

Bilanz von 50 Jahren Arbeitsfrieden aus Gewerkschaftssicht. Eine Sackgasse. Hans Baumann, Sekretär GBH, Vasco Pedrina, Sekretär Schweizerische Arbeiterbildungszentrale, Hans Schäppi, Präsident GTCP, versuchen im folgenden Artikel aufzuzeigen, wie die Arbeitsfriedenpolitik die Gewerkschaften in der Schweiz in eine Sackgasse führte. Gleichzeitig knüpfen sie an dieser Bilanz an, um Elemente einer alternativen, offensiven Gewerkschaftspolitik zu formulieren. Arbeitsfrieden und Sozialpartnerschaftsideologie haben die Gewerkschaftsbewegung nicht nur demobilisiert, sondern auch dazu geführt, dass die Gewerkschaften auf die Ebene der betrieblich und vertraglich zu vereinbarenden Arbeitsbedingungen zurückgebunden wurden. Damit haben sie bewusst auf die Formulierung eigener, wirtschaftspolitischer Alternativen verzichtet. Insbesondere in den 50er und 60er Jahren beschränkte sich der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) auf die Mitarbeit in den vorparlamentarischen Kommissionen und auf das Erarbeiten von Vernehmlassungs-Stellungnahmen, ohne eigene, grundsätzlichere politische Initiativen zu entwickeln.

Wie negativ sich die Meinung ausgewirkt hat, alles solle per Vertrag gelöst werden, zeigt gerade das Beispiel der Arbeitszeitverkürzung. Die Landesring-Initiative von 1958 und die 40-Stunden-Woche-Initiative der POCH/SAP/PSA/PdA von 1976 wurden mit den Argumenten abgelehnt, die Arbeitszeitverkürzung müsse per Vertrag durchgesetzt werden. Die Selbstbeschränkung, der Verzicht auf die politische Initiative und den politischen Kampf haben die Gewerkschaften geschwächt. Es ist so kein Zufall, dass die Schweiz, was Gesundheitsvorsorge und Arbeitsmedizin angeht - von wenigen Ausnahmen abgesehen -, eine Art Entwicklungsland darstellt. Das schweizerische Arbeitsrecht zählt zu den arbeitgeberfreundlichsten in ganz Europa. Noch immer gibt es keinen genügenden gesetzlichen Kündigungsschutz. Die Flexibilität, welche unser Arbeitsgesetz erlaubt, ist so gross - um nur ein Beispiel anzuführen -, dass ein Betrieb in der Maschinenindustrie jedem seiner Angestellten jährlich 282 Überstunden abverlangen darf, ohne eine Bewilligung einholen zu müssen. Sogar das System der sozialen Sicherheit, das immer als grosse Errungenschaft des sozialpartnerschaftlichen Modells gefeiert wird, weist unentschuld bare Lücken auf.

Substanzverlust und Abhängigkeit.

Den teuersten Tribut für die „Friedenspolitik“ hat jedoch die Gewerkschaftsbewegung selber bezahlt: auf Kosten ihres inneren Zusammenhalts und ihrer Durchschlagskraft. Als Resultat der Politik der Sozialpartnerschaft wurden die Gewerkschaften immer mehr eine Art Dienstleistungsbetrieb, von dem die Mitglieder die Durchsetzung verbesserter Arbeitsbedingungen erwarteten.

So verlor der SGB gerade in den 60er Jahren ständig an Mitgliedern, obwohl diese Zeit gekennzeichnet war durch eine starke Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen (insbesondere Schweizer Frauen und Ausländerinnen). Noch wichtiger als der Mitgliederschwund sind aber andere Krisensymptome der Gewerkschaftsbewegung: die Schwächung des Vertrauensleutenetzes am Arbeitsplatz, die Passivität der Mehrheit der Mitglieder, die fremdenfeindlichen Tendenzen.

Die Gewerkschaften suchten in den 60er und zu Beginn der 70er Jahre nach Mitteln, um den Mitgliederschwund aufzuhalten und die Gewerkschaften wieder attraktiver zu machen. In vielen Branchen wurden daher in jener Zeit partnerschaftliche Fonds gebildet, die je nach Branche durch Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnen-Gelder oder wie im Baugewerbe ausschliesslich durch den Solidaritätsbeitrag der Unorganisierten gespiesen werden. Die Einrichtung der paritätischen Fonds war eine wichtige Ergänzung der Regelung des Arbeitsfriedens in den Gesamtarbeitsverträgen. Sie sollten gewisse Nachteile dieser Regelung für die Gewerkschaften wieder ausgleichen.

Ezio Canonica.

Ein wichtiger Exponent der Reformströmung innerhalb der Gewerkschaften anfangs der 70er Jahre war sicher der GBH- und SGB-Präsident Ezio Canonica. Er sah als einer der ersten im SGB ein, dass eine ideologisch entleerte und von der Basis losgelöste Gewerkschaft nicht imstande ist, sich den neuen Herausforderungen der wirtschaftlichen Umstrukturierungen und der veränderten Politik der Unternehmer zu stellen. Zur Bewältigung der neuen Aufgaben war die Gewerkschaftsführung aber wieder auf eine kämpferisch eingestellte Basis angewiesen, da Gespräche am grünen Tisch in der neuen Situation offensichtlich nicht mehr den gewünschten Erfolg zeigten.

Diese Überlegungen führten zur Forderung nach einer „Relativierung der Friedenspflicht“ in den Gesamtarbeitsverträgen. Eine Forderung, die von den wichtigen PrivatarbeiterInnen-Gewerkschaften ausserhalb des SMUV wie GBH, GDP und GTCP bis heute aufrechterhalten, allerdings nur in einigen Teilbereichen auch durchgesetzt wurde.

Aber auch Canonicas Absichten bewegten sich durchaus auf der Ebene der traditionell von den Gewerkschaften zu verteidigenden Bereiche, der Arbeitsbedingungen, der Gesamtarbeitsverträge der Betriebe. Neue Antworten auf die 1974 einsetzende Wirtschaftskrise und auf die massiven Restrukturierungen und Rationalisierungen

wurden keine entwickelt. Bezeichnenderweise versandeten auch auf der Ebene des SGB anfangs der 80er Jahre die Reformimpulse. Im „Programm für die achtziger Jahre“ des SGB haben sich die Reformideen kaum mehr niedergeschlagen, was Strategie und alternative Konzepte angeht. Die Bewegung findet am Kongress 1982 mit der Wahl des SMUV-Präsidenten Fritz Reimann, einem Exponenten traditioneller Gewerkschaftspolitik und Sozialpartnerschaft, quasi ein symbolisches Ende.

Dennoch haben die Reformideen zu einer Öffnung und zu einer Mobilisierungsphase in verschiedenen Gewerkschaften, insbesondere im VPOD, der GBH, GDP, PTT-Union und der GTCP, geführt. Hier entstanden neue Strömungen und neue Kräfte, welche das Ende der Reformbewegung auf SGB-Ebene überlebten und in den 80er Jahren zu den Trägern einer neuen, offensiveren Gewerkschaftspolitik wurden. Die Oppositionsbewegung innerhalb des SMUV, das „Manifest 77“, hatte hingegen keine Chance, es konnte Ende der 70er Jahre von der SMUV-Führung mit den traditionellen Methoden der Säuberung ausgeschaltet werden.

Der SGB in den 80er Jahren.

Die Reaktion innerhalb der Gewerkschaften auf die heutigen tiefgreifenden wirtschaftlichen und politischen Veränderungen sind natürlich nicht einheitlich. Die konservative gewerkschaftliche Strömung reagiert tendenziell so, als ob wir nicht mit ausserordentlichen Veränderungen konfrontiert wären und die gewerkschaftlichen Strategien nicht überdacht werden müssten. Zur konservativen hat sich innerhalb der Gewerkschaften eine neue technokratische oder modernistische Strömung herausgebildet: Die Anhänger dieser Strömung halten entweder einen aktiven Widerstand gegen die neoliberale Deregulierungsoffensive der Unternehmer für illusorisch oder unnötig, oder sie glauben sogar, in ihr Elemente zu erkennen, die im Interesse der Freiheit des Einzelnen genutzt werden können.

Die konservative und die technokratische Richtung finden sich heute in einer zentralen Frage zusammen, in der Auseinandersetzung um die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Beide Strömungen befürworten im Grund auch unser kapitalistisches Wirtschaftssystem. Sie sind so bereit, den Forderungen der Unternehmer nach Flexibilisierung und Deregulierung entgegenzukommen, wenn sie in den Gesamtarbeitsverträgen einigermaßen abgedeckt werden können. Das jüngste und bekannteste Beispiel ist sicher die Vereinbarung zwischen der Uhrenfabrik ETA und dem SMUV über eine neue Arbeitsplatzgestaltung (Einführung reiner Wochenendschichten, (s. WOZ Nr. 4/87), die nicht zufällig von Gewerkschaftsseite durch zwei führende Exponenten der beiden erwähnten Strömungen ausgehandelt worden ist.

Mangelnde Solidarität.

Die Gefahren, welche diese „modernistische“ und „sozialpartnerschaftliche“ gewerkschaftliche Orientierung in sich birgt, sind klar: Die Kehrseite der Flexibilität sind noch weniger sichere Arbeitsbedingungen und eine noch verstärkte Individualisierung und Zersplitterung unserer Gesellschaft. Die Solidarität mit der Gewerkschaft und den Kolleginnen und Kollegen und das Streben nach einer freieren und gerechteren Gesellschaft wird ersetzt durch die Identifizierung mit dem Betrieb und den Interessen einer Wirtschaftsbranche auf dem Weltmarkt.

Neben diesen rechten Strömungen innerhalb des SGB finden wir heute glücklicherweise auch andere Kräfte, die Träger eines Willens zur Neuorientierung der Gewerkschaftspolitik sind. Abgestützt auf diese Strömungen wurden im SGB in den 80er Jahren Ansätze in Richtung einer neuen, offensiveren Gewerkschaftspolitik sichtbar, die auch qualitative Elemente enthält: So musste sich der SGB-Kongress 1986 mit Vorstößen zur Frauen-, Umwelt- und Arbeitszeitpolitik auseinandersetzen, welche aus Erfahrungen und Diskussionen vor allem der GBH, GTCP, GDP und dem VPOD resultierten.

Ein Kurswechsel ist nötig.

Dies alleine genügt natürlich noch nicht, dass die Gewerkschaften wieder für breitere Schichten von ArbeiterInnen als glaubwürdige Organisationen zur Durchsetzung ihrer Interessen erscheinen. So muss die Gewerkschaftsbewegung verstärkt den patriarchalischen Zuständen in der Wirtschaft und Gesellschaft, aber auch in den eigenen Reihen entgegentreten. Nur eine Bewegung, welche auch zu einem Sammlungsort für Frauen wird, kann die Glaubwürdigkeit und den Rückhalt für eine grundlegende Kursänderung finden. Aber auch die weitere inhaltliche Definierung der Stossrichtung ist wichtig:

* Radikale Arbeitszeitverkürzung: Damit stellt sich die Frage, ob die Gewerkschaften heute nach 50 Jahren Sozialpartnerschaft wieder zu Trägern alternativer wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Konzepte werden, welche die ökologische Frage, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die zunehmende „technologische“ Ausgrenzung eines Teils der ArbeitnehmerInnen miteinbeziehen. Grundsätzlich muss das Recht auf Arbeit weiterhin angestrebt und erkämpft werden. Voraussetzung dafür ist eine gerechtere Verteilung der Arbeit auf alle durch eine radikale Arbeitszeitverkürzung. Das Recht auf diese Normalarbeitszeit würde auch die Schutzfunktion des Normalarbeitstages aufrechterhalten.

* Sinnvolle Arbeit: Die Einbeziehung der ökologischen Frage bedingt die Erweiterung des Rechts auf Arbeit auf das Recht auf sinnvolle Arbeit. Eine solche Vollbeschäftigung des „neuen Typs“ schliesst den notwendigen ökologischen Umbau der Wirtschaft mit ein.

* Soziales Netz ausbauen: Auf der Ebene der Sozialpolitik gilt es nicht nur die bestehenden Sozialversicherungen gegen Angriffe energisch zu verteidigen, sondern auch neue Modelle zur Diskussion zu stellen. Zu denken ist hier an ein neues System der finanziellen Mindestsicherung für Arbeitslose, Teilarbeitslose, frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene und solche Personen, die gesellschaftlich wertvolle, aber unbezahlte Aufgaben erfüllen. Eine solche finanzielle Mindestsicherung müsste in eine Beschäftigungspolitik eingebettet und dürfte nicht ein Ersatz hierfür sein (diese Gefahr scheint uns bei verschiedenen Vorschlägen von grüner Seite zum sogenannten garantierten Mindesteinkommen vorhanden zu sein).

* Nur mit kämpferischer Gewerkschaftspolitik durchsetzbar: Schliesslich werden die neuen Ideen und neue, in die Zukunft weisende Konzepte nicht vom Himmel fallen. Sie werden vielmehr aus der praktischen Gewerkschaftsarbeit hervorgehen, die allerdings im Sinne einer offensiven Gewerkschaftspolitik revidiert werden muss, wie gewisse Verbände damit bereits begonnen haben. Jüngstes und löblichstes Beispiel: der Aktionstag der GBH in der Westschweiz vom 25. März und die nationale Demonstration vom 2. Juli. Aber auch andere sind aktiv geworden: die Pöstler, die ChemiearbeiterInnen und die Angestellten in den öffentlichen Diensten. Mobilisierungsfähigkeit bedeutet, dass grössere Transparenz in der Bewegungsführung geschaffen wird. Die Gewerkschaften müssen vermehrt wieder zu einem Ort des Erfahrungsaustausches und einer lebhaften Diskussion werden. Mobilisierung heisst aber auch, dass die Arbeitnehmer auch bereit sind, wenn nötig mit Kampfmitteln für ihre Interessen einzustehen, und die Gewerkschaften nicht nur auf „kollektives Betteln“ am Verhandlungstisch angewiesen sind.

Aufruf 50 Jahre Arbeitsfrieden sind genug!

Um zu zeigen, dass es in der Schweiz auch kritische Stimmen zum Arbeitsfrieden gibt, organisiert eine Gruppe von Leuten aus verschiedenen Gewerkschaften, Parteien und Ausländerorganisationen die Plazierung eines Inserates gegen den Arbeitsfrieden in der WOZ und im Tages-Anzeiger. Wer das Inserat unterschreiben und/oder mit einem finanziellen Beitrag unterstützen will, soll umgehend die Unterlagen anfordern: Tel. 01-2424421, Gewerkschaft Druck und Papier, Postfach, 8026 Zürich, oder direkt einzahlen: Solidaritätskonto GDP, 8004 Zürich, PC 80-14043-5. Vermerk: 50 Jahre sind genug.

WOZ. Donnerstag, 1987-08-28.

Diskussion > Friedensabkommen. 1987-08-28.doc