Sozialpartnerschaft
Partnerschaft als Chance

Wie jedes Jahr im Herbst stehen Lohnverhandlungen vor der Tür. Verbände und Gewerkschaften bereiten sich auf anspruchsvolle und teilweise konfrontative Gespräche vor. Nicht aus den Augen verloren werden sollten dabei die Vorteile, welche die mehr als hundertjährige Tradition der Sozialpartnerschaft in der Schweiz beiden Seiten bringt.

Machen wir uns nichts vor: In Verhandlungen über Löhne wird es zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden immer unterschiedliche Ziele geben. Die Lösung liegt in einem fairen Kompromiss, auf den die paritätische Konstellation der Sozialpartnerschaft in der Schweiz ausgelegt ist. Auch bei harten Verhandlungen sollten die Vorteile der Sozialpartnerschaft nicht aus den Augen verloren und Chancen für Lösungen erkannt werden, die beiden Seiten Vorteile bringen.

Die Wurzeln der Schweizer Sozialpartnerschaft reichen zurück ins Jahr 1911, als sie gesetzlich verankert worden ist. Sie vermochte nicht alle Krisen zu verhindern. Die grösste war der Landesstreik im November 1918, an dem sich rund 250’000 Arbeiter und Gewerkschafter/innen beteiligten und der als grösste gesellschaftspolitische Auseinandersetzung der schweizerischen Zeitgeschichte gilt. Tragischste Begebenheit sind drei Personen, die dabei durch Ordnungstruppen getötet wurden.

Trotz tragischer Ereignisse ist die Sozialpartnerschaft die Basis für zahlreiche soziale und politische Veränderungen und sie trug und trägt massgeblich zum Fortschritt und zur – im Vergleich zu den meisten anderen Ländern – wirtschaftlich guten Situation in der Schweiz bei, von dem die gesamte Bevölkerung profitiert.

Sozialpartnerschaften haben Potenzial
Ein grosses, bei Weitem nicht ausgeschöpftes Potenzial besteht im Erkennen von gemeinsamen Interessen, von denen Arbeitgebende und Arbeitnehmende gleichermassen profitieren können: Massnahmen zur Steigerung der wirtschaftlichen Prosperität einer Branche zum Beispiel, die eine Voraussetzung für gute Löhne und Sozialleistungen sind, Arbeitssicherheit, die Förderung der fachlichen Expertise und der Erhalt oder die Anhebung fachlicher Standards gegen Trittbrettfahrer oder als Schutz gegen in- und ausländische Dumping-Konkurrenz.

Konkrete Ideen sind unter anderem ein Anspruch auf ein ausgebautes Weiterbildungsangebot oder eine Vorruhestandsregelung, wie sie von der Branche 2019 nach langen Jahren der Planung beschlossen und angekündigt aber bisher nicht realisiert worden ist. In der Baubranche oder ab 2027 auch in der Gebäudetechnikbranche gibt es solche Lösungen.

Darüber hinaus ist es auch notwendig, sich innerhalb der Branche über ganz grundsätzliche Reformen der Sozialpartnerschaft Gedanken zu machen. Darüber zum Beispiel, ob es wirklich acht verschiedene Gesamtarbeits-

verträge braucht oder ob eine Zusammenlegung, zumindest innerhalb der einzelnen Sprachräume, sinnvoll wäre. Das würde insbesondere Betrieben, die überregional tätig sind, viel bürokratischen Aufwand ersparen und es liessen sich administrative Kosten einsparen.

Es gilt, gemeinsame Interessen zu erkennen und sich gemeinsam dafür einzusetzen. Fortschrittliche Arbeitsbedingungen sind ein wirksames Mittel dafür, engagierte Fachleute in der Branche zu halten und neue zu gewinnen. Das ist angesichts des Fachkräfte- und Lehrlingsmangels dringend nötig.

Verhandlungen erfolgreich gestalten

Dass Arbeitgebende und Gewerkschaften bei Lohnverhandlungen unterschiedliche Ziele verfolgen und dafür im Namen der Mitglieder, die sie vertreten, kämpfen ist, wie bereits erwähnt, naheliegend. Um die Verhandlungen trotzdem zu einem guten Ende zu führen, müssen beide Seiten mit Weitblick und Augenmass agieren. Gewerkschaften müssen sich bewusst sein, dass Betriebe mit steigenden Drittkosten, etwa für Mieten, Energie, den Ersatz von Maschinen und Fahrzeugen, Abgaben, Investitionen etc. konfrontiert sind, währenddem sich Erträge nur längerfristig und vor allem nicht beliebig steigern lassen. Die Branche ist mit einer im Quervergleich relativ tiefen Rentabilität konfrontiert. Darum sind utopische Forderungen und Drohungen oder gar Arbeitskampfmassnahmen zu deren Durchsetzung kein probates Mittel, um zu guten Ergebnissen zu kommen.

Die Arbeitgeberseite muss erkennen, dass nicht möglichst tiefe Löhne ein erstrebenswertes Ziel sind, sondern ein Lohnniveau, welches engagierte Mitarbeitende, neben anderen Gründen, in der Branche zu halten vermag und sie motiviert, weiterhin gute Arbeit zu verrichten, von welcher die Betriebe profitieren.

Ein Mittel, um Lohnverhandlungen zu strukturieren ist die Unterscheidung zwischen Teuerungsausgleich, dessen Ausgleich selbstverständlich sein sollte, individuellen oder pauschalen Lohnerhöhungen und der allfälligen Anhebung von Mindestlöhnen.

Den Blick für's Ganze zu wahren nützt allen

Masshalten und den Blick fürs Ganze nicht aus den Augen zu verlieren stellt hohe Anforderungen an die Verhandlungsdelegationen. Wenn die Gegenseite als «Feind» wahrgenommen wird, werden Verhandlungen schwierig. Nur wenn auf Drohungen und Provokationen verzichtet wird, entsteht ein konstruktives Verhandlungsklima. Es ist keine naive Sozialromantik sondern eine simple Realität: Erfolgreich sind Branchen, in denen das funktioniert. *Felix Werner*

Weitere Informationen:
www.naturgartenschweiz.ch/sozialpartnerschaft

Fachbetriebe für naturnahen Garten- und Landschaftsbau

Von NaturGarten Schweiz empfohlene Fachbetriebe verfügen über nachgewiesene Expertise für das Planen, Anlegen und Pflegen von naturnahen Gärten. Produzierende Fachbetriebe verfügen über entsprechendes Pflanzen-Know-how. Die Empfehlungen basieren ausschliesslich auf fachlichen Kriterien. NaturGarten Schweiz empfiehlt sie darum als kompetente Partner.

Weitere Informationen:
www.naturgartenschweiz.ch/fachbetriebe

natur garten schweiz