Die Gesamtarbeitsverträge sind dringend inhaltlich zu erneuern

Autor(en): **Tarabusi, Agostino**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **84 (1992)**

Heft 1

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355378

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

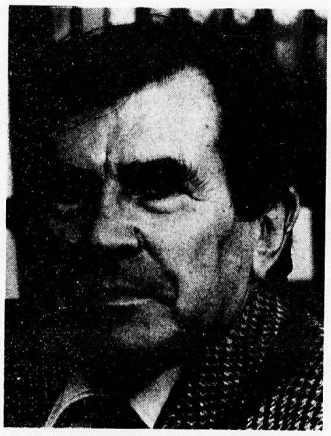
Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

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

http://www.e-periodica.ch

Die Gesamtarbeitsverträge sind dringend inhaltlich zu erneuern

Die Gewerkschaften haben es versäumt, in den Gesamtarbeitsverträgen, einer nach wie vor zukunftsträchtigen Regelung der Arbeitsverhältnisse, die heutigen Probleme zu thematisieren. Die Leitziele für die nächsten Verhandlungsziele lauten deshalb: mehr Selbstverantwortung, Mitbestimmung und Umweltverträglichkeit.



Von Agostino Tarabusi, Präsident des SMUV

Die Brise des Zeitgeistes bläst der Sozialpartnerschaft ziemlich direkt ins leicht runzelige Gesicht. Nicht nur die seit längerer Zeit zu beobachtenden Trends und Entwicklungen in der Wirtschaftswelt drängen auf Veränderungen an den Inhalten der Sozialpartnerschaft, inzwischen rütteln die überall georteten und deshalb auch gern zitierten Megatrends gar grundsätzlich am Sinn der Vertragspartnerschaft. Sorgen bereiten uns aber vor allem diejenigen, die in Politik und Wirtschaft diese Moden publicityträchtig nutzen, um scheinheilig Modernisierung und Attraktivierung der Sozialpartnerschaft zu betreiben. Zu diesen wären etwa die neuen Apostel der Deregulierung zu zählen, oder auch diejenigen, die heute unter dem Vorwand der politischen Blutauffrischung einen Rauswurf der SP aus dem Bundesrat fordern. Es sind nicht von ungefähr oft dieselben, denn auch die Zauberformel ist schliesslich ein Ausfluss des sozialpartnerschaftlichen Gedankens. Die Herstellung von Zusammenhängen zwischen Vertragskündigungen in der Textil- und Druckindustrie oder der ASM-Forderung nach «Entrümpelung des GAV» und dem Regieren ohne SP auf Bundesebene entspringt durchaus nicht willkürlicher Interpretation. Beides soll der Durchsetzung neoliberalen Gedankengutes nützen, das inzwischen schon soweit gediehen ist, den Wohlfahrtsstaat westlicher Prägung als Pervertierung des Sozialismus zu bezeichnen – in Anbetracht der Zustände in den ehemals «sozialistischen» Ländern stehen die Zeiten zur Diffamierung all dessen, was mit «sozial» oder «staatlich» in Verbindung gebracht werden kann, äusserst günstig. Arbeitgeber und bürgerliche Politiker nutzen sie voll für ihre egoistischen Interessen.

Die Angriffe auf die Sozialpartnerschaft machen sich also im Grundsätzlichen wie im Detail – so bei der konzertierten Aktion der Arbeitgeber gegen den vollen Teuerungsausgleich Ende letzten Jahres – immer stärker bemerkbar. Wollen wir ein bis heute unter dem Strich doch für alle beteiligten Parteien gute Resultate zeitigendes Verhandlungsprozedere erhalten, kommen wir allerdings um eine seriöse und offene Begriffsbestimmung nicht herum. Der SMUV ist nach wie vor von der Bedeutung der Sozialpartnerschaft und ihrer augenfälligsten Konkretisierung, den Gesamtarbeitsverträgen, überzeugt und betrachtet sie als zukunftsträchtig. Gerade deshalb ist eine an die Wurzeln gehende inhaltliche Erneuerung nötig.

«Der "Entrümpelung der Gesamtarbeitsverträge" entspricht politisch der Rauswurf der SP aus der Regierung.»

Die Geschichte der Gesamtarbeitsverträge weist eindeutig auf einen Nachholbedarf in der Aufnahme neuer Themen hin. Im Prinzip erlagen wir alle der schweizerischen Krankheit im Innovationsprozess: Wir verfeinern ein «Produkt» laufend und perfektionieren es, aber echte Neuheiten sind äusserst selten. Auch die Gesamtarbeitsverträge tragen deshalb mit vollem Recht das Qualitätssiegel einer Urschweizer Legende. Dass das heute und in Zukunft nicht mehr genügt, zeigen Umfrageergebnisse, in denen sich gerade Gewerkschaftsmitglieder zu über 30 Prozent kritisch bis ablehnend zeigen, wenn es um die Einschätzung der heutigen Realität von Sozialpartnerschaft geht. Der Grund ist eigentlich ganz einfach. Die Gewerkschaften haben es insgesamt versäumt, die Vertragsverhandlungen zur Thematisierung der heutigen Probleme zu nützen und sich dabei mit überzeugenden Lösungsansätzen zu profilieren: Wir haben unsere vorhandene Kompetenz nicht genügend ausgeschöpft. Es dürfte deshalb nicht vorkommen, dass Gewerkschaftsverantwortliche den Attraktivitätsverlust unserer Bewegung damit erklären, dass wir uns mit den eigenen (sozialpolitischen) Erfolgen überflüssig machen. Gewerkschaften sind keineswegs überflüssig, sie können und müssen aber wieder zu der kreativen und phantasievollen Kraft werden, als die sie sich unter anderem bei der Schaffung der Gesamtarbeitsverträge erwiesen haben. Was bis heute daraus geworden ist, hat zwei Generationen von Gewerkschaftern absorbiert. Sie haben damit Antwort gegeben auf Fragen der sozialen Sicherheit, des Arbeitsschutzes, der finanziellen Absicherung der Arbeitnehmerschaft – kurz, ein wesentlicher Teil menschlicher Grundrechte ist in unseren Breitengraden Realität.

Löhne, Arbeitszeit, Ferien sind wie viele andere sogenannt traditionelle Themen gewerkschaftlicher Arbeit selbstverständlich auch heute noch von grosser Bedeutung. Sie sind aber nur noch ein Teil dessen, was arbeitende Menschen auch als Bürgerinnen und Bürger inter-

«Langfristig müssen die Wirtschaftsziele auch umweltverträglich werden.»

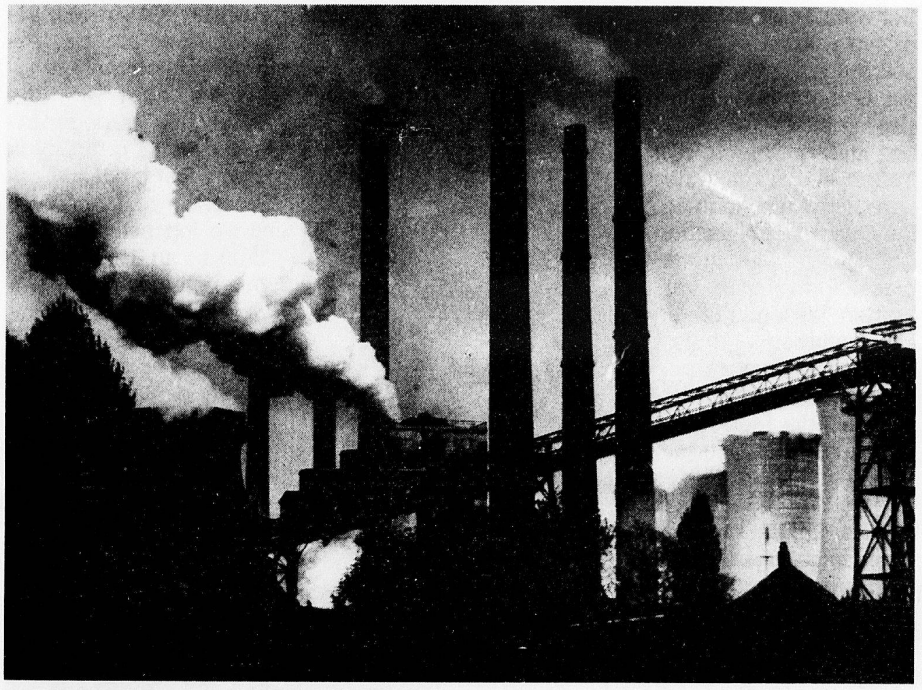


Foto Christa Petri

essiert und bewegt. Diejenigen, die sich (gewerkschaftspolitisch) nicht mehr bewegen, haben ihren Rückzug ins Private nicht selten auch darum angetreten, weil sie sich ja für den Fortschritt in den genannten Bereichen nicht zu engagieren brauchen. Sie profitieren vom Automatismus der Allgemeingültigkeit ohne eigenes Zutun. Gründe für die Abstinenz sind aber sicher auch darin zu sehen,

«Die Gesamtarbeitsverträge sind zukunftsträchtig. Gerade deshalb sind sie inhaltlich zu erneuern.»

dass wir es verpasst haben, ihre Ängste und Probleme in unseren Aktivitätenkatalog aufzunehmen und unseren Auftrag auf gesamtgesellschaftliche Probleme auszudehnen, oder dass wir hier mindestens zu wenig konsequent sind.

Die Gefahr der Aushöhlung der Gesamtarbeitsverträge kann nur abgewendet werden, wenn wir als politische Kraft stark sind. Konkret: Wenn möglichst viele Betroffene organisiert sind. Damit das möglich wird, brauchen wir Gesamtarbeitsverträge, für die es sich im heutigen Verständnis zu engagieren lohnt, weil sie globale Politikfelder, Ökologie, Mitbestimmung, Innovation der Industriegesellschaft berücksichtigen, weil sie eine Perspektive für die Erhaltung des Werkplatzes Schweiz und darin konkrete Mitgestaltungsmöglichkeiten aufzeigen. Ganz konkret müsste deshalb ein Forderungskatalog für die nächsten Verhandlungen unter anderem folgende Punkte enthalten:

1) Im Hinblick auf die Anreicherung der Arbeitsinhalte muss die Stossrichtung lauten: mehr Selbstverantwortung und Mitbestimmung. Die Voraussetzungen dazu liegen primär in dringend notwendigen Änderungen im Bildungsbereich, wo Fort- und Weiterbildung höchste Priorität bekommen mussen. Leistung, Erfolg, Anerkennung, Besitz, Eigentum und Vermögen haben ihre dominierende Anziehungskraft vor allem bei den jüngeren und mittleren Generationen zunehmend verloren. An ihre Stelle sind Werte wie Freude an der Arbeit, sinnvolle Beschäftigung und ganzheitliche Lebensgestaltung getreten.

2) Langfristig muss es uns deshalb gelingen, die immer noch geltenden Wirtschaftsziele in dem Sinne zu verändern, dass sie auch natur- und umweltverträglich werden. Denn – auch dies ist ein klares Merkmal des Wertewandels – Natur und Umwelt werden für uns alle, die wir täglich mit Katastrophenmeldungen aus der nahen und fernen Umgebung konfrontiert werden, immer wichtiger.

«Mehr Selbstverantwortung und Mitbestimmung bedingt höchste Priorität für Fort- und Weiterbildung.»

Der Umbruch, der sich gegenwärtig in unserer Gesellschaft vollzieht, ist eine Herausforderung für Gewerkschaften und Arbeitgeber. Für die Gewerkschaften wird bei allem Verständnis und bei aller Unterstützung für die Bedürfnisse individueller Entfaltungsmöglichkeiten auch in Zukunft das traditionelle, aber eben immer noch gültige Prinzip der sozialen Gerechtigkeit im Vordergrund der Arbeit stehen. Es gibt keine Ursache mit diesem bewährten Grundsatz radikal zu brechen. Die Entwicklung in der Schweiz während der letzten Jahrzehnte bestätigt trotz aller Mängel, die immer noch bestehen, die prinzipielle Richtigkeit der Sozialpartnerschaft. Sie muss allerdings unter dem Blickwinkel der hier genannten gesellschaftlichen Entwicklungen neu definiert und bestimmt werden. Wir müssen uns aber darüber im klaren sein, dass Sozialpartnerschaft und Gesamtarbeitsverträge nur ein Instrument zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen sind und nie Selbstzweck werden dürfen.