Zeitschrift: Schweizer Monatshefte : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft, Kultur
Herausgeber: Gesellschaft Schweizer Monatshefte
Band: 67 (1987)
Heft: 7-8

Artikel: Gedanken zur Sozialpartnerschaft
Autor: Letsch, Hans
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-164444

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: 15.12.2025

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

Hans Letsch

Gedanken zur Sozialpartnerschaft

Der gemeinsame Nenner

Jede Partnerschaft und jeder Vertrag setzt einen gemeinsamen Nenner voraus. Auch das Friedensabkommen in der schweizerischen Maschinenindustrie wäre ohne gemeinsame Anliegen und ohne gemeinsamen Willen nicht zustande gekommen. Aus dem Bestreben, «den im Interesse aller an der Erhaltung und Fortentwicklung der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie Beteiligten liegenden Arbeitsfrieden zu wahren», verpflichteten sich die Vertragspartner, «wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abzuklären, nach den Bestimmungen dieser Vereinbarung zu erledigen zu suchen, und für ihre ganze Dauer unbedingt den Frieden zu wahren. Infolgedessen gilt jegliche Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik oder Aussperrung als ausgeschlossen, dies auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die durch die gegenwärtige Vereinbarung nicht berührt werden» (Präambel zum Friedensabkommen vom 19. Juli 1937).

Das Friedensabkommen in der Maschinenindustrie ist kürzlich vom Präsidenten des Arbeitgeberverbandes schweizerischer Maschinen-Industrieller, Marc C. Cappis, zu Recht als «echte Pionierleistung» bezeichnet worden. Es hat die Entwicklung der Sozialpartnerschaft in andern Branchen und damit in unserer Wirtschaft als Ganzes entscheidend geprägt. Die Bedeutung des gemeinsamen Nenners ist staatspolitischer und gesellschaftlicher Art. Staatspolitisch haben sich die Gewerkschaften — entgegen früheren Zielvorstellungen — in die marktwirtschaftliche Ordnung eingefügt und sich dazu entschlossen, in diesem Rahmen ihre Anliegen zu verfechten, d.h. den Unternehmer als ihren Gesprächspartner anzuerkennen. Die Arbeitgeber ihrerseits akzeptierten die Gewerkschaften als Ordnungsfaktor in den wirtschafts- und sozialpolitischen Auseinandersetzungen und waren bereit, sich über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit ihnen zu verständigen. Die Zusammenarbeit sollte nach den Grundsätzen von Treu und Glauben erfolgen. Zu Recht stellt der Delegierte des Zentralverbandes schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen, Nationalrat Heinz Allenspach, allerdings fest: «Sozialpartnerschaft ist keine allgemeine Verbrüderung und versucht nicht, Harmonie vorzutäuschen. Die

Sozialpartner handeln aus gegensätzlichen Interessen. Sie wissen aber, dass auf der andern Seite viele gemeinsame Interessen sie wieder zusammenführen und binden» (Partnerschaft in der Sozialen Marktwirtschaft, hrsg. von Reinhold Biskup, Verlag Haupt, 1986, Seite 173).

Darin kommt zum Ausdruck, dass mit dem gemeinsamen Nenner die konkreten Alltagsprobleme noch nicht gelöst sind. Trotz anfänglich weit auseinander liegender Standpunkte haben sich jedoch die Partner bisher bei allen Vertragserneuerungen immer wieder gefunden. So spiegelt sich die gesellschaftliche Bedeutung der Sozialpartnerschaft in einem doch recht handfesten Leistungsausweis. Nur in Stichworten sei an den hohen Lebensstandard erinnert, der im Laufe der Jahrzehnte für breite Schichten unserer Bevölkerung erarbeitet werden konnte. Die Zahl der Arbeitslosen blieb auch in Zeiten konjunktureller Einbrüche, wie Mitte der siebziger und Anfang achtziger Jahre, weit unter dem in andern Ländern registrierten Stand. Dank des Arbeitsfriedens verlor die schweizerische Wirtschaft insgesamt im Jahresdurchschnitt 1955 bis 1984 je 1000 Beschäftigte nur gerade zwei Arbeitstage durch Streiks, während es beispielsweise in der BRD 32, in Frankreich 140 und in Italien sogar 723 waren. Diese günstige Bilanz darf als Ursache und Auswirkung des genannten sozialen Fortschritts gleichermassen bezeichnet werden.

Die breite Anerkennung, die der Vertragsgedanke und insbesondere das Friedensabkommen in unserer Bevölkerung findet, ist denn auch ungebrochen. Trotz gewisser Vorbehalte gegenüber jeglicher Art von Meinungsumfragen stellt Prof. Dr. Egon Tuchtfeldt in seiner Bilanz «50 Jahre Friedensabkommen» (Wirtschaftspolitische Mitteilungen Nr. 5/1987) eine «erstaunlich stabile Einstellung» der Befragten fest. Im Zeitraum 1974 bis 1985 überwogen die positiven Antworten in allen Jahren eindeutig. Sie liegen (mit Ausnahme von zwei Jahren) stets über 70 Prozent, während die negativen Antworten knapp über oder unter 20 Prozent lagen. Der Rest hatte keine Meinung.

Nichts wäre indessen verfehlter, als den Arbeitsfrieden und den sozialen Fortschritt als selbstverständlich hinzunehmen, und gewissermassen auf den Lorbeeren auszuruhen. Im Gegenteil: Die Sozialpartnerschaft musste sich mannigfaltigen Herausforderungen gegenüber stets neu bewähren, und sie wird dies auch künftig tun müssen.

Spannungsfelder

Ein erstes Spannungsfeld besteht zwischen den Sozialpartnern selber. Das zeigte sich schon im Vorfeld des ersten Friedensabkommens Mitte der dreissiger Jahre. Der heutige Präsident des SMUV, Nationalrat Fritz Rei-

mann, berichtet dazu in einem Interview wie folgt: «Wie gross die Pioniertat von Dübi und Ilg war, lässt sich beispielsweise daran ermessen, dass Sulzer noch kurz vor dem Abschluss aus der Arbeitgeberorganisation austreten wollte. Und noch 1935, bei früheren Verhandlungen, waren die beiden Seiten buchstäblich nicht an einen Tisch zu bringen. Mittels Kurieren wurden die Verhandlungen von einem Hotelzimmer zum anderen geführt. Auf beiden Seiten gab es massive Widerstände. Der Arbeitnehmerseite warf man vor, sie gebe ihre stärkste Waffe — den Streik — aus der Hand» (Der Staatsbürger, Nr. 1/1987). Kein Wunder, dass es auch seither bei Vertragserneuerungen geduldiger, oft mühsamer Annäherungen bedurfte, um sich schliesslich wieder zu finden.

Ausrutscher gab und gibt es auf beiden Seiten. Wenn sich beispielsweise ein Gewerkschaftsboss beklagt, auf der Arbeitgeberseite «Lumpenkerlen» von Funktionären zu begegnen, so sind solche Beschimpfungen der gegenseitigen Verständigung ebensowenig förderlich, wie wenn ein Exponent der Arbeitgeber aufgrund zweifellos schmerzlicher Erfahrungen generell den «Niedergang der Sozialpartnerschaft» beklagt. Entscheidend bleibt der Wille zur gegenseitigen Verständigung auf vertraglicher Grundlage. Ist dieser Wille intakt, so sind auch in aktuellen Fragen, wie beispielsweise der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Pensionierung, der Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb, der Lohnanpassungen, der «Humanisierung der Arbeitswelt» usw. Lösungen immer wieder möglich. Diese werden einerseits weitere soziale Fortschritte bringen, anderseits aber Grenzen beachten, die nicht durch böswillige Arbeitgeber, sondern durch betriebs- und volkswirtschaftliche, ja nicht zuletzt auch ökologische Fakten gesetzt sind.

Als eher spannungsgeladener empfinde ich das Beziehungsnetz zwischen dem Staat und den Sozialpartnern. Hier wiederum zeichnen sich verschiedene Tendenzen ab. Zunächst droht der Ausbau der staatlichen Gesetzgebung die Verträge auszuhöhlen und zu verdrängen. Je höher die vom Staat gesetzten generellen Anforderungen sind, um so härter treffen sie gerade jene Betriebe und letztlich jene Arbeitnehmer, die besonders hart um ihre Existenz zu kämpfen haben. Es kann deshalb nicht genug betont werden, dass vertragliche Lösungen den unterschiedlichen Bedürfnissen der Betriebe und Mitarbeiter weit besser Rechnung tragen als starre Gesetze und Verordnungen. Sie sind flexibler und ermöglichen raschere betriebliche Umstellungen sowie Anpassungen an veränderte Verhältnisse. Das gilt nicht zuletzt für den Kündigungsschutz, der zur Zeit mit einer Volksinitiative des CNG über das vernünftige Mass hinaus ausgebaut werden möchte.

Ausser der Gesetzgebung mit ihren unmittelbaren Auswirkungen beeinflussen andere staatliche Massnahmen mittelbar die Beziehungen

zwischen den Sozialpartnern. Ich denke etwa an die Signalwirkungen, die von der Personalpolitik ausgehen. Was beispielsweise der Bund als grösster öffentlicher Arbeitgeber tut, löst unweigerlich Anschlussbegehren aus, die vielerorts den vertretbaren Rahmen sprengen. Jüngstes Beispiel ist die Revision der Statuten der Eidgenössischen Versicherungskasse mit der allzu grosszügigen Flexibilisierung des Pensionierungsalters. Mehr Rücksicht auf das Gesamtinteresse stünde deshalb gerade den Gewerkschaften des öffentlichen Personals gut an, jenen Gewerkschaften, die sich bei jeder Gelegenheit damit brüsten, der gemeinsamen Wohlfahrt verpflichtet zu sein.

Schliesslich wird die Sozialpartnerschaft auch von Politikern bedroht, welche die staatlichen Möglichkeiten zur Verwirklichung des Paradieses auf Erden überschätzen. Für sie ist alles Private suspekt, alles Staatliche perfekt. Sie werden damit zu Wegbereitern einer Gesellschaftsodnung, in der sich nicht mehr Arbeitnehmer und Arbeitgeber als vollwertige Partner gegenüber stünden, sondern in der die staatlichen Macher das umfassende Sagen hätten. Ihnen hat der frühere Nationalrat Dr. Andreas Brunner-Gyr zu bedenken gegeben: «Hoffnungen auf eine perfekte Gesellschaftsordnung und Versuche, eine solche zu erreichen, beruhen auf einem unrichtigen Bild vom Wesen des Menschen. Adam und Eva sind aus dem Paradies endgültig ausgestossen worden, und es gibt keinen Weg zurück zum Paradies.» Eine solche Einsicht bedeutet weder Resignation noch Erstarrung. Sie sollte uns aber Illusionen und interventionistischen Eifer nehmen. Diese orientieren sich allzu leicht am Einzelfall, an einzelnen Missständen, die hochgespielt werden, ohne daran zu denken, dass auch staatliche Institutionen vor menschlichem Versagen nicht verschont bleiben.

Der zuletzt genannte Trend wird dadurch noch verstärkt, dass die Ideologisierung, die früher eher das Privileg von Politikern war, dann und wann auch Gewerkschaftsfunktionäre erfasst. Ende der siebziger Jahre formulierte es der Zentralsekretär der Gewerkschaft Textil/Chemie/Papier so: «Gewerkschaftliche Ziele müssen neue Dimensionen erhalten. Grundsätzliche Forderungen nach Veränderung des Gesellschaftssystems sind notwendig.» Und der damalige Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (der bezeichnenderweise dem öffentlichen Personal besonders nahe stand) doppelte nach: «Auf die Dauer werden die schweizerischen Gewerkschaften zusammen mit den linken Parteien ihre friedliche Haltung gegenüber der Wirtschaft und dem Bürgertum nicht durchhalten können. Die Geduld wird sich erschöpfen ... Die historische Entwicklung ist nicht aufzuhalten, schon gar nicht durch das schweizerische Bürgertum.»

Zurück also zum Klassenkampf, in die Zeit vor dem Friedensabkommen, vor Konrad Ilg? Kämpferische Parolen der letzten Jahre, allerdings nicht von der heutigen besonnenen Spitze des Gewerkschaftsbundes, son-

dern wiederum aus der Küche Textil/Chemie/Papier, könnten diese Befürchtung nähren. Sie dürfen auch nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Trotzdem bleibe ich zuversichtlich.

Zuversicht

Zunächst ist nicht einzusehen, weshalb eine Staats- und Wirtschaftsordnung, zu deren Eckpfeilern die Sozialpartnerschaft gehört und die in Jahrzehnten härtester und mannigfaltigster Herausforderungen einen eindrücklichen Leistungsnachweis erbracht hat, nicht auch befähigt sein soll, die künftigen Herausforderungen, seien diese technologischer, ökologischer oder anderer Art, ebenso erfolgreich zu bewältigen. Der Delegierte des Zentralverbandes schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen, Nationalrat Heinz Allenspach, hat hiezu Wegweisendes gesagt:

> «Der Satz, dass mit Streiks kein einziger Auftrag hereingebracht werden kann, wohl aber Hunderte verlorengehen, tönt möglicherweise banal, hat aber den Vorteil der Wahrheit, der Klarheit und der Kürze. Die friedliche Zusammenarbeit trägt auch wirtschaftliche Früchte. Wäre sie nur ein Instrument, den materiellen Wohlstand zu steigern und die Lohntüten stärker zu füllen, hätte sie in der Wohlstandsgesellschaft von Gegenwart und Zukunft kaum mehr Bestand. Sozialpartnerschaft ist mehr; sie ist auf Zusammenarbeit und Integration ausgerichtet. Die Betriebe werden, um ihren Mitarbeitern in der anonymer gewordenen, durchorganisierten und technisierten Gesellschaft mitmenschliche Kontakte gewährleisten zu können, in vermehrtem Mass gemeinschaftsbildend wirken müssen. Diese Gemeinschaftsbildung zu fördern, dürfte in den kommenden Jahrzehnten zu den wichtigsten Führungsaufgaben der Wirtschaft und Gesellschaft gehören. Damit könnte eine neue Zeit der Partnerschaft eingeleitet werden, die sich nicht mehr primär auf Verbandsebene manifestiert, sondern stärker auf die Zusammenarbeit im Betrieb abstellt und damit auch dem Bedürfnis des Menschen nach grösserer Flexibilität, Individualisierung und pragmatischem Tun entspricht. Ansätze dazu sind schon in weiten Bereichen sichtbar» (Partnerschaft in der Sozialen Marktwirtschaft, hrsg. von Reinhold Biskup, Verlag Haupt, 1986, Seite 177).

Natürlich müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein, damit diese Zuversicht nicht auf tönernen Füssen steht. Zur Gewährleistung der Voraussetzungen sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Politiker aufgerufen. Es ist dem heutigen Präsidenten des schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Nationalrat Fritz Reimann, zuzustimmen, wenn er sagt, der Arbeitsfriede dürfe nicht zum «Freipass für Arbeitgeber-Willkür» werden. Wir Arbeitgeber sind verpflichtet, unsere Verantwortung umfassend wahrzunehmen, d.h. gegenüber dem Kapital, den Mitarbeitern sowie der natürlichen und gesellschaftlichen Umwelt. Das erfordert Innovationskraft, Dynamik, Fairness und Gesprächsbereitschaft.

Noch einmal sei Nationalrat Allenspach zitiert, der jene Unternehmer zum Umdenken aufruft, «die einen antiquierten, autoritären Führungsstil

pflegen und einer unzeitgemässen Herr-im-Haus-Mentalität huldigen. Ein schlechtes Beispiel löscht tausend gute aus. Deshalb verwenden wir als Arbeitgeberverband sehr viel Energie darauf, die Schwachstellen in unsern eigenen Reihen ausfindig zu machen und zu bereinigen». Zu diesen Schwachstellen gehört auch die Verletzung von Spielregeln im Wettbewerb, die den Werkplatz Schweiz ebenso bedrohen wie die ausländische Konkurrenz oder Wechselkursschwankungen.

Die Arbeitnehmer ihrerseit werden sich der Einsicht nicht verschliessen dürfen, dass die «Arglist der Zeit» weiterhin Strukturanpassungen, hohe Leistung und Mobilität im weitesten Sinn erfordert, dass es ohne Gewinne weder moderne Anlagen noch sichere Arbeitsplätze noch weiteren sozialen Fortschritt gibt, dass also Forderungen weiterhin an Grenzen stossen. Gerade ausländische Erfahrungen lehren zudem, dass längerfristig vertragliche Lösungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mehr bringen als der Ruf nach mehr Staat. Damit sind auch die Politiker angesprochen. An ihnen ist es, staatliche Rahmenbedingungen zu erhalten bzw. zu stärken, die der Sozialpartnerschaft ausreichenden Entfaltungs- und Bewährungsspielraum lassen.

Wer einen Arbeitgeber, der gleichzeitig politisiert, auf seine Glaubwürdigkeit «testen» will, wird denn auch nicht danach fragen dürfen, ob dieser dem automatischen Teuerungsausgleich für das Bundespersonal zustimmt, ob er mehr gesetzlichen Kündigungsschutz akzeptiert, dem Mischindex für die Anpassung der AHV-Renten Beifall klatscht, ob er die generelle Einführung der 40-Stunden-Woche unterstützt, und ob er zur Stärkung seiner eigenen Innovationskraft staatliches Zuckerbrot in Form von Forschungs-Subventionen entgegennimmt. Nein: Er wird sich in den vom betreffenden Arbeitgeber geleiteten Betrieb umsehen und dann nach nüchternem Abwägen der betrieblichen Möglichkeiten und Grenzen einerseits, der im Rahmen des Vertrags getroffenen Regelungen und Leistungen anderseits sein Urteil fällen.

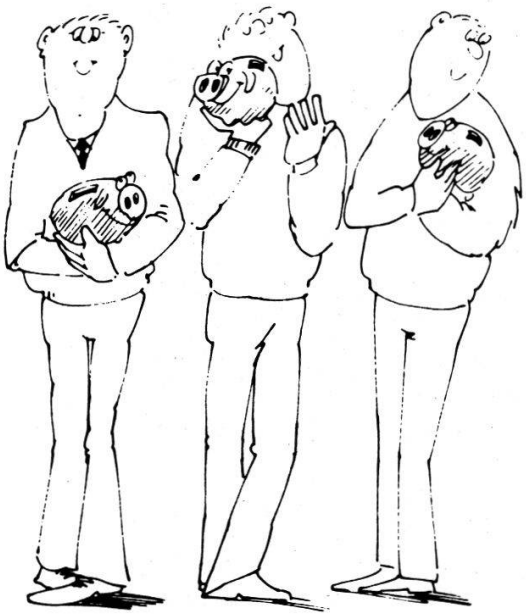
Zusammenfassend erweist sich die Wirklichkeit der schweizerischen Sozialpartnerschaft als eindrücklich und bedroht zugleich. Sie ist ein wichtiger Eckpfeiler unserer freiheitlich-föderalistischen Staats- und Wirtschaftsordnung und hat die imposante wirtschaftliche und soziale Entwicklung der letzten Jahrzehnte mitgetragen bzw. ermöglicht. Zur Begründung unserer helvetischen Sozialpartnerschaft braucht es keine Schlagworte. Fakten bestätigen den Erfolg.

Ich weiss: Diese Sozialpartnerschaft und diese Zuversicht sind für sensationslüsterne Medien sowie ideologisch verbrämte Gewerkschaftsfunktionäre und Politiker langweilig, vielleicht konservativ. Sie sehen darin Selbstzufriedenheit, Immobilismus oder Ratlosigkeit. Ihr Weg in die Zukunft ist der Weg zurück in den Klassenkampf. Sie schüren deshalb —

allen sichtbaren Fortschritten zum Trotz — Unzufriedenheit, Unsicherheit, Angst und Resignation. Kirchliche Kreise und preisgekrönte Schriftsteller betätigen sich dabei als willkommene Steigbügelhalter. Und das Ergebnis? «Unser Frust muss raus, und wenn es nicht anders geht, mit Knüppeln und mit Steinen.» Mit diesem Rezept ist der Berner Student glücklicherweise noch weitgehend isoliert. Höchstens einige KKW-Gegner schliessen sich an. Demgegenüber stehen besonnene Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Sozialpartnerschaft, wie sie insbesondere im Friedensabkommen der schweizerischen Maschinenindustrie überzeugend zum Ausdruck kommt. Sie teilen die Beurteilung des Leiters der Presse- und Informationsstelle des SMUV, Peter Graf, der in einem Interview gesagt hat: «Die Vereinbarung in der Maschinen- und Metallindustrie hat eine Zukunft, wenn sie in ihrer ganzen Tragweite gesehen wird» (Der Staatsbürger, Nr. 1/1987).

GZB. Die Bank, die mehr gibt.

183/83



Sparer gesucht.
Junge Sparer oder alte Sparer. Gelegenheitssparer oder fleissige Sparer. Für perfekt zugeschnittene Sparanlagen, die grosse und kleine Beträge vorwärtsbringen. Aber es auch erlauben, über grössere oder kleinere Beträge laufend zu verfügen. Es gibt bei der GZB acht verschiedene Spar-Varianten. Welche ist Ihre?

GZB BCC
Genossenschaftliche Zentralbank Aktiengesellschaft