

Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik

Herausgeber: Diskussion

Band: - (1991)

Heft: 16

Artikel: Was tun gegen Entlassungen?

Autor: Bollinger, Bruno

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-584250>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 09.01.2026

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

Was tun gegen Entlassungen?

Das Szenario wiederholt sich seit Jahren immer wieder und seit Monaten immer häufiger: Die Betriebsleitung lädt zuerst die Betriebskommission ein, dann nach die Sozialpartner, schliesslich die Medien und informiert, dass die wirtschaftliche Lage die Firmaleitung zu Abbaumassnahmen zwinge, soundsoviele Entlassungen würden unumgänglich sein. Wie vorgedruckt erfolgt dann auch die Reaktion der «Sozialpartner», d.h. der Gewerkschaften: Sie verlangen einen guten Sozialplan. Kein Protest regt sich; Alternativen werden nicht geboten; die Betroffenen sind zwar versichert, jeder und jede beruhigt sich jedoch mit der Hoffnung, es werde die anderen treffen...

«Die Rezession ist da, fast täglich gibt es neue Meldungen über Stellenabbau und Entlassungen – doch die Politik hat die wirtschaftliche Krise noch nicht zur Kenntnis genommen. Diese löst, obwohl statistisch durch den Rückgang des Sozialproduktes nachgewiesen, keine Ängste aus. Nicht einmal die Linke in diesem Land hat sich bisher ernsthaft mit den Folgen der Rezession auseinandergesetzt», stellt in der Weltwoche vom 4. Juli 1991 Pierre Heumann kritisch fest.

Dass in den letzten Jahren Zehntausende von Arbeitsplätzen abgebaut werden konnten, ohne dass die Gewerkschaften stark oppo-

nieren hätten, beweise, wie gut die Sozialpartnerschaft in der Schweiz funktioniere, stellte erfreut der ASM-Direktor Peter Hasler Mitte Oktober 1991 an einem Kolloquium in Interlaken fest.

Ganz ohne sind diese Feststellungen nicht. Die einzige Protestaktion nämlich, die in den letzten Monaten gegen Entlassungen stattgefunden hat, war die Demonstration bei der Alusuisse-Zentrale in Zürich. Die Kundgebung wurde zwar von der GTCP organisiert, mobilisiert haben aber die deutschen Kolleginnen und Kollegen von der IG Chemie, Papier, Keramik, denn es ging um den Beschluss der Alusuisse, in Rheinfelden (Deutschland) 200 Arbeitsplätze abzubauen (siehe «...und sie bewegt sich doch», Seite 32).

Die soziale Verantwortung der Unternehmer

«Sozialpartnerschaft» hin oder her, den Betriebskommissionen und den Gewerkschaften fehlen die genauen Zahlen, um die «Notwendigkeit» der Abbaumassnahmen zu beurteilen. Schon von daher erübrigts sich, dass die VertreterInnen der Arbeitenden sich darüber äussern müssen, ob die Beschlüsse der Firmaleitung gerechtfertigt sind oder nicht. Dies so klar zu sagen, wäre schon ein erster Schritt, der Eigenständigkeit markieren würde.

Wichtiger wäre in diesem Zusammenhang, zu unter-

Nicht einmal die Linke in diesem Land hat sich bisher ernsthaft mit den Folgen der Rezession auseinander-gesetzt.

suchen, welche Fehler die Firmaleitung in der Vergangenheit gemacht hat. Die «wirtschaftliche Notwendigkeit» kommt nicht vom Himmel herunter, sondern liegt in der Veränderung der Position des Betriebes auf dem Markt. Nur ein Beispiel: Die IBM-Leitung hat ihre Monopolposition auf dem Computer-Markt voll ausgenützt und hat sich nie anpassen müssen. Nun ist sie langsam von der Konkurrenz überholt worden, die IBM muss nun weltweit massiv abbauen.

Die Unternehmer müssen auch die Verantwortung für die sozialen Folgen der Firmaentscheide übernehmen. Es ist aber noch lange nicht so weit. Die Arbeitgeber «stehlen sich aus ihrer Pflicht», wie es die deutschen Kolleginnen und Kollegen treffend zu sagen pflegen. Man bezahlt noch die Abgangsschädigung, die «Sozialpartner» übernehmen ihren Teil der «Partnerschaft», sie bekom-

men die Rolle der sozialen Feuerwehr. So gut es geht, werden die menschlichen Folgen der Firmaentscheide abgedeckt. In den meisten Fällen müssen es aber die Gewerkschaften noch hinnehmen, dass ihre von den Abbaumassnahmen betroffenen Mitglieder enttäuscht oder unter Protest austreten.

Finden die «Abgebauten» keine Arbeit, dann bezahlen alle die Folgen der Firmaentscheide via Arbeitslosenkasse. Das gleiche geschieht bereits, wenn Kurzarbeit angeordnet wird,

zu dürfen. Das ist nicht nur bei Adrian Gasser so, der mit den Gewerkschaften nichts zu tun haben will. Die meisten Betriebe behalten sich das letzte Wort vor...

Sozialpläne regeln normalerweise zuerst einmal die Abgangentschädigung, je länger der oder die Betroffene im Betrieb tätig war, bekommt er oder sie mehrere Monatslöhne. Es nützt nichts, dreissig oder mehr Jahre treu und pflichtbewusst, tagaus tagein in die Firma arbeiten zu gehen; wenn es sein muss, entdeckt dann die Firma, dass die betreffende Person zu den «faulen Eiern» gehört.

Die Sozialpläne versuchen noch, die Ansprüche in Sachen Pensionskasse und Firmawohnung abzudecken. Im übrigen regeln sie den «Abgang» (Kündigungsfristen, Recht auf Arbeitsplatzbesichtigung während der Arbeitszeit usw.).

Nun hat z.B. die SMUV-Bildungsabteilung eine Idee in die Diskussion gebracht, die prüfenswert ist: Die Gewerkschaft soll vom «abbauenden» Unternehmen den Auftrag erhalten – natürlich gegen Entschädigung – in einem Kurs mit den Betroffenen den Wechsel vorzubereiten. Der Inhalt dieser «Betreuung» geht von der psychologischen Verarbeitung der neuen Situation bis hin konkret zur Art und Weise, wie eine Bewerbung und ein Vorstellungsgespräch stattfinden sollen. Klar, auch dieses Projekt geht davon aus, dass Entlassungen nicht zu verhindern sind. Immerhin wird damit verlangt, dass die Unternehmer ein wenig mehr moralische Verantwortung zu übernehmen haben.

Für die Gewerkschaften bedeutet dies, dass sie für ihre Rolle als «Sozialarbeiterinnen» ein wenig nach dem Verursacherprinzip entschädigt werden.

denn die reduzierten Stunden werden teilweise von der Arbeitslosenkasse entschädigt.

Wie sozial sind Sozialpläne?

Die finanziellen Folgen der Sozialpläne gehen richtigerweise zu Lasten der Unternehmung. Die politische und soziale Verantwortung müssen aber ungerechterweise die Gewerkschaften tragen. Dabei ist es meistens so, dass die Gewerkschaften immer wieder das Recht erkämpfen müssen, beim Sozialplan mitreden

Aufteilen der vorhandenen Arbeit auf alle Hände und Köpfe

Wie steht es nun mit der traditionellen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zwecks Erhaltung der Arbeitsplätze? Keine Gewerkschaft getraut sich mehr, sie vorzubringen. Die Forderung wird bloss dort vorgebracht, wo noch länger als 40 Stunden in der Woche gearbeitet wird. Wenn Kurzarbeit eingeführt wird, dann äussert man sich lieber nicht.

Zu prüfen wäre nun, ob von Seiten der Gewerkschaften die Frage der Kurzarbeit nicht offensiver angegangen werden könnte. Dabei sind zwei Dinge wichtig: Einerseits, dass die «Sozialpartner» zur Kontrolle und Gestaltung herangezogen werden. Andererseits aber, dass die finanzielle Beteiligung der gut florierenden Betriebe eingeführt wird. Die paritätische Finanzierung der Arbeitslosenkasse kann akzeptiert werden. Müssen aber die Gewerkschaften darauf beharren, dass diese «Parität» (Gleichheit) wirklich 50% zu 50% gleich sei? Könnten sie einen grösseren Teil davon den Arbeitgebern überlassen?

Strukturpolitik der Gewerkschaften

Entscheidend ist nun, dass die Gewerkschaften sich früher einmischen. Es gibt schon in verschiedenen Bereichen Ansätze davon. Wieweit sie noch mehr Verantwortung für die allfälligen negativen Folgen zu

Wie steht es nun mit der traditionellen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zwecks Erhaltung der Arbeitsplätze?

übernehmen hätten, das können wir dann diskutieren, wenn die Vertreterinnen der Lohnabhängigen als vollwertige Partner für die Entscheidungen beigezogen werden.

Fürs erste wird es wichtig sein, von unten her via Öffentlichkeit (eventuell auch via Parlament und Behörden) Druck aufzusetzen. Wer weiss, ob es damit nicht möglich sein könnte, mit einer solchen Politik die eingeschlafene Basis wieder zu wecken?