

Arbeitsfrieden dank Sozialpartnerschaft

Autor(en): Yolanda Cadalbert Schmid

Quelle: Basler Stadtbuch

Jahr: 1995

<https://www.baslerstadtbuch.ch/.permalink/stadtbuch/01f33f9f-170f-4937-a949-86b60d1a13ed>

Nutzungsbedingungen

Die Online-Plattform www.baslerstadtbuch.ch ist ein Angebot der Christoph Merian Stiftung. Die auf dieser Plattform veröffentlichten Dokumente stehen für nichtkommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung gratis zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrücke 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 schriftlicher Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des vorherigen schriftlichen Einverständnisses der Christoph Merian Stiftung.

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.

Die Online-Plattform [baslerstadtbuch.ch](http://www.baslerstadtbuch.ch) ist ein Service public der Christoph Merian Stiftung.

<http://www.cms-basel.ch>

<https://www.baslerstadtbuch.ch>

Arbeitsfrieden dank Sozialpartnerschaft

50 Jahre Chemie-GAV

Die Sozialpartnerschaft als Garant des Arbeitsfriedens, lange Zeit eine der Grundlagen der wirtschaftlichen Prosperität der Schweiz, ist heute nicht mehr so selbstverständlich wie bisher. Das wirtschaftliche Klima ist rauher geworden, soziale Errungenschaften werden in Frage gestellt. Immer weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unterstehen – aus verschiedenen Gründen – dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Während die Gewerkschaften den GAV verteidigen, fordern zahlrei-

che Betriebe einheitliche Einzelverträge. Die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern werden härter geführt. Dessenungeachtet konnte 1995 das 50jährige Bestehen des Gesamtarbeitsvertrags zwischen den Basler Chemiebetrieben und den Gewerkschaften gefeiert werden.

Yolanda Cadalbert Schmid schreibt über den GAV aus der Sicht der Gewerkschaften; Willy Wehrli bewertet den GAV aus der Perspektive der Chemischen Industrie. (Red.)

Yolanda Cadalbert Schmid

Chemie-Gesamtarbeitsvertrag am Wendepunkt?

Begriffe wie «Sozialpartnerschaft» und «Arbeitsfriede» gelten als «typisch schweizerisch». Immerhin betrachtet man die Sozialpartnerschaft aufgrund der vertraglichen Friedenspflicht als Grundpfeiler der produktiven Arbeitsbeziehungen. Diese Sozialpartnerschaft hat sich jedoch in den vergangenen Jahren, von der Öffentlichkeit unbemerkt, kontinuierlich verändert. Sie durchläuft 50 Jahre nach Abschluss des ersten Chemie-Gesamtarbeitsvertrages eine kritische Phase.

Soziale Unrast in den 40er Jahren

Die Entwicklung der Sozialpartnerschaft – besonders in der Basler Chemie – ist eng verbunden mit dem System der Gesamtarbeitsverträge (GAV), das in die 40er Jahre zurückreicht. Nicht zuletzt Arbeitskämpfe hatten die Sozialpartnerschaft damals ermöglicht. Der Abschluss des ersten Basler GAV am 1. Januar

1945 stand im Zeichen des Aufbruchs¹ und löste Hoffnung auf eine gerechte Gesellschaft aus. Die Not unter den Arbeiterfamilien war gross. Besonders miserabel ging es der Chemie-Arbeiterschaft, die verächtlich als «Lumpenproletariat» bezeichnet wurde. Die Löhne waren niedrig, die nicht ausgeglichene Teuerung betrug 1943 rund 50%. Gegen Ende des Krieges nahm der Unmut immer mehr zu, die Gewerkschaften erhielten immensen Zulauf. Es kam im Kanton Basel-Landschaft zu Streiks, was die Unternehmer zahlreiche Arbeitstage kostete.

Vom Lumpenproletariat zum privilegierten Arbeiterstand

Der erste GAV in der Basler Chemie brachte vielen Lohnabhängigen nach Jahrzehnten prekärer Instabilität eine Verbesserung ihrer materiellen Situation. Die Minimalstundenlöhne wurden auf 1.50 Franken für Männer und 0.95

Franken für Frauen festgelegt; geregelt wurden die Arbeitszeit (48 Stunden), Ferienansprüche (2–18 Tage), Sozialversicherungen, Koalitions- und Vereinsrecht, bis hin zum wichtigsten Punkt für die Unternehmerschaft: die Friedenspflicht! Die Vertragspartnerschaft verschaffte in der Folge beiden Partnern Vorteile: Der Arbeitnehmerseite garantierte sie die Anerkennung als Partner mit verbrieften Rechten, der Unternehmerseite Planbarkeit und Kontinuität.

Vorbildlich für die ganze Schweiz

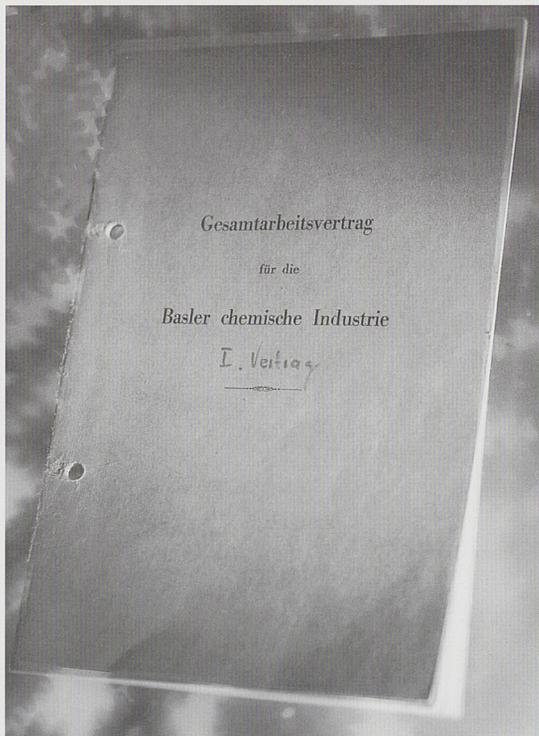
Jahrzehntelang galt der Basler Chemie-GAV – neben den GAVs der Druckbranche und der Swissair – als «Top-Vertrag», heute droht dem System der GAVs ein massiver Bedeutungsverlust. Anfänglich umfasste der Basler Chemie-GAV 80% der Belegschaft, ausgenommen waren lediglich die Administration und die Kader.

In den 60er Jahren wurde dann die Arbeitsgruppe der Laborantinnen und Laboranten herausgelöst und erhielt Einzelverträge. Als «white collar»-Angestellte verfügten sie über grösseres soziales Prestige, verloren aber durch die Einzelvertrag Schutz. In den nachfolgenden zwanzig Jahren schrumpfte der Geltungsbereich der Gesamt- und Kollektivverträge aufgrund der Umstrukturierung der Chemiebetriebe immer mehr, so dass 1995 nur noch eine Minderheit der Belegschaft Gesamtarbeitsverträgen unterstellt ist. Gleichzeitig haben die Arbeitsbedingungen von sogenanntem «GAV-Personal» und «Angestellten» sich immer mehr einander angeglichen; die traditionelle Unterscheidung in ungelernete GAV-Arbeitskräfte und qualifizierte Angestellte existiert nicht mehr. Fünfzig Jahre nach Abschluss des ersten Basler GAV scheint das Vertragssystem an einem Wendepunkt an-

Gegen Ende des Zweiten Weltkrieges wurde der Unmut der Arbeiterschaft immer grösser.



Der erste Chemie-GAV von 1945 brachte eine Verbesserung der materiellen Situation, gekoppelt mit der Friedenspflicht. ▶



gelangt, von gewissen Seiten der Unternehmenschaft sogar dezidiert in Frage gestellt zu sein.

Die Wettbewerbsspirale dreht sich unerbittlich weiter

Die verschärfte Konkurrenz auf dem Weltmarkt und die Globalisierung der Chemiekonzerne zwingt heute die Unternehmen zur Flexibilisierung ihrer einheimischen Produktionen. Auch in der Chemiestadt Basel dreht sich die Wettbewerbsspirale unerbittlich weiter. Die Folge ist ein rasanter Konzentrationsprozess mit Beispielen wie «Sandoz-Gerber», «Roche-Syntex» oder «Ciba-Chiron». Im Herbst 1993 strich Roche rund ein Viertel aller 1700 Stellen der Basler Pharma-Forschung. Sandoz verlegte, um Lohnkosten zu sparen, einige Produktionen nach England und verselbständigte die gesamte Chemikaliendivision. Auch Ciba-Präsident Alexander Krauer wies 1995 öffentlich auf den bevorstehenden Abbau von 4000 Stellen hin. Die Basler Chemie-Konzerne, so scheint es, benötigen Basel nicht mehr – sie haben sich auf dem Weltmarkt eingerichtet.

Vor dem Irrglauben, wirtschaftliche Effizienz fordere keinen sozialen Preis, warnt jedoch der amerikanische Ökonom, Historiker und Militärstrategie Edward Luttwak in seinem Buch «Weltwirtschaftskriege – Export als Waffe»: «Der entfesselte Effizienzwettbewerb, der schrankenlose Wettbewerb zwischen den Unternehmen – sie drehen den Menschen durch den Fleischwolf.» Auch für die Schweiz sagt Luttwak eine soziale Verschlechterung, ähnlich derjenigen in den USA, voraus. Dort hatte man schon in den 70er Jahren mit der Deregulierung und Liberalisierung der Wirtschaft begonnen und verzeichnet heute einen sinkenden Lebensstandard: Zwei Drittel der US-amerikanischen Bevölkerung verdient Mitte der 90er Jahre weniger als Ende der 70er Jahre.

Basler GAV – ein Auslaufmodell?

Die Umstrukturierung der Arbeitsplätze veränderte auch die Personalstrukturen. In Basel untersteht dem GAV noch knapp ein Drittel des Personals. Die Strategie der Arbeitgeber ist mehrspurig, die Gangart härter geworden. Die Grundtendenz lautet: Weg vom GAV – hin zum Einzelvertrag. In vielen Bereichen ausserhalb der Chemie verstärken sich Bestrebungen, die GAVs zu «entschlacken», indem – wie bei der Swissair – Löhne und Arbeitszeiten nicht mehr vertraglich, sondern innerbetrieblich geregelt werden. Manche Unternehmer, wie Christoph Blocher, schliessen nur noch mit Gewerkschaften, die ihnen genehm sind, GAVs ab, andere suchen ausschliesslich interne Regelungen mit ihren Personalorganisationen.

Historischer Schulterschluss

Während die Unternehmerseite mehr und mehr die Gesamtarbeitsverträge in Frage stellt oder flexibilisieren will, erstreben die Gewerkschaften eine Verstärkung der GAVs und eine Ausdehnung des Geltungsbereiches auch auf die Angestellten. Ihr Wunschziel lautet: Ein modernisierter GAV, ein Einheitsvertrag für GAV-Personal und Angestellte. Alarmiert durch den Personalabbau in der Chemie, rückten die Angestelltenorganisationen und die Gewerkschaften zusammen. Im Vorfeld der GAV'96-Verhandlungen gelang ihnen am 14. März 1995 ein historischer Schulterschluss; sie bildeten

gemeinsam die Interessengemeinschaft (IG) «Einheitsvertrag»² und forderten den Verband Chemischer Industrieller (VBChI) zu Verhandlungen auf. Dieser jedoch verweigerte sogar ein informelles Gespräch – ein Verhalten, das die Präsidentin der Akademikervereinigung Sandoz und Delegierte im Dachverband der Angestelltenvereinigungen der Chemie (VSAC), Elisabeth Spreng, als «Affront» gegenüber den Angestellten bezeichnete³.

Zwar waren im Herbst 1995 die Vertragsgewerkschaften noch nach «traditionellem» Muster in die GAV-Verhandlungen eingestiegen, wobei nicht die Löhne, sondern die Sicherung der Arbeitsplätze im Vordergrund standen (die zentralen Forderungen lauteten: Frühpensionierung, Arbeitszeitverkürzung, Ausbildungsurlaub, Elternurlaub und Beschäftigungsgaran-

tien für Lehrlinge). Dennoch will die «IG-Einheitsvertrag» ihr eigentliches Ziel weiterverfolgen. Zur Zeit bestehen auf Unternehmensseite Vorstellungen eines – wenn auch «schlanken» – Einheitsvertrags. Dabei sollen Lohn und Arbeitszeit aus dem Vertrag gekippt und durch ein innerbetriebliches Reglement ersetzt werden. Dies kommt für die GBI und die IG-Einheitsvertrag nicht in Frage: «Wenn die GAVs ihre prägende Kraft für die Arbeitsbeziehungen verlieren, wächst die Gefahr der Verwilderung», zeigte sich GBI-Vizepräsident Hans Schächli besorgt. «Eine zu starke Deregulierung schafft soziale Probleme, und dies wiederum ruft nach gesetzlichen Regelungen. Sie könnten womöglich weniger flexibel sein als diejenigen, die zur Zeit von Unternehmerseite in Frage gestellt werden.»

Anmerkungen

1 Den Vertrag unterzeichneten: Verband Basler Chemischer Industrieller (VBChI), Schweiz. Textil- und Fabrikarbeiterverband (STFV, später GTCP); Schweiz. Verband christlicher Textil- und Bekleidungsarbeiter (SVCTB); Schweiz. Verband evangelischer Arbeiter- und Angestellter (SVEA); Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverband (SMUV); Landesverband Freier Schweizer Arbeiter (LFSA).

2 Die Zusammensetzung der «IG-Einheitsvertrag»: Angestelltenvereinigung Roche (AVR); Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI); Verband Schweiz. Angestelltenorganisationen (VSAC).

3 Neue Gewerkschaft, Nr. 9, 9. Mai 1995.

Quellen

Edward Luttwak, Weltwirtschaftskrieg – Export als Waffe, Aus Partner werden Gegner, Reinbek bei Hamburg 1994.
Ernst Marti, Fünzig Jahre Textil- und Fabrikarbeiter-Organisationen 1903–1953, Zürich 1953.

Arbeitsfrieden – Realität eines Mythos', Gewerkschaftspolitik und Kampf um Arbeit – Geschichte, Krise, Perspektiven. WIDERSPRUCH-Sonderband, Zürich 1987.

Andreas Rieger, Vertragspolitik am Wendepunkt?, WIDERSPRUCH Nr. 27, Zürich 1994.

Charles Stirnimann, Der Weg in die Nachkriegszeit 1943–1948, Ein Beitrag zur politischen Sozialgeschichte des «Roten Basel», Basel 1992.

Neue Gewerkschaft, GBI-Zeitungen, Nrn. 2/95, 8/95, 9/95, 10/95 und 12/95.

Industriepolitik für die chemische Industrie, Ein Konzept aus gewerkschaftlicher Sicht, Gewerkschaft Bau und Industrie (Hg.), ropress Basel 1994.