Die Dokumentierung von Betriebskommissionen vor Verhandlungen : das Elend der Statistiken

Autor(en): **Graf, Peter**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **81 (1989)**

Heft 1

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355306

Nutzungsbedingungen

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

Haftungsausschluss

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

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

nen soll, falls sich die Gewerkschaftsvertreter mit ihren Vorstellungen beim Revisionsprogramm nicht durchsetzen können.
Eine umfassende und korrekte Arbeits- und Sozialstatistik ist für die Arbeitnehmerseite unerlässlich. Das Vertrauen in die amtlichen Statistiken kann nur wiederhergestellt werden, wenn die bestehenden Lükken in der Wirtschaftsstatistik offengelegt und die aufgezeigten Unzulänglichkeiten dann unter Einbezug aller gesellschaftlichen Gruppen eliminiert werden. Die laufenden Revisionsarbeiten werden zeigen, ob innert nützlicher Frist ein solcher Konsens wieder zustandekommt. Die Gewerkschaften würden gerne darauf verzichten, ein eigenes «statistisches Büro» aufzubauen.

Die Dokumentierung von Betriebskommissionen vor Verhandlungen:

Das Elend der Statistiken

*Peter Graf**

Gegner der friedlichen Konfliktlösung in den sozialen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern schweizerischer Ausprägung behaupten gerne, die Arbeitnehmer kämen mit leeren Händen an den Verhandlungstisch und liessen sich dort von cleveren und wohldokumentierten Arbeitgebern übertölpeln. Sie stellen Betriebskommissionsmitglieder in Lohnverhandlungen als Befehlsempfänger dar. Es ist deshalb wichtig, zu zeigen, wie sich Vertrauensleute in den Betrieben dokumentieren, bevor sie Lohnverhandlungen mit der Betriebsleitung führen. Auch hier zeigt sich das Elend von Statistiken, die fehlen oder nach unvorteilhaften politischen Prämissen erstellt werden.

Vier Quellen

Auf dem hier verfügbaren Platz kann nur die Informations- und Dokumentationslage bei den Vertretern von Betriebskommissionen (BK) und Mitgliedern von Verhandlungsdelegationen in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie und auch lediglich im Bereich des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verbandes (SMUV) dargestellt werden. Die Aneignung von Wissen erfolgt im wesentlichen aus vier verschiedenen Quellen:

1. dem BK-Organ «arbeitswelt» des SMUV;
2. dem Verbandsorgan «SMUV-Zeitung» bzw. «Lutte syndicale» für die Westschweiz;

* Peter Graf schrieb diesen Artikel noch als Informationsbeauftragter des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verbandes (SMUV).

3. der betriebsbezogenen Information;
4. dem SMUV-Kurswesen.

Das BK-Organ «arbeitswelt»

Das Informationsorgan für Betriebskommissionsmitglieder, die «arbeitswelt», ist eine verbandsinterne Publikation des SMUV. So finden sich beispielsweise in der anfangs Oktober 1988 erschienenen Ausgabe für die Vorbereitung der Lohnrunde 1988/89 zunächst generelle Angaben über den wirtschaftlichen Fortschritt im laufenden und die Prognosen für das kommende Jahr sowie Vergleiche aus der Vergangenheit, damit die Betriebskommissionen daraus ihre Eingaben an die Unternehmen ableiten können. Bekanntlich wird aber in der Maschinen- und Metallindustrie der Schweiz betriebsweise alljährlich über Teuerungszulagen und Lohnerhöhungen verhandelt. Darin unterscheiden sich die Verhältnisse hierzulande insbesondere von den Tarifverträgen in der Bundesrepublik, aber auch von andern Branchen in der Schweiz, wie etwa der ebenfalls vom SMUV vertretenen Uhrenbranche oder dem metallverarbeitenden Gewerbe.

Die Empfänger der «arbeitswelt» finden also die Produktivitätszuwachsraten ihres Industriezweiges, den Stand der Teuerung und darauf beruhend eine generelle Aussage für die allgemeine Marschrichtung bei den Lohnverhandlungen. Jedes Mitglied einer Verhandlungsdelegation auf Betriebsebene weiss nun aber auch, dass die globalen Verhältnisse des Landes erheblich von den betrieblichen Wachstumsraten abweichen können. Das kann nach oben oder nach unten der Fall sein. Sie wissen auch, dass die betriebsweisen Verhandlungen in dieser Branche seinerzeit eingeführt wurden, weil die internationalen Märkte, auf denen die Firmen tätig sind, zu grossen Abweichungen in den Verhältnissen führen können. Generelle Zahlen und Aussagen haben also nur beschränkten Wert. Für das BK-Mitglied sind deshalb die zitierten Prognosen beispielsweise der Basler Arbeitsgruppe für Konjunkturforschung (BAK), die es in der «arbeitswelt» findet, oder die Auftragslage-Statistik des Vereins Schweizerischer Maschinenindustrieller (VSM), oder die Arbeitsvorratsstatistik für verschiedene Branchen des VSM lediglich wichtige Hilfsmittel für die Analyse des eigenen Betriebs. Ähnliches gilt für weitere Statistiken und Grafiken über die Ertragslage von Einzelfirmen. Es kann dem BK-Organ ferner internationale Vergleiche der Lohnkosten ebenso entnehmen wie Produktionswerte je Arbeitsstunde im internationalen Vergleich. Das BK-Mitglied weiss auch, dass Lohnstückkosten ebenso aussagekräftig sind wie die Lohnkosten selber, aber zu ganz andern Schlüssen führen können. Weiter kann es der «arbeitswelt» den realen Privatkonsum in der Vergangenheit und als mittelfristige Prognose entnehmen; die Investitionen in der Rück- und Vorschau am Bau wie bei den Ausrüstungen; die wichtigsten Import- und Exportzahlen; das Bruttoinlandprodukt; Beschäftigung und Konsumentenpreise. Dies alles wird in Grafiken und Statistiken dargestellt und textlich kommentiert.

Die Verbandspresse des SMUV

Es ist kein Zufall, dass die «SMUV-Zeitung» bei der Wirtschaftspresse und bei vielen Leuten von Wirtschaft und Wissenschaft seit vielen Jahren einen guten Ruf geniesst, den Ruf nämlich, in der gebotenen Kürze über wirtschaftliche Vorgänge insgesamt oder betriebsbezogen regelmässig zu berichten. Besonders gerühmt wird der Informationsreichtum in leicht verständlicher Sprache. Dasselbe wird von den Betriebsreportagen gesagt. Dies gilt auch für das französischsprachige Organ «Lutte syndicale», das für die wirtschaftsbezogene Berichterstattung ebenfalls einen erheblichen Aufwand betreibt. Eine Leserschaftsuntersuchung durch ein unabhängiges Meinungsforschungsinstitut hat zudem ergeben, dass die «SMUV-Zeitung» eine für ein Verbandsorgan erstaunlich hohe Leserbindung aufweist. Die Wirtschaftsrubriken im Blatt haben einen hohen Beachtungswert. Daraus kann abgeleitet werden, dass die Verbandszeitung ein wichtiges Informationsmittel für die Vertrauensleute ist. Die Redaktion führt zudem ein umfangreiches Firmenarchiv über die Vertragsunternehmen in der Maschinen- und Metallindustrie, das eine wichtige dokumentarische Grundlage des Wirtschaftsteils der Verbandszeitung bildet, aber auch nach Bedarf die Vertrauensleute in den Betrieben und die regionalen Funktionäre alimentiert.

Betriebsbezogene Informationen oder Wissen ist Macht

Die bisher erläuterten Daten, Statistiken und Informationen sowie die betriebsbezogenen, journalistisch aufbereiteten Betriebsreportagen und -berichte genügen selbstverständlich nicht, wenn es in den Verhandlungen darum geht, nun herauszufinden, ob die Unternehmensleitung die Lage des Betriebes bei der Einschätzung der Lohnforderungen zutreffend oder – zu ihrem Vorteil – negativ darstellt. Hier bewahrheitet sich die Bedeutung des Sprichwortes «Wissen ist Macht» ganz besonders. Die Unternehmensleitung kann zurückgreifen auf computergestützte und in den meisten Fällen auch vernetzte Daten. Sie ist an vielen Orten völlig autonom in der Festlegung der freizugebenden Informationen an die Arbeitnehmervertreter. Sie kann ihre eigenen Zahlen über Arbeitsvorrat, über die geleistete Produktivität, oder die zu erwartenden oder tatsächlich getätigten Verkäufe real darstellen, pessimistisch herunterinterpretieren oder mit dem gleichen Optimismus erläutern, wie sie das vielleicht vor einer Verkäuferkonferenz zur Motivationsförderung der Leute «an der Front» bei anderer Gelegenheit ohne weiteres zu tun bereit ist. Der Grundsatz von «Treu und Glauben» bekommt hier seinen wahren Sinn. Er meint, dass die Unternehmerseite den Arbeitnehmern nichts vorenthalten soll, was ihnen zusteht und was sie auch gewähren kann; dass umgekehrt die Arbeitnehmer nicht mehr fordern sollen als dem Unternehmen mit Fug und Recht zugemutet werden kann. Das Prinzip will verhüten, dass ausschliesslich taktiert, sondern dass möglichst ehr-

lich miteinander verhandelt wird. Aber auch hier gilt: Kontrolle ist besser als blindes Vertrauen. Das erfordert eigenständiges Wissen.
Deshalb haben BK-Mitglieder in der Regel gelernt, Indizien betriebswirtschaftlich zu deuten, damit die Betriebsleitungen ihnen im Bereich von Arbeitsvorrat, Verkaufs- und Konjunkturaussichten, Marktanalysen und Kostenstrukturen nicht einfach ein X für ein U vormachen. Sie wissen in der Regel Fragen zu stellen, die, wenn sie beantwortet werden, auch Hinweise auf die Lage der Firma zulassen. Anders gesagt: sie sind nicht hilflos gegenüber den Informationen, die ihnen von der Unternehmensleitung vermittelt werden.

Das SMUV-Kurswesen

Der SMUV bildet in seinen Vitznauer-Kursen und über die Arbeiterschule sowie das Kurswesen der SABZ jedes Jahr und wiederholt BK-Mitglieder aus. Er vermittelt ihnen betriebs- und volkswirtschaftliche Kenntnisse ebenso wie Kenntnisse der Bilanzanalyse und anderes notwendiges Wissen zum erfolgreichen Verhandeln. Dazu gehören Redeschulung, Psychologie, aber auch Kenntnisse über Lohnsysteme und Vermittlung von analytischem Denken.

Das Sicherheitsventil: Der Gesamtarbeitsvertrag

Sollten einmal alle Stricke reissen, sollte die Unternehmensleitung partout nicht bereit sein, mit der Wahrheit herauszurücken und auf zu ihrem Vorteil geschönten Werten und Zahlen beharren, kann die Verhandlungsdelegation den Vertrag als Mittel ins Spiel bringen, um näher an die Wahrheit heranzukommen. Es kann auch sein, dass in einer bestimmten Betriebskommission, beispielsweise wenn sie stark erneuert worden ist, der Schulungsgrad noch nicht besonders hoch und die Fähigkeit, die richtigen Fragen im richtigen Moment zu stellen, besonders gering ist. In solchen Fällen kommt die Vereinbarung zum Tragen, wenn die BK kritisch bleibt und nicht einfach schluckt, was ihr von Arbeitgeberseite angeboten worden ist.
Die Vereinbarung, das sogenannte Friedensabkommen, sieht nämlich ein mehrstufiges Konflikterledigungsverfahren vor. Voraussetzung ist, dass die BK auf ihren Forderungen beharrt, wenn sie die notwendigen Auskünfte nicht erhält. Dann werden Verbandsverhandlungen einberufen. Die BK kann sich die Unterstützung der vollamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre sichern, und auch auf Arbeitgeberseite muss die Beurteilung der Unternehmensleitung vor den Funktionären des Arbeitgeberverbandes und ihrer Vertragsinterpretation bestehen können. Lässt sich auf dieser Stufe noch keine Einigkeit erzielen, wird ein Schiedsgericht einberufen. Kein Unternehmen lässt es in der Regel so weit kommen, denn ein Schiedsverfahren gilt allgemein als «Tollggen» im Reinheft; das Unternehmen, das es so weit kommen lässt, setzt sich Kritik in der Branche aus.

Der Grund dafür ist, dass Schiedsgerichtsverfahren in der Regel die Lagebeurteilung durch die Gewerkschaften gestützt haben. Die Lohnrunde im Rezessionsjahr 1982/83 hat zu rund 60 Vertragsverhandlungen und zu 14 Schiedsgerichtsverfahren geführt. Fast ausnahmslos sind die Betriebskommissionen in diesen Konfliktregelungsverfahren mit ihren Forderungen ganz oder teilweise durchgekommen, und die Arbeitgeber mussten ihren Standpunkt korrigieren. Hinzu kommt: Schiedsverfahren enden mit einem endgültigen und für alle Beteiligten verbindlichen Schiedsspruch.
Angesichts dieser Bilanz versteht man vielleicht besser, weshalb die Politik der friedlichen Konfliktregelung in der Maschinen- und Metallindustrie auch unter den dem Vertrag unterstellten Gewerkschaftern ein derart hohes Ansehen geniesst. Knappe Abstimmungsergebnisse zu Vertragserneuerungen richten sich denn auch weniger gegen den Arbeitsfrieden als gegen Verhandlungsergebnisse, die nach Meinung der zuständigen Industriekonferenz unbefriedigend sind.

Zusammenfassung

Zusammenfassend kann gesagt werden: Statistiken und Zahlenmaterial sind politischer Interpretation ausgesetzt. Politik legt in der Regel auch fest, was statistisch erfasst wird. Die Schweiz ist gerade im Bereich der Wirtschaftsstatistiken in vielen Bereichen ein «armes» Land. Das ist kein Zufall, sondern Ausdruck der Machtverhältnisse. Die vorstehenden Darlegungen zeigen aber auch, dass Betriebskommissionen und Vertrauensleute in den Betrieben dieser Situation nicht hilflos gegenüberstehen. Der SMUV stellt auf verschiedenen Ebenen die notwendigen Dokumente bereit. Die Vertrauensleute haben die Möglichkeit, im Betrieb selber zu recherchieren und sich Kenntnisse über die tatsächliche Lage anzueignen. Durch Schulung wird ihnen ferner die Fähigkeit vermittelt, die richtigen Fragen zu stellen. Und wenn alle Stricke reissen, sieht das Konfliktregelungsverfahren in der Vereinbarung, dem sogenannten Friedensabkommen, vor, dass Klarheit über die wahren Verhältnisse im Betrieb hergestellt werden muss. Das kann bis zur schiedsrichterlichen Verfügung gehen, die Unternehmensleitung müsse die Bücher offenlegen. Die volle Ausschöpfung der vertraglichen Möglichkeiten ist deshalb relativ selten notwendig, weil an vielen Orten auch heute nach dem Grundsatz von «Treu und Glauben» Verhandlungen geführt werden. Im übrigen, und das zum Schluss, ist es nicht verboten, davon auszugehen, dass viele Vertrauensleute in den Betrieben über eine natürliche Intelligenz verfügen, die man nicht so ohne weiteres «übertölpeln» kann.