Von den Aufgaben der Gewerkschaften

Autor(en): **Schmid, Hans**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **86 (1994)**

Heft 1

PDF erstellt am: **29.03.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355457

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

NACHSPEISE

Von den Aufgaben der Gewerkschaften

Hans Schmid

Die Rechtfertigung der Gewerkschaft und ihr Erfolg lassen sich daran messen, wie weit es ihr gelingt, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Die Frage stellt sich, welche Strategie die Gewerkschaft verfolgen soll, um die Mitgliederinteressen bestmöglich zu wahren. Zu beachten ist, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer neben unterschiedlichen Interessen auch gemeinsame Ziele haben. Dazu gehört die Sicherung des Fortbestandes und der gedeihlichen Entwicklung des Unternehmens.

Amerikanische Untersuchungen zeigen, dass zu diesem gemeinsamen Ziel auch Gewerkschaften wesentlich beitragen können. Die Messung des Einflusses der Gewerkschaften auf die Lohnhöhe ist zwar schwierig. Trotzdem ist festgestellt worden, dass in Firmen, in denen Gewerkschaften aktiv sind, das Lohnniveau zwischen 15 und 25 Prozent über jenem ohne gewerkschaftliche Aktivität liegt. Interessanterweise stellte man fest, dass Firmen, welche mit Gewerkschaften Kollektivverträge abgeschlossen hatten, eine etwa um dieselben Prozentsätze höhere Arbeitsproduktivität aufweisen als Firmen ohne gewerkschaftlich engagierte Mitarbeiter und daher auch ohne Kollektivverträge.[1]

Die folgenden Plausibilitätsüberlegungen erklären diese höhere Arbeitsproduktivität mit höherer Arbeitszufriedenheit. Jede Firma muss viele für alle Mitarbeiter geltende Anordnungen etwa betreffend Heizung und Beleuchtung, Sicherheit, Beförderung, Ferien usw. treffen. Ergehen in grossen Firmen diese Anordnungen von der Unternehmensleitung ohne Konsultation der Mitarbeiter oder ihrer Vertretung, so bleibt den Arbeitnehmern, wenn sie damit nicht einverstanden sind, grundsätzlich bloss die Kündigung, weil sie im Falle individueller Missfallenskundgebungen mit Beeinträchtigungen ihrer Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber rechnen müssen. Kündigungen in grosser Zahl führen zu hohen Kosten der Suche und Einarbeitung neuer Arbeitskräfte.

Die Unternehmensleitung ist daher zu beraten, vor dem Treffen der genannten und ähnlicher Anordnungen die Präferenzen der Mitarbeiter zu ermitteln und soweit möglich zu berücksichtigen. Dafür kommt ein betriebliches Mitspracherecht durch eine Personalvertretung in Betracht. Eine Gewerkschaft kann die Schaffung einer solchen Mitsprache initiieren oder doch wesentlich begünstigen. Solche Massnahmen senken die Kündigungsrate und heben die Arbeitsmoral. Jedenfalls ist in den USA die Kündigungsrate gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer tiefer und die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit höher als jene von Arbeitnehmern, die nicht Gewerkschaftsmitglieder sind, aber dieselben Löhne beziehen.[2] Derartige von der Gewerkschaft angebotene, zugegebenermassen wenig spektakuläre Konfliktlösungsmechanismen vermindern auch die «innere Kündigung» durch Arbeitnehmer und damit Arten von Willensäusserungen, die in der Regel mit erheblichen Produktivitätseinbussen verbunden sind.

Gewerkschaften wirken ferner als vertrauensbildende Institutionen zugunsten ihrer Mitglieder. Arbeitnehmer gehen im allgemeinen davon aus, dass sie schlechter informiert sind als ihre Arbeitgeber. Sie vermuten nicht selten, dass Arbeitgeber solche Informationslücken ausnützen. Arbeitgeber können dieses die Arbeitsproduktivität beeinträchtigende Misstrauen vermindern oder sogar vermeiden, indem sie die Gewerkschaft in den betrieblichen Entscheidungsprozess miteinbeziehen, weil Arbeitnehmer nicht selten davon ausgehen, dass die Beteiligung der Gewerkschaft die vermutete Informationsasymmetrie abschwächt oder beseitigt. Schliesslich fördern Gewerkschaften auch die Erwartungs- und Rechtssicherheit der Arbeitnehmer. Individuelle Arbeitsverträge sind prinzipiell offene Verträge. Sie regeln meist nur die Hauptpflichten der Vertragspartner. Im übrigen enthalten sie Unbestimmtheitsbereiche, die den Vertragsparteien beachtliche Freiräume lassen. Solche «offene» Arbeitsverträge sind Voraussetzung für eine effiziente Arbeitsorganisation. Sie ermöglichen der Unternehmensleitung, auf Änderungen der Produktions- und Absatzbedingungen angemessen zu reagieren. Die Gewerkschaft kann dafür sorgen, dass die Arbeitgeber diese – notwendige – Offenheit von Arbeitsverträgen nicht zu willkürlichem oder doch opportunistischem Verhalten gegenüber den Mitarbeitern ausnützen. Dadurch wird die arbeitsproduktivitätssteigernde Offenheit von Arbeitsverträgen ohne nachteilige Folgen für die Arbeitnehmer möglich.

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen muss gewerkschaftliche Aktivität weitgehend unter Ausschluss der Öffentlichkeit erfolgen. Das gilt auch für die Bestrebungen, die primär im Interesse der Mitglieder liegen, wie die gewerkschaftlichen Erfolge in der Maschinenindustrie seit der erstmaligen Vereinbarung über die absolute Friedenspflicht im Jahre 1937 zeigen. Zu bedenken ist allerdings, dass ein Abkommen mit absoluter Friedenspflicht während der Dauer der Vereinbarung kaum mehr zustande kommt, wenn die Arbeitgeber im Falle des Scheiterns von Verhandlungen nicht mehr mit Kampfmassnahmen der Gewerkschaften rechnen müssen.

Der frühere SMUV-Präsident Agostino Tarabusi setzte sich in seiner Amtszeit immer wieder überzeugend für die Weiterführung der Vereinbarung über die absolute Friedenspflicht und des dieses Abkommen beherrschenden Grundsatzes von Treu und Glauben ein. Er ging davon aus, dass damit den Interessen der SMUV-Mitglieder am besten gedient ist. Auf die Frage, warum der SMUV denn einen Kampffonds unterhalte, wenn er doch auf Kampfmassnahmen verzichten wolle, antwortete Tarabusi jeweils: «Wir brauchen diesen Kampffonds, um nötigenfalls mit Kampfmassnahmen den jetzigen Zustand – absolute Friedenspflicht –, der von einem Teil der Arbeitgeber in Frage gestellt wird, erneut zu erkämpfen.»

[1] S. D. Hoffman, Labor Market Economics, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs 1986, S. 269 ff.

[2] R. B. Freemann, The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations, in: Quarterly Journal of Economics 1980, S. 643 ff.