

<b>Zeitschrift:</b>	Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
<b>Band:</b>	69 (1977)
<b>Heft:</b>	7-8
<b>Artikel:</b>	Die Beziehungen der Sozialpartner heute und morgen aus der Sicht der Gewerkschaften
<b>Autor:</b>	Schelker, Markus
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-354864">https://doi.org/10.5169/seals-354864</a>

### **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:** 24.01.2026

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

# **Die Beziehungen der Sozialpartner heute und morgen aus der Sicht der Gewerkschaften**

*Markus Schelker<sup>1</sup>*

## **1. Einleitung**

Die Schweiz steht bekanntlich im guten Rufe, eine Insel des Friedens zu sein. Der Begriff des Friedens erstreckt sich in der jüngsten helvetischen Zeitgeschichte nicht nur auf den aussenpolitischen, sondern auch auf den sozialen Bereich.

Arbeitskonflikte sind in unserem Lande seit Jahrzehnten eine Seltenheit geblieben wie in keinem anderen demokratischen Industriestaat. So zählte man in den letzten vierzig Jahren hierzulande nur in den Jahren 1937, 1946 und 1947 mehr als 100000 durch Streiks verlorene Arbeitstage, was, umgelegt auf die Gesamtzahl der Beschäftigten, einem Arbeitsausfall von einer knappen halben Stunde pro Arbeitnehmer und Jahr entspricht! Selbst im Streikspitzenjahr 1946, als 15173 Arbeitnehmer in den Ausstand traten und 184483 Arbeitstage verloren gingen, war die Streikhäufigkeit im internationalen Vergleich noch immer sehr tief.

Die meisten Ausländer, welche die Arbeitsmarktszene Schweiz betrachten, staunen, und wir Eidgenossen selber wundern uns manchmal ein wenig über diese Situation. Der Streik ist hierzulande zu einer derart ungewöhnlichen Erscheinung geworden, dass viele Leute der Meinung sind – Umfragen haben dies bestätigt – man dürfe überhaupt nicht streiken, weil dies doch gesetzlich verboten sei. Einige Beispiele der jüngsten Vergangenheit haben allerdings gezeigt, dass die Arbeiter und ihre Gewerkschaften das Streiken noch nicht völlig verlernt haben und durchaus in der Lage sind, einen Arbeitskampf zu führen. Es ist jedoch typisch, dass sämtliche Streiks der letzten Jahre nicht etwa zur Durchsetzung höherer Löhne, sondern zur Abwehr von Leistungsverschlechterungen geführt wurden. Dieser Umstand zeigt, dass das Bedürfnis nach friedlichen Sozialbeziehungen in unserem Land stark entwickelt ist, dieser Friede jedoch auch seinen Preis hat, der nicht unterboten werden darf.

Trotzdem glauben noch manche Arbeitgeber, der Schweizer Arbeitnehmer bekäme den Glauben an den Arbeitsfrieden mit der Muttermilch auf seinen Lebensweg und betrachte ihn gewissermassen als Erbgut, das es unter allen Umständen zu wahren gelte. Dieser Glaube an den Arbeitsfrieden als ewiges Licht helvetischen Selbstverständnisses ist jedoch gefährlich: friedlich bleiben die Menschen

<sup>1</sup> Dr. Markus Schelker, Zentralsekretär der GBH, hat dieses Referat an der Delegiertenversammlung des Forums Helveticum am 25. März 1977 in Bern gehalten.

nämlich nur so lange, als sie auch zufrieden – oder zumindest nicht offensichtlich unzufrieden – sind!

Die Wirtschaftsentwicklung von 1950 bis 1972 hat es ermöglicht, diesen für die Erhaltung des Arbeitsfriedens notwendigen Wert der «Grenzzufriedenheit» nicht nur zu erreichen, sondern meist auch zu überschreiten. Ein durchschnittliches jährliches Wachstum des realen Bruttosozialproduktes pro Kopf der Bevölkerung in der Größenordnung von 3,2 Prozent erlaubte eine bedeutende Steigerung der realen Arbeitnehmereinkommen, ohne dass sich deswegen die Funktionalverteilung, das heisst die Verteilung des Volkseinkommens auf Löhne und Profite, zugunsten der Arbeitnehmer verändert hätte. Im Gegenteil: die strukturbereinigte Lohnquote sank von 60,7 Prozent im Jahre 1950 auf 57,3 Prozent im Jahre 1970. Solange alle mehr bekommen konnten, schuf die Verteilung des Volkseinkommens keine grossen politischen und sozialen Probleme zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Das Wachstum liess den Verteilungskampf sozusagen nicht stattfinden. Heute ist das Wachstum vorerst einmal in den Hintergrund des wirtschaftlichen Wetterhäuschens gerückt, doch hat sich die Verteilungsproblematik noch nicht voll akzentuiert. In dieser Hinsicht erleben wir im Augenblick eine wirtschafts- und sozialpolitische Pause. Diese dürfte jedoch nicht mehr allzulange andauern, da die Arbeitsproduktivität 1976 um rund 5 Prozent angestiegen und auch für 1977 ein weiterer Produktivitätsanstieg zu erwarten ist. Auf die für die Gewerkschaften damit verbundene Problematik werden wir noch zurückkommen. Vorerst möchten wir ein paar Worte zum Begriff der Sozialpartnerschaft sagen, denen einige Streiflichter über die Geschichte der Sozialbeziehungen in einer speziellen Branche, dem Baugewerbe, folgen.

Meine Ausführungen abschliessen werde ich mit dem Versuch einer zukunftsorientierten Standortbestimmung.

## *2. Zum Begriff der Sozialpartnerschaft*

Der Begriff der Sozialpartnerschaft wird allgemein benutzt, um die Beziehungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu beschreiben. Diese Beziehungen sind vielfältig: sie schliessen nicht nur die Gesamtarbeitsverträge ein, sondern treten auch auf politischer Ebene in Erscheinung, und zwar sowohl im parlamentarischen wie auch im vorparlamentarischen Raum. Auf dem Gebiet der Sozialpolitik sind in den letzten Jahren zunehmende Meinungsverschiedenheiten über grundsätzliche Fragen in Erscheinung getreten, die den Begriff der Partnerschaft doch etwas fragwürdig werden lassen. Ich möchte in diesem Zusammenhang nur auf zwei Beispiele ungelöster Probleme hinweisen: die 2. Säule und die Revision des KUVG.

In anderen, wichtigen Bereichen waren wiederum Lösungen möglich, die von beiden Antagonisten relativ rasch vereinbart und über die politische Bühne gebracht werden konnten, wie etwa das Obligatorium der Arbeitslosenversicherung (aus dem die Arbeitgeber natürlich mindestens so grossen Nutzen ziehen können wie die Arbeitnehmer).

Gerade weil er sich über so viele Ebenen der Beziehungen und Interaktionen erstreckt, deren Inhalte sich von Harmonie bis zu unvereinbaren Gegensätzen erstrecken, ist der Begriff der Sozialpartnerschaft an sich etwas schwammig und nichtssagend. Will man ihn, was noch immer häufig gemacht wird, auf die GAV-Beziehungen zwischen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften in den einzelnen Branchen anwenden, so wird es noch problematischer. Gesamtarbeitsverträge decken ja nur einen Teilbereich der gesamten Sozialbeziehungen ab. Deshalb hat sich in manchen Gesamtarbeitsverträgen auch der Begriff der Vertragspartnerschaft eingebürgert, der mir zutreffender erscheint, weil er genau umschreibt, in welcher Hinsicht zwischen den Parteien eine Partnerschaft besteht, deren Bedingungen klar geregelt sind.

Schliesslich sollte man nicht vergessen, dass von echter Partnerschaft nur dort gesprochen werden kann, wo beide Parteien einander gleichberechtigt gegenüberstehen. Diese Gleichberechtigung ist hinsichtlich der Regelung von Arbeitsbedingungen durch die Gesamtarbeitsverträge gegeben. Sie fehlt jedoch in anderen Bereichen, was beispielsweise in der Diskussion um die Mitbestimmung deutlich zum Ausdruck gekommen ist.

Deshalb stehen die Gewerkschaften dem Begriff der Sozialpartnerschaft eher skeptisch gegenüber. Sie bejahren jedoch die Vertragspartnerschaft, die sich auch in der gegenwärtigen Krise bis jetzt als im Grundsatz beständig erwiesen hat. Sie haben sich auch stets bereit gefunden, auf wirtschafts- und sozialpolitischer Ebene den Weg zu tragbaren Lösungen durch verantwortbare Kompromisse finden zu helfen.

Man sollte sich, so meine ich, davor hüten, durch die Mythologisierung von Begriffen wie Sozialpartnerschaft und absolutem Arbeitsfrieden Grundsatzdiskussionen auszuweichen. Was nämlich letzten Endes zählt, sind nicht die Begriffe, sondern ist die tatsächliche Qualität der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Struktur und Gewichtung dieser Beziehungen sind keine konstanten, statischen Grössen, sondern dynamischer Natur. Zur Debatte stehen müssen nicht nur Massnahmen der Produktivitätssteigerung und die Verteilung des daraus resultierenden Einkommens, sondern auch neue Sozialtechnologien.

Was wir heute brauchen, ist eine das bescheidene helvetische Mittelmass sprengende Dosis sozialer Phantasie!

### *3. Die Entwicklung der Sozialbeziehungen im Baugewerbe*

Wenn die Geschichte der schweizerischen Sozialbeziehungen gegeben wird, so landet man meist spätestens im dritten Satz beim berühmten Friedensabkommen in der Maschinenindustrie, welches in der Tat bedeutende Einflüsse auf die Arbeitgeber–Arbeitnehmerbeziehungen ausübte. Weniger bekannt ist die Geschichte der Sozialbeziehungen im wohl wichtigsten binnengewirtschaftlichen Bereich, dem Baugewerbe, die wesentlich unruhiger verlief als in der Metall- und Maschinenindustrie.

Blättert man in der Streikstatistik zurück, so stellt man fest, dass weit mehr als die Hälfte aller Streiktage im Konto der Bauwirtschaft verbucht sind.

Schon 1875 kam es beim Bau des Gotthardtunnels zu einem grossen Streik, an dem über 1000 italienische Arbeiter teilnahmen, um gegen die unmenschlichen Arbeitsbedingungen und die schlechte Entlohnung zu protestieren. Ein Militäraufgebot machte jedoch dem berechtigten Protest der Arbeiter ein blutiges Ende: die Schüsse in die wehrlose Menge der Streikenden mussten vier Arbeiter mit dem Leben bezahlen.

Trotz schlechter Arbeitsbedingungen kam es im Baugewerbe relativ spät zur Gründung gewerkschaftlicher Organisationen. Das Gros der Bauarbeiter war schon damals nicht sesshaft, sondern zog von Baustelle zu Baustelle, was sich während relativ langer Zeit als wichtiger Hinderungsgrund für die Entfaltung von Gewerkschaften erweisen sollte. Der erste Versuch, 1889 eine schweizerische Maurergewerkschaft zu gründen, endete nach wenigen Jahren mit einem Misserfolg, da interne Spannungen – unter anderem zwischen Schweizern und Ausländern – zu stark wurden, um eine ersonnliche Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Erst um die Jahrhundertwende gelang einer zweiten Gründung einer Maurergewerkschaft ein besserer Start. In den Jahren vor dem Ersten Weltkrieg war das Baugewerbe starken konjunkturellen Schwankungen unterworfen, welche auch die sich nunmehr anbahnenden lokalen Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften beeinflussten. Es kam zu zahlreichen, teilweise ausserordentlich langen Arbeitskämpfen, wie etwa dem Streik der Winterthurer Bauarbeiter, der vom 1. Juni 1909 bis zum 2. Juni 1910 dauerte.

Der Erste Weltkrieg brachte bekanntlich der schweizerischen Industrie fette Gewinne, der Arbeiterschaft aber Hunger und Not. Vor diesem Hintergrund spielte sich auch die organisatorische Erstarkung der Gewerkschaften ab. 1922 entstand aus fünf verschiedenen Gewerkschaften (Maurer und Handlanger, Maler und Gipser, Stein- und Tonarbeiter, Zimmerleute, Holzarbeiter) der Schweizerische Bau- und Holzarbeiterverband als nationale Dachorganisation.

Kurzen wirtschaftlichen Scheinblüten in den «goldenem zwanziger Jahren» folgte die vom Börsenkrach in New York eingeleitete Weltwirtschaftskrise, welche auch in der Schweiz zu dauernden sozialen Spannungen führte. So sank beispielsweise der Stundenlohn eines gelernten Maurers von Fr. 1.65 im Jahr 1926 auf Fr. 1.43 im Jahr 1936, was einem Lohnabbau von 13 Prozent entspricht! Die Löhne der Bauhandlanger sanken gar um 20 Prozent.

Die wachsende Bedrohung der Schweiz durch die braune Sturmflut ebnete auch im Baugewerbe nach langen Konfliktjahren einem landesweit geltenden Vertragswerk den Weg. Dank des persönlichen Engagements von Bundesrat Obrecht trat am 15. Mai 1938 der erste Landesmantelvertrag für das Baugewerbe in Kraft, der während des ganzen Krieges weitergeführt werden konnte, ergänzt durch einige wesentliche Verbesserungen, wie etwa die Einführung bezahlter Ferien für Bauarbeiter im Jahre 1944.

Zu einer kritischen Situation kam es im Frühsommer 1947, als direkte Verhandlungen scheiterten und ein landesweiter Bauarbeiterstreik, der wohl zum grössten Streik seit dem Generalstreik geworden wäre, unvermeidlich schien. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund und der Schweizerische Gewerbeverband ersuchten den Bundesrat um Vermittlung.

Einer Dreierdelegation unserer Landesregierung, bestehend aus Bundespräsident Etter und den Bundesräten Stampfli und Nobs, gelang es in letzter Minute, einen offenen Konflikt abzuwenden und einen Kompromiss herbeizuführen.

Seither konnte der Landesmantelvertrag – von einigen kürzeren «Denkpausen» abgesehen – stets wieder erneuert werden, ohne dass ein Bundesrat die Rolle des Schiedsrichters spielen musste. Mit dem Beginn der Baukrise im Jahre 1974 gerieten auch die Beziehungen zwischen den Vertragspartnern in eine kritische Phase. Nach ausserordentlich langen und harten Verhandlungen einigten sich die Parteien jedoch im Herbst 1976 auf den Abschluss eines neuen Landesmantelvertrages, welcher den vollen Teuerungsausgleich für die Jahre 1975 und 1976 sowie einige andere bedeutende Verbesserungen mit sich brachte. Dieser Vertrag bleibt bis Ende 1981 in Kraft.

Da der Landesmantelvertrag neben dem Friedensabkommen in der Metall- und Maschinenindustrie die bedeutendste gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarung in der Schweiz darstellt, scheint es angebracht, in aller Kürze auf die besonderen Charakteristika dieses Vertrages hinzuweisen. Im Unterschied zur «Vereinbarung in der Maschinenindustrie», deren Schwerpunkt im normativen Bereich liegt und die verhältnismässig wenig materielle Fragen regelt, sind im Landesmantelvertrag praktisch alle wichtigen materiellen Punkte geordnet. Teilweise sind diese materiellen Bestimmungen abschliessender Natur, teilweise haben sie den Charakter von Mindest-

normen, welche durch kantonale und lokale Vereinbarungen überschritten werden können. Zentral geregelt werden die jährlichen Lohnerhöhungen, die Lohnklassen, der 13. Monatslohn, die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die wichtigsten Zulagen sowie die minimalen Auslagevergütungen.

Lokal geregelt werden die Vertragsdurchschnittslöhne, die Arbeitszeiten sowie Teile der Ausgabenvergütungen. Die dem Landesmantelvertrag zugrunde liegende Konzeption einer Kombination zentraler Vereinbarungen mit lokalen Verträgen gestattet es, den besonderen regionalen Gegebenheiten jeweils Rechnung zu tragen, ohne in grundsätzlichen Fragen Diskrepanzen zu schaffen.

Im Vergleich zur Situation in der Maschinenindustrie ist das Gewicht der national festgelegten Vertragsnormen im Baugewerbe zweifellos grösser, was angesichts der doch bedeutenden Unterschiede zwischen einer vorwiegend industriell und einer gewerblich strukturierten Branche zweifellos so sein muss.

#### *4. Standortbestimmung und Ausblick*

Wenn man heute einen zünftigen Wirtschaftsprognostiker zur Zukunft befragt, so wird seine Antwort aus einem Satz von Szenarien bestehen, die das Spektrum zwischen Weltwirtschaftskrise und gedämpftem Zukunftsglauben abdecken. Tatsächlich gibt es auf diese Frage heute weniger denn je eine klare Antwort, sondern nur Möglichkeiten in Form bedingter Prognosen. Sicher ist nur eines: das Nullwachstum war für alle nur so lange erstrebenswert, als man es noch nicht hatte.

Fest steht auch, dass in keinem anderen Industrieland innert so kurzer Zeit so viele Arbeitsplätze verloren gingen wie in der Schweiz. Professor Bombach hat kürzlich geschätzt, dass seit 1973 nahezu 372000 Arbeitsplätze verschwunden sind. Dies entspricht einem Rückgang von 12,2 Prozent. Die Zahl der ausländischen Beschäftigten (inklusive Grenzgänger, jedoch ohne Niedergelassene) sank von 620800 auf 342000, also um 44,9 Prozent! Unsere noch immer – im internationalen Vergleich betrachtet – niedrige Arbeitslosenquote von rund 0,7 Prozent verliert im Lichte dieser Zahlen ihren trügerischen Glanz und präsentiert sich schlicht als Saldo zwischen tatsächlicher und exportierter Arbeitslosigkeit. Ohne den Export der Arbeitslosigkeit (aber in Berücksichtigung der Tatsache, dass ohne die Rückwanderung von fast 280000 Ausländern auch von der Endnachfrage her ein Teil der verlorengegangenen Arbeitsplätze erhalten worden wäre) müsste sich die Schweiz heute mit einer Arbeitslosenquote von mindestens 7 Prozent auseinandersetzen. Damit aber wäre die Schweiz aller Wahrscheinlichkeit nach kaum mehr eine Insel des sozialen Friedens!

Der Rückgang der Beschäftigungszahlen dürfte sich voraussichtlich auch 1977 in abgeschwächtem Masse fortsetzen und könnte zu

einem Anstieg der statistisch erfassten Arbeitslosigkeit führen. Allerdings wird dieser Anstieg der Arbeitslosigkeit begleitet sein von einem verstärkten strukturellen Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt: einem Anstieg der Arbeitslosigkeit bei den Dienstleistungsberufen dürfte in manchen handwerklichen Berufen und Tätigkeiten ein Arbeitskräftemangel gegenüberstehen. Viele Betriebe haben ihren Personalbestand nahe an die Minimalgrenze abgesenkt, unterhalb derer eine wirtschaftliche Produktion nicht mehr möglich ist. Diese Betriebe sehen sich schon bei einer relativ schwach steigenden Nachfrage mit dem Problem der Personalknappheit konfrontiert.

Noch fehlen uns weitgehend die rechtlichen Grundlagen für eine gezielte Arbeitsmarktpolitik, welche auf die Beseitigung dieser strukturellen Ungleichgewichte ausgerichtet ist. Gerade das Beispiel Schwedens zeigt, dass mit einer Arbeitsmarktpolitik, welche in den Rahmen einer auf Vollbeschäftigung und soziale Sicherheit ausgerichteten Wirtschafts- und Sozialpolitik eingefügt ist, bemerkenswerte Resultate erzielt werden können.

Längerfristig ist zwar mit einer spürbaren Verlangsamung des Zuwachses der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu rechnen, da der Pillenknick sich vom Beginn der achtziger Jahre an mehr und mehr auf dem Arbeitsmarkt auswirken wird. Es wäre jedoch gefährlich, in diesem Faktor zwangsläufig einen Ordnungsfaktor auf dem Arbeitsmarkt erblicken zu wollen!

Ob von den Investitionen in den nächsten Jahren ein positiver Beschäftigungseffekt zu erwarten ist, muss zumindest als unsicher bezeichnet werden. Soweit in den letzten 18 Monaten überhaupt investiert wurde, standen nicht etwa arbeitsintensive Erweiterungsinvestitionen im Vordergrund, sondern arbeitssparende Rationalisierungsinvestitionen.

Für die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften könnte aus diesem Trend, sollte er sich verstärken, ein gefährlicher Zielkonflikt entstehen. Einerseits wissen sie, dass solche Investitionen notwendig sind, um die internationale Konkurrenzfähigkeit zu erhalten, und andererseits werden durch diese Investitionen Menschen um ihre Arbeitsplätze gebracht. ohne dass ihnen ein gleichwertiger Ersatz geboten werden kann.

Langfristig gibt es aus diesem Dilemma nur zwei Auswege: entweder werden zusätzliche Arbeitsplätze in anderen Bereichen oder im selben Betrieb geschaffen, um den Freisetzungseffekt zu kompensieren, oder die Gewerkschaften betreiben eine strikte Politik der Erhaltung von Arbeitsplätzen nach dem Vorbild einiger US-Gewerkschaften. Natürlich wäre die Schaffung neuer Arbeitsplätze sinnvoller, doch wird sich dies – und hier liegt der springende Punkt – wohl kaum mehr ohne staatliche Förderungsmassnahmen in genügendem Masse erreichen lassen.

Schliesslich dürfen auch die verteilungspolitischen Konsequenzen der Gegenwart und der Zukunftsperspektiven nicht ausser acht gelassen werden.

Es kann nicht bestritten werden, dass die Gewerkschaften durch ihre massvolle Lohnpolitik in den vergangenen zwei Jahren einen entscheidenden Beitrag zur Preisstabilität geleistet haben. Die Folge dieser Haltung war, dass 1976 die Profitquote deutlich gestiegen ist, und sich 1977 die Einkommensverteilung aller Wahrscheinlichkeit nach weiter zuungunsten der Arbeitnehmer verändert wird. Sollte sich nun erweisen, dass diesen Opfern der Arbeitnehmer keine Gegenleistung gegenübersteht, weil trotz steigender Gewinne die Zahl der Arbeitsplätze weiter abnimmt, und in der Lohnfrage nichts geschieht, so könnte die Situation an der GAV-Front rasch härtere Formen annehmen.

### *5. Zukunftsperspektiven: Konfrontation oder Dialog?*

Wir stehen heute – so viel wissen wir jedenfalls – nicht einfach vor dem Problem, aus einer zwar besonders scharfen, ihren Symptomen nach aber durchaus «normalen» Rezession heraus wieder den Weg auf die alten Konjunkturgipfel zu finden. Was wir erleben, ist ein Auseinanderklaffen zwischen Wirtschaft und Gesellschaft, sind gestörte Gleichgewichte im nationalen und internationalen Massstab.

In einer solchen Situation empfiehlt es sich, eine nüchterne Analyse der Probleme vorzunehmen und nach den bestmöglichen Instrumenten zu suchen, um diese Probleme zu lösen. Die Lehren langjähriger Erfahrung sind längst nicht immer der beste Wegweiser in die Zukunft! So lange die Unternehmer Zeter und Mordio schreien, wenn von Mitbestimmung oder Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand die Rede ist, solange aber auch bei den Gewerkschaften gelegentlich etwas eindimensional gedacht wird, solange Standpunkte eingenommen werden, bevor eine Frage überhaupt diskutiert worden ist – so lange werden wir nicht weiterkommen.

Voraussetzung gesunder Sozialbeziehungen ist der Dialog. Und der besteht bekanntlich nicht aus Deklamationen, sondern aus dem gegenseitigen Eingehen auf Argumente. Wenn diese Bereitschaft zum unvoreingenommenen Dialog zur bereits vorhandenen helvetischen Vernunft hinzukommt, dann hat zweifellos die Sozialpartnerschaft eine reelle Zukunftschance.

An uns allen, Arbeitgebern wie Arbeitnehmern, ist es, sie wahrzunehmen.

Wer der harten Konfrontation aus Prinzip den Vorzug gibt, der sollte eines nicht vergessen: Wo man gesenkten Hauptes aufeinander losstürmt, reicht das eigene Blickfeld kaum über die Zehenspitzen hinaus. Und das scheint mir ein bedenklich enger Horizont für die Lösung von Problemen zu sein.