Wendepunkt? In Widerspruch 27: Sicherheit contra Solidarität. S. 88–101. Erhältlich im Buchhandel oder bei Widerspruch, Pf, 8026 Zürich. 18.–*

Die Wende des Tankers

■■■■ «Das Buch zur Vier-Tage-Woche», mit diesem Aufkleber wirbt der Frankfurter Campus-Verlag für den Band «Jeder Arbeitsplatz hat ein Gesicht – Die Volkswagen-Lösung». Autor ist Peter Hartz, seit Oktober 1993 Arbeitsdirektor bei

VW, wo er sich schnell als treibende Kraft bei der Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle profilierte.

«40 Jahre kämpften die Gewerkschaften für die Durchsetzung der 40-Stunden-Woche – in wenige Monaten führte Volkswagen die 4-Tage-Woche ein», heisst es im Klappentext. In der Tat ein Erfolg: 30 000 Jobs blieben auf diese Weise erhalten. Dennoch hinkt der Vergleich, ging es doch um Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich – jahrzehntelang ein Tabuthema für Gewerkschafter.

20 Prozent weniger Stunden bedeuten bei VW im Schnitt elf bis zwölf Prozent weniger Geld. Der Monatslohn eines Montaguearbeiters von 4099 Mark blieb nur deshalb konstant, weil sich genügend Spielraum für finanzielle Umschichtungen fand: Jahressonderzahlungen und zusätzliche Urlaubsgelder wurden verrechnet, Tarifierhöhungen und Effekte der bereits vereinbarten 35-Stunden-Woche vorgezogen. Vergleichbare Extragrifikationen als Verhandlungsmasse existierten bei anderen Firmen in der Regel nicht. Schon deshalb betonten Arbeitnehmer wie Arbeitgebervertreter, dass sich die «Volkswagen-Lösung» nicht einfach übertragen lässt.

Dennoch stiess das Modell VW auf grosse öffentliche Resonanz. Erstmals war es gelungen, in einer betrieblichen Krisensituation Entlassungen zu vermeiden und stattdessen in Zusammenarbeit mit Interessenvertretern und Gewerkschaften eine konsensfähige Alternative auszuhandeln. Wesentlich dazu beigetragen hat sicherlich die «Mitbestimmungskultur» bei Volkswa-

gen, der Hartz in seinem Buch «eine hohe Qualität in der Mitgestaltung von Geschäftsprozessen und der Beeinflussung von Entscheidungen» bescheinigt. Für Peter Hartz sind die Ergebnisse der Verhandlungen Ende letzten Jahres «ein Beispiel, wie schnell selbst grosse Tanker wenden können, wenn alle mitmachen». Neben der Erläuterung von Details der Tarifvereinbarung (Anhang) entwickelt der Autor auch eine Reihe weiterer Innovationsmodelle, die derzeit bei VW diskutiert werden. ■■■■

Quelle: *Mitbestimmung* 6/S. 4
Peter Hartz: *Jeder Arbeitsplatz hat ein Gesicht – die Volkswagen-Lösung. Das Buch zur Vier-Tage-Woche. Campus Verlag, Frankfurt/Main und Volkswagen AG, Wolfsburg, 1994. 29.80 Mark.*

Krankenversicherung: Bischöfe empfehlen Ja zu SGB-Initiative

■■■■ Das Gesundheitswesen soll mehr Solidarität verwirklichen. Gegenüber dem Status quo böten beide am 4. Dezember zur Abstimmung gelangenden Gesundheitsvorlagen eine Verbesserung. Der Volksinitiative «für eine gesunde Krankenversicherung» sei aber der Vorzug zu geben, weil sie mit ihrer Abstufung der Prämien sozioethischen Kriterien besser entspreche. Diese und weitere grundsätzliche Ausführungen zum Gesundheitswesen finden sich in einer Broschüre von Justitia et Pax. ■■■■

Justitia et Pax: Gesundheit hat keinen Preis. 100 S., 16.–. Im Buchhandel oder bei Justitia et Pax, Pf 6872, 3001 Bern, Tel. 031 381 59 55, Fax 031 381 83 49.