Was tun gegen Entlassungen?

Autor(en): **Bollinger, Bruno**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): **- (1991)**

Heft 16

PDF erstellt am: **01.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-584250

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

VON BRUNO BOLLINGER

Was tun gegen Entlassungen?

Das Szenario wiederholt sich seit Jahren immer wieder und seit Monaten immer häufiger: Die Betriebsleitung lädt zuerst die Betriebskommission ein, danach 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 verunsichert, 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 opponiert 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 Betriebkommissionen und den Gewerkschaften fehlen die genauen Zahlen, um die «Notwendigkeit» der Abbaumassnahmen zu beurteilen. Schon von daher erübrigt 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 untersuchen, 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 Monopolsituation 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.

> Nicht einmal die Linke in diesem Land hat sich bisher ernsthaft mit den Folgen der Rezession auseinandergesetzt.

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 Abgangsentschädigung, die «Sozialpartner» übernehmen ihren Teil der «Partnerschaft», sie bekommen die Rolle der sozialen Feuerwehr. So gut es geht, werden die menschlichen Folgen der Firmaentscheide abgefedert. 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 Firmenentscheide via Arbeitslosenkasse. Das gleiche geschieht bereits, wenn Kurzarbeit angeordnet wird,

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 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 Abgangsentschädigung, 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 abzudekken. 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.

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

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

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? ■