Zeitschrift: Schweizer Monatshefte : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft, Kultur

Herausgeber: Gesellschaft Schweizer Monatshefte

Band: 67 (1987)

Heft: 7-8

Artikel: Nach 50 Jahren Vertragspolitik : die Sozialbeziehungen in der Maschinen- und Metallindustrie

Autor: Reimann, Fritz

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-164443

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: 14.12.2025

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

Fritz Reimann

Nach 50 Jahren Vertragspolitik

Die Sozialbeziehungen in der Maschinen- und Metallindustrie

Bekanntlich können wir dieses Jahr sowohl in der Maschinenindustrie wie in der Uhrenindustrie auf 50 Jahre Vertragspolitik in den Sozialbeziehungen zurückblicken. Als Friedensabkommen ging die erstmals am 19. Juli 1937 zwischen den Gewerkschaften und dem Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller abgeschlossene Vereinbarung in die Geschichte ein.

Diese Vereinbarung, welche seither immer wieder erneuert wurde, hat zweifelsohne die sozialpartnerschaftlichen Beziehungen in der Schweiz in den vergangenen Jahrzehnten bis heute massgebend beeinflusst.

In den Diskussionen um das sogenannte Friedensabkommen, insbesondere auch im Zusammenhang mit dem Jubiläum, ist man in gewissen Kreisen gerne versucht, so etwas wie schweizerische Sozialromantik zu konstruieren. Aber auch der Klassenkampf wird wieder heraufbeschworen und der Arbeitsfriede als Verrat an der Arbeiterschaft an den Pranger gestellt.

Anders, als diese beiden Extreme unterstellen, haben die Gewerkschaften eine Politik zu verfolgen, welche ihrer Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern und gegenüber der Gesamtwirtschaft entspricht.

Sozialpartnerschaft im Rahmen der Vertragspolitik soll und kann auch nicht die sozialen Unterschiede, Spannungen und Ungleichheiten negieren. Die Vertragspolitik gibt die Möglichkeit, Schwierigkeiten und Konflikte gewollt und bewusst auszutragen. Der Arbeitsfriede ist nicht Selbstzweck und nicht das eigentliche Ziel, sondern das Resultat der Vertragspolitik.

Das Friedensabkommen ist eine zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften aus freien Stücken zustande gekommene Vereinbarung. Die gesetzliche Verankerung erfolgte erst später. Bezüglich Friedenspflicht enthält das Gesetz jedoch nur eine relative, sich auf vertragliche Abmachungen beschränkende Verpflichtung. Etwa zwei Drittel der Gesamtarbeitsverträge in unserem Lande gehen weiter und enthalten die absolute Friedenspflicht.

Die Vereinbarung von 1937 enthielt lediglich schuldrechtliche Bestimmungen und konzentrierte sich im wesentlichen auf die gegenseitige Wah-

rung des Arbeitsfriedens durch Einhaltung der absoluten Friedenspflicht und auf das Prozedere zur friedlichen Beilegung von Konflikten.

Bezüglich tariflicher Bestimmungen beschränkte man sich auf den Hinweis, dass die Regelung bestimmter Fragen allfällig Gegenstand besonderer Verabredungen bilden könne. In der Folge wurden dann solche Verabredungen getroffen.

So zum Beispiel über bezahlte Ferien und Feiertage, über die Arbeitszeit, über die Bezahlung von Absenztagen usw. Diese Verabredungen galten ursprünglich als Empfehlungen an die der Vereinbarung unterstellten Firmen. Nach dem Grundsatz von Treu und Glauben abgeschlossen, hatten die Empfehlungen in letzter Konsequenz jedoch zwingenden Charakter. Später wurde dann die Vereinbarung zum eigentlichen Gesamtarbeitsvertrag umfunktioniert, mit der üblichen Zweiteilung in schuldrechtliche bzw. materielle Bestimmungen und durch den Einbau der bisherigen Verabredungen in die Tarifbestimmungen. Auf eigentliche Tariflöhne wurde von Anfang an verzichtet. Grundsätzlich wird der Lohn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell nach Leistung vereinbart.

Hingegen haben die Betriebskommissionen die Möglichkeit, über allgemeine Fragen, welche die Arbeitnehmer betreffen, mit der Firma Verhandlungen zu führen. Wenn bei solchen Verhandlungen, z.B. über allgemeine Lohnänderungen oder die Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Leistungssystemen, keine Einigung erzielt wird, können auf Veranlassung der Betriebskommission oder der Firma die Vertragsparteien zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden. In der Praxis ist es dann so, dass die Verhandlungen zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft geführt werden. Scheitern auch diese Bemühungen, wird die vertragliche Schiedsstelle angerufen.

Diese besteht aus einem Präsidenten, der von den Parteien gemeinsam bezeichnet wird, und je einem von den Parteien bestimmten Mitglied. Die Schlichtungsstelle kann vor dem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid der Schlichtungsstelle ist endgültig.

Grundsätzlich werden also generelle Lohnverhandlungen dezentral zwischen Betriebskommission und Geschäftsleitung geführt. So wird zum Beispiel in den meisten Betrieben jährlich über die Anpassung der Löhne an die Teuerung verhandelt. Die Konsensbereitschaft wird dabei stark beeinflusst von den wirtschaftlichen Verhältnissen der einzelnen Betriebe bzw. vom Spielraum, der den Betrieben zur Verfügung steht. Vor allem seit dem Beschäftigungseinbruch in den siebziger Jahren mussten die Vertragsparteien in vermehrtem Masse einschreiten. Die Verbandsverhandlungen und auch die Schiedsverfahren haben entsprechend zugenommen.

Die dezentralen Verhandlungen haben insofern eine Berechtigung, als es sich bei der Maschinen- und Metallindustrie nicht um eine in sich

geschlossene Branche handelt, die sich auf ein gemeinsames Produkt bezieht. Es handelt sich viel mehr um ein Konglomerat von unterschiedlichen Branchen und Betrieben. Dementsprechend weichen auch die wirtschaftlichen und konjunkturellen Verhältnisse zwischen den einzelnen Betrieben oft sehr stark voneinander ab. Die flexible Lohnpolitik hat sich denn auch in der Vergangenheit im allgemeinen positiv ausgewirkt.

Die schuldrechtlichen Bestimmungen der Vereinbarung in der Maschinen- und Metallindustrie haben bezüglich Friedenspflicht und Konflikterledigung seit 1937 keine grossen Änderungen erfahren. Sie wurden im wesentlichen ergänzt durch die Einführung eines Solidaritätsbeitrages für Arbeitnehmer, welche keiner Gewerkschaft angehören. Mit diesem Beitrag unterstellen sich die nichtorganisierten Arbeitnehmer der Vereinbarung. Wie bereits ausgeführt, wurden die ursprünglichen materiellen Verabredungen ausgebaut zu einem normativen Teil des Gesamtarbeitsvertrages.

Diese arbeitsrechtlichen Bestimmungen enthalten die gegenseitigen Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit den entsprechenden Normen über Arbeitszeit, Lohnzahlung, Zulagen, Ferien usw.

Die Vereinbarung wurde 1937 auf 2 Jahre und ab 1939 mit einer Ausnahme (1974: 4 Jahre) jeweils auf 5 Jahre abgeschlossen. Die Möglichkeit, Abmachungen über materielle Begehren während der Laufzeit des Vertrages zu treffen, erlaubt es den Vertragsparteien, den Vertrag mit einer relativ langen Laufzeit zu versehen. Von dieser Möglichkeit der permanenten Verhandlungen hat man vor allem während der ersten 20 Vertragsjahre regen Gebrauch gemacht. Dadurch, dass wichtige Tarifabschlüsse während der Vertragsdauer getätigt wurden, waren die Vertragserneuerungen weniger mit Auseinandersetzungen über materielle Forderungen belastet.

Im Vordergrund stand jeweils die grundsätzliche Frage über die Nützlichkeit des Vertrages und ob sich die Beziehungen auf dieser Grundlage für beide Vertragsparteien bewährt haben oder nicht. Von dieser permanenten Vertragsdiskussion entfernte man sich allerdings auch in der Maschinen- und Metallindustrie immer mehr und ging vor allem während der Hochkonjunktur dazu über, die wesentlichen Forderungen auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zu verlegen. Das hat zur Folge, dass bei Vertragsabschluss für die Vertragsparteien nicht mehr in erster Linie das Grundsätzliche des Vertrages im Vordergrund steht, sondern die materiellen Bedingungen, unter denen man bereit ist, diesen einzugehen und auf welche Zeitdauer. Nebst der Verhärtung der Fronten infolge der Rezession ist das mit ein Grund, weshalb die letzten Vertragsabschlüsse unter zunehmend harten Auseinandersetzungen zustande kamen.

Wohl am deutlichsten kam dies bei der Vertragserneuerung im Juli 1983 zum Ausdruck. Die der Vertragserneuerung vorangegangenen Verhand-

lungen fanden unter den denkbar schlechtesten wirtschaftlichen Verhältnissen statt. Während der Vertragsverhandlungen mussten in Dutzenden Betrieben Lohnkonflikte durch die Vertragsinstanzen geschlichtet werden. Im Vorfeld der Vertragserneuerung kam es in vielen Betrieben zu Entscheiden der vertraglichen Schlichtungsstellen über hängige Lohnbegehren. Das waren schlechte Voraussetzungen für die Realisierung von Begehren der Gewerkschaften.

Das wichtigste materielle Streitobjekt für die Vertragserneuerung war die Forderung der Gewerkschaft um Verkürzung der Arbeitszeit von 42 auf 40 Stunden pro Woche. Das letzte Angebot der Arbeitgeber lautete auf eine Stunde Verkürzung per 1. Januar 1986 und eine weitere Stunde per 1. Januar 1988, wobei der Lohnausfall je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen sei. Dieses Streitpunktes wegen wäre es beinahe zu einem vertragslosen Zustand gekommen. Die Gewerkschaftsdelegierten entschieden dann recht knapp mit 139 gegen 94 Stimmen, die gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarung unter den ausgehandelten Bedingungen zu erneuern.

Zur Diskussion standen nicht der Arbeitsfriede und der Vertrag selber, sondern der materielle Gehalt. Das will nicht heissen, dass der Arbeitsfriede bei den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern unangefochten ist. Im Gegenteil, seit dem ersten Vertragsabschluss gab es immer wieder Versuche, sich von dieser Politik auf der Grundlage des Friedensabkommens zu entfernen. So wurde auch am letzten Gewerkschaftskongress des SMUV im Herbst 1984 der Antrag eingereicht, nur noch Gesamtarbeitsverträge mit einer relativen Friedenspflicht abzuschliessen. Dieser Antrag wurde jedoch mit 186:75 Stimmen abgelehnt. Der SMUV hat sich mit diesem Entscheid seines wichtigsten Organs weitere vier Jahre lang für die Vertragspolitik und für die absolute Friedenspflicht entschieden. Die Diskussion zu diesem Thema ist damit nicht abgeschlossen.

Ich habe im Zusammenhang mit den Lohnverhandlungen bereits auf die Bedeutung der Betriebskommissionen hingewiesen. Den Betriebskommissionen kommt denn auch bei der Vertragsdurchführung eine zentrale Rolle zu. Schon in die Vereinbarung von 1937 wurden die Betriebskommissionen aufgenommen.

Inzwischen haben diese mit der Verabredung über die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb aus dem Jahre 1974 ein zentrales Statut über ihre Rechte und Pflichten erhalten. Dieses Mitwirkungskonzept ist gekennzeichnet durch seine Flexibilität. Der Anwendungsbereich über die Gebiete, für welche Mitsprache oder Mitbestimmung der Betriebskommission bestehen, wird zu Beginn jeder Vertragsdauer zwischen Betriebskommission und Geschäftsleitung festgelegt.

In der Vereinbarung sind die Sachbereiche, welche in den Kompetenz-

bereich der Betriebskommissionen fallen, aufgelistet. Ob und in welchem der aufgeführten Sachbereiche die Betriebskommission Mitsprache oder Mitbestimmung haben soll, handeln Betriebskommission und Geschäftsleitung unter sich aus. Handelt es sich lediglich um Mitsprache, liegt der endgültige Entscheid bei der Geschäftsleitung. Sie muss jedoch den Entscheid mit der Betriebskommission beraten. Die Betriebskommission ist über den Entscheid zu informieren. Ein von der Stellungnahme der Betriebskommission abweichender Entscheid ist zu begründen.

Handelt es sich um Mitbestimmung, kann ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Betriebskommission wie der Geschäftsleitung getroffen werden. In den Mitwirkungsbereich der Betriebskommission sind vor allem Gebiete und Fragen einbezogen, welche eine betriebsnahe Behandlung erfordern. Das gute Funktionieren dieser dezentralen Behandlung betrieblicher Fragen setzt voraus, dass einerseits die Betriebskommission ihre Aufgabe im engen Kontakt mit der Belegschaft ausübt und dass anderseits die Betriebskommission durch die Geschäftsleitung respektiert und auch optimal informiert wird.

Die Rolle der Betriebskommission beschränkt sich nicht allein auf die Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages.

Als legitime Arbeitnehmervertreter sind die Betriebskommissionsmitglieder aktiv beteiligt bei der Vorbereitung und beim Abschluss neuer Vereinbarungen. Vor der Erneuerung der Vereinbarung erfolgt jeweils eine Vernehmlassung bei den betroffenen Arbeitnehmern im Betrieb. Forderungen und Anregungen aus den Betrieben werden durch die Betriebskommission über die regionalen Gewerkschaftsinstanzen an die zentrale Verhandlungsdelegation weitergeleitet. Der zentralen Verhandlungsdelegation der Gewerkschaft gehören auch Mitglieder von Betriebskommissionen an. Der endgültige Entscheid über den Abschluss oder die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages wird durch die Industriekonferenz gefällt, in der ausschliesslich Betriebskommissionsmitglieder aus vertragsunterstellten Betrieben stimmberechtigt sind.

Meine Ausführungen wären unvollständig, würde ich nicht eine im Rahmen der Vereinbarung abgeschlossene Verabredung erwähnen, welche am Ende der Hochkonjunkturperiode zustande kam und die seit dem Beschäftigungseinbruch Mitte der siebziger Jahre ein Instrumentarium darstellt, das leider immer häufiger zur Anwendung gelangen musste.

Es handelt sich um die Verabredung zwischen den Sozialpartnern in der Maschinen- und Metallindustrie über «Massnahmen bei Betriebsschliessungen oder Entlassungen einer grösseren Zahl von Arbeitnehmern». Die Verabredung selber, deren Inhalt auch der Schiedsgerichtsbarkeit untersteht, beinhaltet die zu treffenden Massnahmen, insbesondere bezüglich Sozialpläne und auch Minimalvorschriften, was das Informationswesen

gegenüber den Sozialpartnern und den betroffenen Arbeitnehmern betrifft. Der Schliessungs- oder Entlassungsentscheid selber liegt in der Kompetenz der Unternehmensverantwortung und wird von der Verabredung nicht berührt. Dementsprechend können Schliessungsentscheide auch nicht über die Vertragsparteien bei der vertraglichen Schiedsstelle angefochten werden. Es ist deshalb nicht verwunderlich, wenn bei Betriebsschliessungen und Entlassungen die sozialpartnerschaftlichen Beziehungen immer wieder auf eine harte Probe gestellt werden.

Positiv zu erwähnen ist die Arbeitsgemeinschaft für berufliche Weiterbildung. Diese vom Arbeitgeberverband und den Gewerkschaften gemeinsam getragene Institution leistet einen wertvollen Beitrag zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und ist eine grosse Hilfe bei der Bewältigung der beruflichen Umstellungen angesichts des technischen Wandels, der sich heute in einem nie dagewesenen zeitlichen Wettlauf abspielt. Nicht zu übersehen ist aber auch der Wert, den solche paritätisch verwaltete Institutionen zur Verbesserung und Festigung der sozialpartnerschaftlichen Beziehungen darstellen.

Diese Ausführungen bezogen sich auf die Maschinen- und Metallindustrie. Obwohl das Friedensabkommen auch die übrigen Vertrags- und Branchengebiete stark beeinflusst hat, bestehen doch gewisse Abweichungen. So werden beispielsweise die Lohnverhandlungen in der Uhrenindustrie zentral zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband und nicht betriebsweise geführt.

Das gleiche gilt für gewerbliche Verträge, wo der grösste Teil der Betriebe weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigt und deshalb in der Regel auch keine Betriebskommissionen existieren. Der Kontakt zwischen den Vertragsparteien wird hier durch regionale und zentrale paritätische Kommissionen hergestellt. Trotzdem ist die Maschinen- und Metallindustrie aufgrund ihrer Bedeutung tonangebend für die normativen Bestimmungen. Dies gilt vor allem auch gegenüber kleinen Vertragsgebieten und Einzelfirmenverträgen. Zurzeit existieren in der Schweiz über 1300 Gesamtarbeitsverträge. Diese Zahl dokumentiert die Bedeutung des Gesamtarbeitsvertrages innerhalb des schweizerischen Arbeitsrechtes. Die Vielzahl der Gesamtarbeitsverträge ist aber auch ein Indiz für die föderalistische Struktur unserer Wirtschaft und für den föderalistischen Aufbau der Wirtschaftsorganisationen. Das trifft vor allem auch für die Gewerkschaften zu. Die einzelnen Berufsverbände sind in ihrer Tarifpolitik völlig autonom.

Trotzdem hat sich durch die prägende Wirkung des Friedensabkommens im Verlaufe der Jahrzehnte in unserem Lande eine Vertrags- und Tarifpolitik entwickelt, welche sich in allen Branchen durchsetzen konnte. Das erste Friedensabkommen und die darauf folgende lange Periode des

Arbeitsfriedens in der Schweiz ist nur aus einer speziellen geschichtlichen Situation heraus erklärbar. Angesichts der nationalsozialistischen Bedrohung vor und während des Zweiten Weltkrieges wirkten in unserem Lande starke Kräfte mit dem Ziel, die verschiedensten sozialen und politischen Schichten unseres Volkes zu einigen und so den nationalen Widerstand aufzubauen und zu stärken. Es bildeten sich Organisationen und Bewegungen, welche sich ausschliesslich dieser Aufgabe widmeten und denen es auch gelungen ist, Persönlichkeiten aus den verschiedensten politischen Lagern zusammenzubringen. Das war nach den schweren Arbeitskonflikten, welche sich vor allem in den dreissiger Jahren auch bei uns abspielten, der Boden, auf dem eine gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarung zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberorganisation im Sinne des Friedensabkommens überhaupt erst möglich war. Diese Bewegungen der nationalen Einheit haben nach dem Zweiten Weltkrieg ihre Bedeutung verloren, weil ihnen das ursprüngliche Bedrohungsbild fehlte. Vor allem haben sich die politischen Parteien wieder stärker an ihren unterschiedlichen Standorten profiliert. Die Hochkonjunktur hat uns vieles vergessen lassen, was zu Beginn dieser Vertragsperiode noch wichtig schien.

Aber auch die Pioniere des Friedensabkommens sind am Aussterben. Der Pioniergeist, der dem Vertragsgedanken in den ersten Jahren der Existenz des Friedensabkommens anhaftete und der damit verbundene Idealismus, wird mehr und mehr durch nüchternes Kalkül verdrängt. Der Strukturwandel in den Betrieben, verbunden mit Arbeitsplatzverlusten, vor allem im Werkstattbereich, verändert und belastet die sozialpartnerschaftlichen Beziehungen. Hinzu kommt die berufliche Abqualifizierung im handwerklichen Bereich und die Verschiebung von der Werkstatt ins Büro. Die Vertragspartner auf Arbeitnehmerseite werden in ihrem Geltungsbereich immer mehr eingeengt. Neue Vertragsparteien im Angestelltenbereich sind entstanden. Diese Entwicklungstendenzen stellen die Wahrer des Friedensabkommens vor neue Aufgaben und Probleme.

Die Tarifpolitik auf der Grundlage des Friedensabkommens, wie sie bis anhin Gültigkeit hatte, setzt auch bei gegensätzlichen Interessenlagen ein Minimum an gegenseitigem Vertrauen voraus. Trotzdem müssen Konflikte nach verbindlich festgelegten Spielregeln im Rahmen der demokratischen Ordnung ausgetragen werden können. Der absoluten Verpflichtung auf den Arbeitsfrieden hat als zwingendes Korrelat die Konflikterledigung gegenüber zu stehen. Anderseits müssen die Vertragsparteien Gründe genug haben, den Vertrag einem vertragslosen Zustand vorzuziehen.

Der Arbeitsfriede steht bei jeder Vertragserneuerung zur Diskussion. Für die Gewerkschaft stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen in der Zukunft die Vertragspolitik mit absoluter Friedenspflicht weitergeführt werden kann. Erste Voraussetzung dazu ist, dass sich in unseren ver-

antwortlichen Gremien und bei den direkt betroffenen Arbeitnehmern immer wieder Mehrheiten finden, welche grundsätzlich diese Politik unterstützen und sie mitzutragen bereit sind. Man muss aber auch der Gewerkschaft den notwendigen Freiraum überlassen, damit sie ihre Rolle als Arbeitnehmer-Vertragspartei zu spielen in der Lage ist und die ihr zugewiesene Verantwortung übernehmen kann. Der Gesamtarbeitsvertrag muss den für die Gewerkschaft zuständigen Betriebsbereich abdecken können.

Es läuft der bisherigen Vertragspolitik zuwider, wenn unter dem Vorwand von kleinkarierten und kurzsichtigen Arbeitgeberinteressen versucht wird, den Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages einzuengen, um so die Gewerkschaften in die Defensive zu drängen. Eine solche Politik ist Wasser auf die Mühlen jener Kräfte in unserer Gesellschaft, die lautstark den Arbeitsfrieden verdammen und die Vertragspolitik der Gewerkschaften als Verrat an der Arbeiterschaft anprangern.

Im Zusammenhang mit der Kritik an der Friedenspflicht spielt bei militanten Gewerkschaftern der gewerkschaftliche Motivationseffekt eine wichtige Rolle. Verhandlungen am grünen Tisch unterliegen im Verlaufe ihrer Dauer einem Prozess, der erst am Schluss zu mitteilungswürdigen Entscheiden führt. Die Verhandlungen selber sind deshalb kaum medienrelevant. Trotzdem sind die Verhandlungspartner und die Mitglieder, die sie vertreten, einem gesellschaftlichen Umfeld ausgesetzt, das die naturgemäss von Sensationen lebenden Medien stark mitprägt. Aus diesen Gegebenheiten sind die Gewerkschaften gezwungen, den Informationsbedarf ihrer Mitglieder ohne fremde Hilfe intern zu bewältigen und sich dabei gegen eine Informationsflut von Presse, elektronischen Medien und Reklame durchzusetzen, die kaum mehr zu überbieten ist. Entsprechend gross muss daher der Aufwand der Gewerkschaften für eine ausreichende Information der Mitgliedschaft und für das damit einhergehende gewerkschaftliche Bildungswesen sein.

Aber auch der wirtschaftlichen Probleme werden sich die Gewerkschaften in der Zukunft noch mehr annehmen müssen als in der Vergangenheit, weil vor allem die Arbeitnehmer von den unaufhaltsamen Umstrukturierungen betroffen werden. Die Bestrebungen der Gewerkschaften nach mehr Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten sollten nicht einfach als egoistische Forderungen abgetan werden. Dahinter steht vielmehr der Wille und die Bereitschaft, an den Zukunftsaufgaben mitzuwirken und gesamtwirtschaftliche Verantwortung mitzutragen.