DISKUSSION

MAGAZIN FÜR AKTUELLE GEWERKSCHAFTSPOLITIK NR. 19

Ungeschützte Arbeitsverhältnisse

DiSKUSSiON Nr.19

Autorinnen und Autoren

Bruno Bollinger
Sekretär GBI, Zürich

Kurt Emmenegger
Sekretär GBI, Chur

Robert Fluder
wissenschaftlicher Mitarbeiter am soziologischen Institut der Universität Zürich

Beat Jost
Sekretär GBI, Visp

Dani Nordmann
SGB-Sekretär, Bern

Andreas Rieger
Bildungsverantwortlicher GBI, Zürich

Heinz Ruf
Mitglied der Kommission «VHTL 2000»

Ursula Rumpf
Zentralsekretärin GBI, Zürich

Christa Suter
Gruppenpräsidentin VPOD Spital, Zürich

Ursi Urech
Regionalsekretärin VHTL, Zürich

Impressum

DiSKUSSiON Nr. 19,
Dezember 1992
DiSKUSSiON erscheint dreimal im Jahr

Verlag, Redaktion, Abonnemente:
DiSKUSSiON,
Postfach 290, 8026 Zürich
PC-Konto 80-29 222-3
Abonnement 4 Nummern Fr. 24.–

Redaktion:
Bruno Bollinger
Roland Erne
Andi Rieger
Heinz Ruf

Trägerschaft:
Verein DiSKUSSiON,
Postfach 290, 8026 Zürich

Presserechtlich verantwortlich für Nr. 19: Andi Rieger

Gestaltung und Druck:
Genossenschaft Widerdruck, Bern
Lithos: Genossenschaft Graphix, Bern

Fotografien für diese Ausgabe von Tic Tièche Photodienst Seite 5; Toni Rütti Seiten 28, 29, 31; Emil Schneuwly Titelbild (Im Berner Bahnhof) und Seiten 7, 18, 19; BaZ 15

Preis: Fr. 6.–

Schreibweise GAV/NAV

Die Kürzel GAV für Gesamtarbeitsvertrag sowie NAV für Normalarbeitsvertrag werden im Genitiv wie im Plural durchs Heft unverändert verwendet.

DRUCK WIDER

Entwurf • Satz • Litho • Druck

Korrekt – ebenfalls in deutscher Grammatik sowie in der Sprache

Genossenschaft Widerdruck, Schulweg 6, Postfach, 3000 Bern 11, Telefon 031 41 42 27, Fax 031 419 409

Quand même
(franz.)
Trotz alledem.

Inhalt

Inhaltsverzeichnis, Impressum, Autorinnen und Autoren	1
Leserbrief	2
Editorial	3
Gesamtarbeitsverträge: Schutz vor prekären Arbeitsbedingungen?	4
Interview mit Dani Nordmann (SGB): Vertragspolitik gegen Gewerkschaftswüsten	10
Die Kapitulation von CMV, LFSA und SMUV vor Lohndrücker Christoph Blocher – Protokoll eines kläglichen Kniefalls und Dokumente	15
Kiosk-Angestellte: Prekäre Arbeitsbedingungen – tiefe Löhne	18
Gewerkschaft 2000: Welche Zukunft für die Gewerkschaft VHTL?	20
Textilindustrie: Auflösung und Aushöhlung von Verträgen	21
Oberwallis: Wer begrünen will, muss zuerst die Verkrustungen aufbrechen	23
Gesundheitswesen: Vertragsdschungel in halbprivaten Betrieben	25
Kommentar: Modernismus in der Sackgasse	27
SMUV-Kongress 1992: Auf dem Weg zu einer kämpferischen Gewerkschaft?	28
Chronologie der Ereignisse: Und sie bewegt sich doch	30

DISKUSSION

Zum Leserbrief von Beat Schaffer im letzten Heft DISKUSSION, «Solidarität»

Schreibst «soziale Sabotage»

Erfreulich: Du bist aufgetaucht, lieber Beat Schaffer. Mit hervorstechenden Worten, die aufwühlen, pochst Du ans Verständnis der Lesenden, sagst es allen; hast, um Deinen Worten Ausdruck zu verleihen, den Deckel des Schlundes um eine Handbreite gehoben, der wohl jene zu behüten scheint, die es wissen müssen, und die – auf besonnene Art herkulisch beheimatet – ihre Sicht der Dinge, ihre Stärke, die Wahrheit, die Vernunft und die Güte – jene reiche Fracht wohlweislich mit sich tragen und folglich Beklemmung auch und Zweifel: Die Fichierten, die im eigenen Lande Verfolgten, die sanftmütigen Rebellen, die Gejagten, die für Gerechtigkeit Kämpfenden. Einer von denen bist auch Du – geblieben – und einer von uns, die den Worten Antifaschismus, Klassenbewusstsein und Revolution das nötig Liebreiche, etwas Gewaltiges, abgewinnen, und all dies hast Du in einem Text vereint, der als wichtiger und zeitgemässer Beitrag in der Nr. 18 erschienen ist. Dadurch förderst Du in meiner Hoffnung Solidarität und Verbundenheit und suchst zu ermutigen, wo Resignation sicht- und merkbar wird, verbreitest wahre Worte unter jenen Leuten, die sich heute ansprechen lassen auf all die Ängste, auf das Schwierige und die Traurigkeiten, denen Du einen Namen gibst: gewärtigst das Abrücken der Arbeiterschaft ins reaktionäre Umfeld, das sich wie nie zuvor verdeutlicht zeige. Deine Befürchtungen teile ich in unserer Zeit, «in der», wie Du schreibst, «bürgerliche Arroganz und soziale Sabotage selbst in grossen Teilen der Arbeiterschaft Nachahmer, Mitläufer und Verteidiger beiderlei Geschlecht finden». *«Als stärkster Erschwerungsgrund galt mir immer, dass einer nichts dafür gekonnt hat.»* An eine Wortwendung des Karl Kraus werde ich erinnert, während ich Deinen Abschnitt nach dem Lesen einstufe in die Ränge bedeutendster Zeilen, die ich in jüngster Zeit las, denn Du, mein Kollege, rufst in Erinnerung, dass profaschistische, prokapitalistische Teile der Arbeiterklasse wachsen könnten und «wieder marschieren wie ehedem und im Nachhinein nichts dafür konnten». Wieso nehmen die Völker die Wahrheit im geschriebenen Wort nicht ernster und verhöhnen stattdessen die Geschichte, die erst gestern noch ihre Brutalität vor Augen führte und heute wieder fast allgegenwärtig eine Wiederholung vollzieht, die schlimmer noch um sich greifen wird?

Froh bin ich um Deinen Leserbrief. Deshalb sollen meine Worte an dieser Stelle unterstützen, was Du so trefflich formuliertest. Du bittest um mehr Aufmerksamkeit auch der Schreibenden, damit sie sich vermehrt den genannten Problemen widmen. Sie werden dies gehört haben. Durchhaltevermögen wünsche ich auch Dir. Dich in den Gassen «Deiner kleinen» Stadt wieder einmal zu treffen, darauf freue ich mich.

Emil Schmeuly

TALON

- ☐ Ich bestelle ein Abonnement, 4 Nummern ab Nr. _____ zu Fr. 24.–
- ☐ Ich bestelle ein Unterstützungsabonnement ab Nr. _____ und bezahle dafür Fr. _____.– ein
- ☐ Ich bestelle _____ Einzelnummer(n) von Nr. _____
- ☐ Ich bestelle _____ Exemplare des Werbeblattes von DISKUSSION
- ☐ Ich bin bereit _____ Exemplare pro Heft in Kommission für den Handverkauf zu übernehmen
- ☐ Ich beantrage in meiner Gewerkschaft einen Unterstützungsbeitrag; dazu brauche ich (kostenlos):
  - ☐ Ein Set aller bisher erschienenen Nummern von DISKUSSION
  - ☐ Exemplare der Nummer _____
- ☐ Ich möchte Mitglied des HerausgeberInnen-Vereins werden (Mitgliederbeitrag Fr. 150.– im Jahr)

Name/Vorname _____

Strasse _____

PLZ/Ort _____

Unterschrift _____

Zurück an: DISKUSSION, Postfach 290, 8026 Zürich, PC 80-29222-3

Wir reden von «Vertragswüsten» im Gegensatz zu «begrünten» Bereichen. Gemeint sind damit die weiten Landschaften der Schweizer Geographie der Arbeitsbeziehungen, in welchen das dürre Minimum des gesetzlichen Rahmens vorherrscht und wo einzelvertraglich geregelte Lohnverhältnisse mit meist prekären Verhältnissen für die Arbeitenden bestehen. In konjunkturell günstigen Zeiten vermag ein angespannter Arbeitsmarkt zwar auch hier die Löhne aufblühen zu lassen. Aber in Konflikt und Krisenzeiten bleibt wenig Schutz.

Die gesamtarbeitsvertraglich geregelten Gebiete sind demgegenüber allerdings nicht allesamt üppige Oasen. Auch hier gibt es Beispiele kärglichster Regelungen. Situationen, in denen es für die Arbeitenden besser ist, auf das Unterzeichnen eines GAV zu verzichten und ausserhalb neue Kräfte zu sammeln. In ihrer grossen Mehrheit stellen die Gesamtarbeitsverträge aber doch zumindest eine günstigere Ausgangsposition dar, indem die Regelung der Arbeitsverhältnisse über die Vereinzelung hinausgehoben wird und der Anspruch des kollektiven Aushandelns gegenüber den Arbeitgebern angemeldet wird und zwar über den Einzelbetrieb hinaus. Dass diesem konfliktträchtigen Aushandeln in der Schweiz mit dem Arbeitsfrieden der art enge Fesseln auferlegt wurden, hat sicher die Vertiefung der vertraglichen Errungenschaften eher gebremst. Aber es ist nicht so, dass in den Bereichen ohne Gesamtarbeitsverträge und damit ohne Arbeitsfriedensklauseln umso wildere Kämpfe um die Einzelverträge stattfinden würden. Im Gegenteil zeichnen sich diese Bereiche gerade durch eine ganz besondere Form des «Arbeitsfriedens» aus: Hier stehen die Arbeitsbedingungen öffentlich überhaupt nicht zur Diskussion, sondern werden bestenfalls individuell hinter den verschlossenen Türen der Personalchefs ausgehandelt. Entsprechend unbeliebt ist die Forderung nach Ausdehnung der Vertragsbereiche gerade den Vorkämpfern der neoliberalen Offensive wie Richterich, die bei allen Gelegenheiten gegen die «freiheits-hemmenden» GAV zu Felde ziehen.

Von letzterem ist in dieser Nummer von DiSKUSSiON allerdings weniger die Rede. Vielmehr soll genauer ausgeleuchtet werden, welche Gebiete der helvetischen Geographie der Arbeitsverhältnisse aus welchen Gründen Vertragswüsten darstellen; wieweit die Ursachen auch auf der Gewerkschaftsseite liegen; was schliesslich Elemente einer Begrünung der Wüsten darstellen könnte.

PS. Unser Erscheinungsrhythmus brachte es mit sich, dass wir mit dieser Nummer quer zum EWR-Abstimmungstermin zu liegen kamen. Verschiedene vorgehende Nummern haben immerhin vorbereitend zur Abstimmungsdiskussion beigetragen (vgl. u.a. Nr. 8, 10, 12, 18); und in einer der nächsten Nummern werden wir sicher wieder die Europadiskussion weiterführen.

Andreas Rieger

Schutz vor prekären Arbeitsbedingungen?

Wirtschaftskrise und Flexibilisierungsstrategien haben Gesamtarbeitsverträge wieder zum Thema der öffentlichen Diskussion gemacht. Geltende GAV-Normen werden von den Arbeitgebern zurückgewiesen, weil sie nicht mehr gewillt sind, sich an kollektive Regeln zu binden. Damit wollen sie einen Spielraum gewinnen, um Arbeitsbedingungen und Löhne nach unten zu «korrigieren». Mit der Deregulierungsoffensive von Unternehmern und rechtsbürgerlichen Kreisen soll die Wirtschaft revitalisiert werden. Umgekehrt kommt im Umfeld von steigender Arbeitslosigkeit und ausgetrockneten Arbeitsmarktchancen den Gesamtarbeitsverträgen für die Absicherung der Beschäftigten wieder ein erhöhter Stellenwert zu. Der Ausbau von vertraglichen Regeln ist für Gewerkschaften ein wirksames Mittel, um sich unter Bedingungen des liberalisierten Marktes und der internationalisierten Kapitalbeziehungen gegen Sozialdumping zur Wehr zu setzen.

Von Robert Fluder

Reicht das Netz der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz aus, um eine genügende Absicherung der Beschäftigten zu garantieren? Schaffen die Lücken in der gesamtarbeitsvertraglichen Abdeckung nicht Bedingungen für eine gezielte Schlechterstellung bestimmter Schichten von ArbeitnehmerInnen? Bieten kollektive Regulierungen genügend Schutz vor prekären Arbeitsbedingungen? Der folgende Artikel deckt die Lücken im GAV-Netz auf und stellt die Ursachen und Folgen einer fehlenden GAV-Abdeckung dar.

Die Arbeitsgesetzgebung in der Schweiz bietet nur einen schwachen Schutz für die Lohnabhängigen. Sowohl die Artikel des *Arbeitsvertragsrechts* bzgl. Kündigung und Lohnfortzahlung als auch die Mindestvorschriften bzgl. Arbeitszeit im *Arbeitsgesetz* sichern die ArbeitnehmerInnen nur unzureichend vor schlechten und unsicheren Arbeitsverhältnissen ab und geben keinen Schutz vor tiefen Löhnen. Davon betroffen sind in erster Linie ArbeitnehmerInnen mit einer schwachen Stellung auf dem Arbeitsmarkt, die auf einen solchen Schutz angewiesen wären, weil gerade sie sich individuell kaum zur Wehr setzen können.

Eine weitergehende Normierung des Arbeitsverhältnisses überlässt der Staat den Interessenorganisationen. In *kollektiven Abkommen* werden die Bedingungen in bezug auf Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse festgelegt. Im Bereich der Arbeitszeit, der Ferien und der Sozialleistungen, aber auch in bezug auf den Schutz vor gesundheitlichen Belastungen – z.B. als Folge von Rationalisierungen und technologischen Umwälzungen – gehen die Bestimmungen in den Gesamtarbeitsverträgen teilweise erheblich über das gesetzliche Minimum hinaus. Viele GAV regeln zudem die Lohnverhältnisse. Der GAV ist damit ein wichtiges Gestaltungsmittel für das Arbeitsverhältnis und bietet einen gewissen Schutz vor extremer Ausbeutung.

Konfliktfähigkeit und Mobilisierungsbereitschaft notwendig

Gewerkschaften können sich allerdings nicht auf den Abschluss von GAV beschränken. Erforderlich ist auch die ständige Verbesserung der GAV sowie eine aktive Basis in den Betrieben. Diese muss für die Durchsetzung der Normen sorgen.

Arbeitsverhältnisse, die nicht durch einen Gesamtarbeitsvertrag geschützt werden, sind besonders der *Prekarisierung* ausgesetzt. Hier besteht die Gefahr, dass zeitliche Beanspruchung und physische sowie psychische Belastung an den betreffenden Arbeitsplätzen wesentlich über das übliche Mass ansteigen und materielle Entschädigung und Sicherheit des Arbeitsplatzes stark unter den Durchschnitt absinken. Diese Merkmale sind charakteristisch für die prekäre Arbeitssituation. Folgen davon sind ungenügende materielle Absicherung, erhöhtes Gesundheitsrisiko und soziale Isolierung. Ein Ziel der gewerkschaftlichen Vertragspolitik muss es sein, solche Arbeitsverhältnisse mittels kollektiver Arbeitsnormen zu verhindern. Eine erste Voraussetzung dazu ist ein möglichst umfassendes *Netz von Gesamtarbeitsverträgen*. Die GAV müssen aber auch die entsprechenden Minimalnormen enthalten, und deren Anwendung muss eine *aktive Gewerkschaft* garantieren können. Nur konfliktfähige Gewerkschaften, die auch bereit sind, für die Durchsetzung

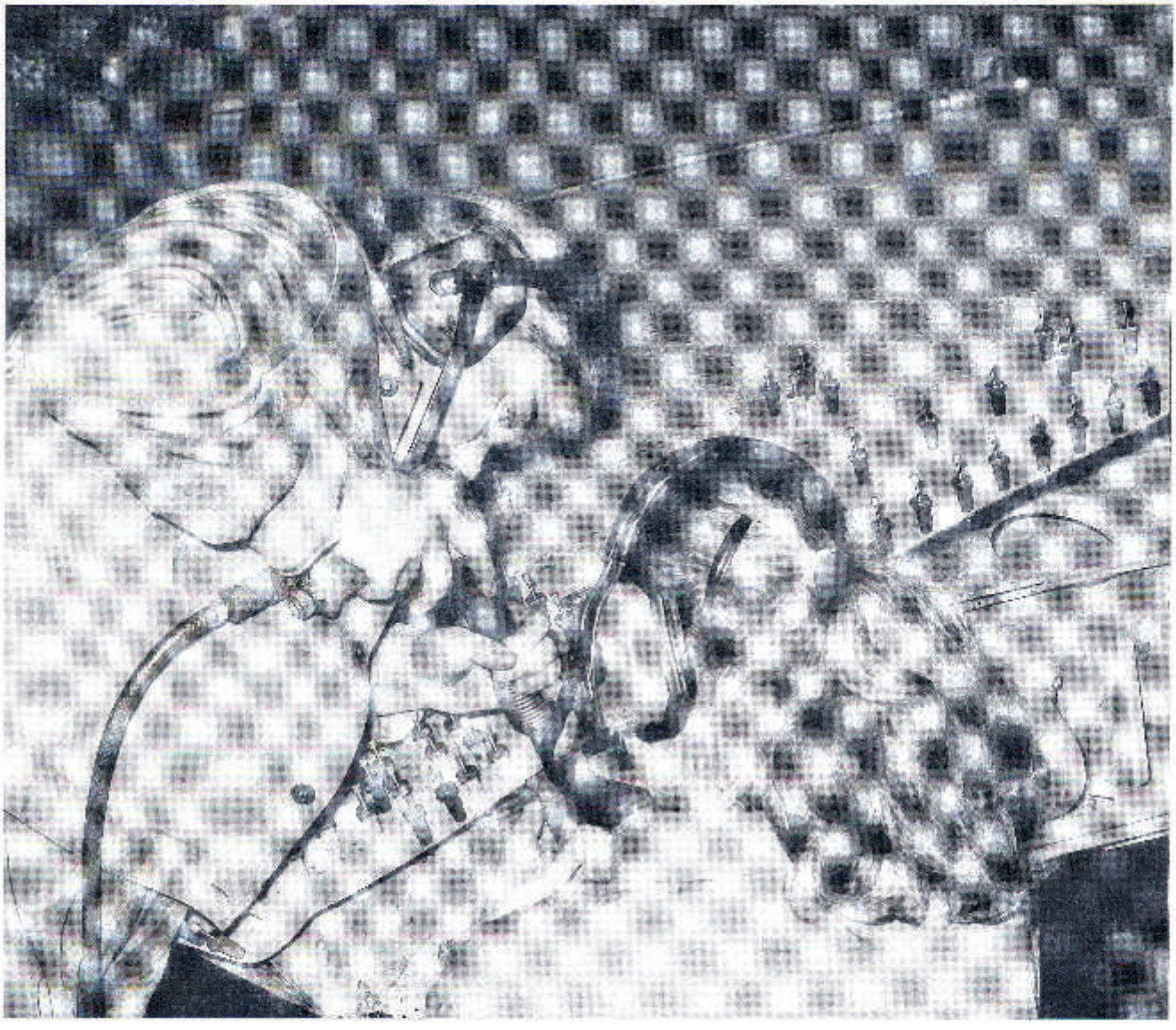
zu kämpfen, können garantieren, dass Gesamtarbeitsverträge nicht im scharfen Rezessionswind weggefegt oder ausgehöhlt werden.

Grosse Zahl und vielfältige Formen

Gemäss einer neueren BIGA-Studie existieren in der Schweiz 650 branchenmässig, räumlich und personell abgegrenzte Wirtschaftsbereiche (Vertragsbereiche), die durch einen Grundvertrag geregelt sind.[1] 62% dieser Grundverträge beziehen sich nur auf einen Betrieb. Diese *Firmenverträge* decken jedoch nur 10% der geregelten Arbeitsverhältnisse ab, während die viel geringere Zahl von *landesweiten Abkommen* etwa zwei Drittel abdecken. Gesamthaft unterstehen rund 1,4 Mio. Beschäftigte einem Kollektivvertrag. Dies sind etwas mehr als die Hälfte der Lohnabhängigen in der Privatwirtschaft. Den nationalen Branchenabkommen kommt ein erhebliches Gewicht zu: Die 10 grössten Verträge (die meisten davon Branchenverträge) decken etwa 60% der Gesamtunterstellten ab. Diese sind auch in inhaltlicher Hinsicht tonangebend. Von den Gewerkschaften sind *SMUV, GBH/GBI, VHTL, VPOD und SKV* am häufigsten an Verträgen beteiligt.

Gesamtarbeitsverträge wurden in der Schweiz zum grossen Teil in den unmittelbaren Nachkriegsjahren durchgesetzt. Von Bedeutung war dabei die Streikwelle Mitte der 40er Jahre.[2] Die politische Mobilisierung der Arbeiterschaft hat die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften in den 40er Jahren erheblich verbessert. Zwischen 1944 und 1950 verdoppelte sich die Zahl der Verträge, und die Zahl der Unterstellten hat sich verdreifacht. Bereits in den 50er Jahren betrug der Abdek-

Schaffen die Lücken in der gesamtarbeitsvertraglichen Abdeckung nicht Bedingungen für eine gezielte Schlechterstellung bestimmter Schichten von Arbeitnehmerinnen?

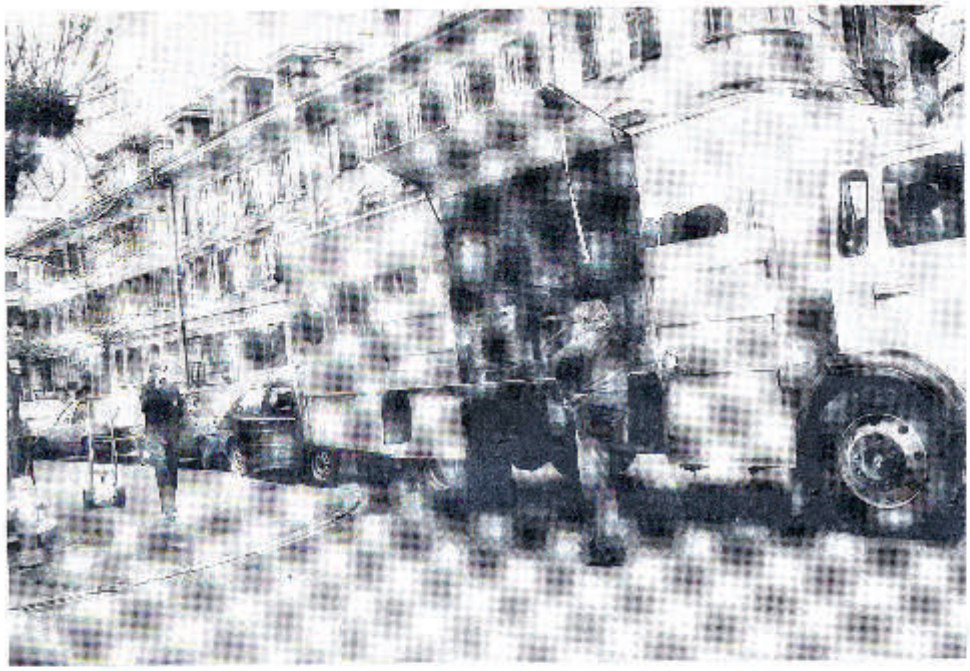


kungsgrad, d.h. das zahlenmässige Verhältnis zwischen den Unterstellten und den Beschäftigten einer Branche, etwa 50%. Seither ist die Abdeckung ziemlich stabil geblieben. Verändert hat sich allerdings die inhaltliche Ausgestaltung der Verträge. So hat z.B. der Anteil der Verträge mit Teuerungsklauseln zwischen 1957 und 1980 von 17% auf 68% zugenommen.[3] Seit den 60er Jahren kann zudem eine Konzentration der Gesamtarbeitsverträge zu weniger und grösseren Verträgen beobachtet werden. In den 70er Jahren wurden GAV zunehmend auch für den Bürobereich abgeschlossen. Trotz diesen Veränderungen im Vertragssystem gelang es den Gewerkschaften aber nicht, die grossen Lücken im weitmaschigen Netz der Gesamtarbeitsverträge zu schliessen. Im Industriesektor hat sich in den letzten 40 Jahren die Abdeckung durch GAV kaum verbessert.

Heute arbeiten die Beschäftigten, die einem GAV unterstellt sind, etwa je zur Hälfte in der verarbeitenden Produktion und im privaten Dienstleistungsbereich. Im Sekundärsektor ist der *Abdeckungsgrad* höher als im Tertiärbereich (57% gegenüber 51%). Die Vertragspolitik im Dienst-

GAV-Abdeckung in Industrie, Gewerbe und im Tertiärbereich
Gemäss eigenen Berechnungen und Schätzungen auf der Grundlage von Statistiken des BIGA (1991), BfS (1985, 1991), SUZ (1987) u.a.

Abdeckungsgrad	Branchen (Nur privatwirtschaftliche Bereiche)	Wichtigste, an Verträgen beteiligte Verbände	Anteil der Beschäftigten in der Privatwirtschaft	Organisationsgrad	Beschäftigungsstruktur (Anteile an den Beschäftigten)
Tief	Kunststoffindustrie	GTCP/GBI, SMUV, LMV			
	Beratung/Planung	VHTL, GBH/GBI			
unter 20%	Grosshandel[2]	SKV			
	Sozial-, Bildungs-, Gesundheitswesen	VPOD			Frauen: 38%
			30%	11%	Teilzeit: 16%
	Nahrungsmittelindustrie	VHTL			Ausländer: 19%
20%–33%	Textilindustrie, Chemie	GTCP/GBI, CTB, SMUV			
	Steine/Erden	GBH/GBI, CHB			
	Energie	VPOD			
Mittel	Graphisches Gewerbe, Strassentransport	GDP, SLB, SGG, VPOD, VHTL			
33%–45%	Kunst/Medien, Immobilien, pers. Dienstl.	VPOD, SSM, (VHTL, GBI)			
		GBH/GBI, VHTL, LFSA			
	Tabak, Getränke	VHTL			Frauen: 34%
45%–55%	Papierindustrie	GTCP/GBI, SPV	38%	22%	Teilzeit: 15%
	Bekleidungsindustrie	VBLA/SMUV, CTB			Ausländer: 19%
55%–66%	Metallgewerbe[4]	SMUV, LMV			
	Baunebengewerbe[4]	GBH/GBI, CHB			
	Holz- und Möbelindustrie	GBH/GBI, LMV, CHB			
	Banken	SBPV			
	Detailhandel	VHTL, SKV			
Gut	Maschinenindustrie	SMUV, LMV, VSAM			
66%–80%	Luftfahrt	VPOD, SKV, Hauswerbände			Frauen: 17%
			22%	37%	Teilzeit: 5%
	Bauhauptgewerbe	GBH/GBI, CHB,			Ausländer: 36%
über 80%	Uhrenindustrie	SMUV			
	Gastgewerbe	LH inkl. Gastgewerbe,			
	Versicherungen	SKV Versicherungen	37%	28%	Frauen: 29%
					Teilzeit: 8%
					Ausländer: 35%



Die Nahrungs- und Genussmittelindustrie gehört zu den wichtigen Verbandsgebieten der VHTL: Rund ein Drittel der VHTL-Mitglieder arbeiten in diesen Branchen.

leistungsbereich haben die Gewerkschaften zum grossen Teil den Angestelltenverbänden überlassen. SKV und UH sind hier an den wichtigsten Verträgen beteiligt. Einzig im Detailhandel gehört mit der VHTL eine SGB-Gewerkschaft zur bedeutendsten Vertragspartnerin auf der ArbeitnehmerInnenseite, und im Sozial- und Gesundheitswesen werden Verträge hauptsächlich vom VPOD abgeschlossen.

Vergleicht man den Abdekkungsgrad von etwas mehr als 50% in der Schweiz mit andern Ländern, so zeigt sich, dass hierzulande die Arbeitsverhältnisse in weit geringerem Mass durch Gesamtarbeitsverträge geregelt werden. Der Abdeckungsgrad in der BRD beträgt etwa 90%, und in Schweden sind praktisch alle Arbeitsverhältnisse kollektiv geregelt. In der Schweiz hat sich das stark segmentierte, d.h. auf einzelne Branchen und Berufsgruppen konzentrierte, und stark zersplitterte Gewerkschaftswesen hemmend für die Ausbreitung von Kollektivabkommen ausgewirkt.[4] Der geringe Abdekkungsgrad ist aber auch ein Ausdruck davon, dass ArbeitnehmerInneninteressen in der Schweiz verglichen mit anderen europäischen Ländern schlecht organisiert sind. Dazu kommt, dass die Arbeitsgesetzgebung in der Schweiz nur wenig ausgebaut ist. Im Land des Arbeitsfriedens und der Sozialpartnerschaft konnten sich Gesamtarbeitsverträge in vielen Bereichen bisher nicht durchsetzen, und die kollektive Regelung der Arbeitsverhältnisse ist für viele Arbeitgeber keine Selbstverständlichkeit. In welchen Bereichen ist der Abdeckungsgrad tief, und wie lässt sich das erklären? Sind die Schweizer Gewerkschaften zu wenig durchsetzungsfähig, und konnten sie deshalb den Wirkungsbereich von GAV kaum merklich ausdehnen? Oder beschränkten sie sich auf die traditionellen Kernbereiche und vernachlässigten dabei die übrigen Branchen und Beschäftigungsgruppen?

Ein lückenhaftes Netz

Um diese Fragen zu beantworten, stellte ich die wichtigsten Branchen nach dem Abdekkungsgrad zusammen (vgl. Tabelle S. 6). Dabei zeigt sich: Vertragslücken sind sowohl in den Domänen von mitgliederstarken Verbänden zu finden wie auch in Bereichen mit schwachen und zersplitterten Verbänden. Nicht zu den Vertragslücken gehören jedoch die Hauptdomänen der grösseren Gewerkschaften.

Wenig geregelte Arbeitsverhältnisse sind aber auch in wichtigen Verbandsdomänen zu finden. Die *Nahrungs- und Genussmittelindustrie* gehört zu den wichtigen Verbandsgebieten der VHTL: Rund ein Drittel der VHTL-Mitglieder arbeiten in diesen Branchen. Wegen der ausserordentlich breiten Organisationsdomäne der VHTL verteilen sich ihre Mitglieder auf sehr unterschiedliche Branchen, während sie kaum Schwerpunkte mit einem hohen Organisationsgrad aufweist. Mit über 300 Verträgen ist sie besonders stark an der vertraglichen Regulierung beteiligt: Keine andere Gewerkschaft verfügt über eine so grosse Zahl von Verträgen. In ihren Vertragsbereichen ist sie jedoch mit sehr unterschiedlichen Berufsgruppen und Arbeitsbedingungen konfrontiert. Dies macht nicht nur die interne Konsensfindung schwierig, sondern führt auch zu einer Verzettelung der Kräfte, so dass sie in den meisten Bereichen nur eine beschränkte Durchsetzung erreicht. Es ist deshalb nicht erstaunlich, dass wichtige Vertragslücken in ihrer Verbandsdomäne liegen. Die Hauptdomäne des VPOD ist das Personal von Kantonen und Gemeinden, in denen die Arbeitsbedingungen durch Gesetze geregelt werden. Daneben ist der VPOD auch an wichtigen GAV beteiligt. Mit Ausnahme des Luftverkehrs gehören seine wichtigsten Vertragsbereiche zu den wenig abgedeckten Arbeitsverhältnissen: Es sind dies neuere Wachstumsbereiche wie das *Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen*. Zwar ist hier eine Mehrheit der Erwerbstätigen beim Staat beschäftigt, der privatwirtschaftlich organisierte Bereich dieser Branchen umfasst aber trotzdem rund 120 000 Beschäftigte. Zum grossen Teil lehnen hier die Arbeitgeber GAV ab. Im Sozialbereich wird eine gesamtarbeitsvertragliche Regulierung auch durch die Zersplitterung der Arbeitgeber und die kleinbetriebliche Struktur er-

schwert. Zudem ist der Organisationsgrad in dieser Branche äusserst tief.

Recht tief ist auch der Abdeckungsgrad in der *Chemie* und der *Textilindustrie*. Der Geltungsbereich ist hier in den 80er Jahren sogar zurückgegangen[6], in der Chemie v.a. deshalb, weil die Angestellten, die mehr als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen, nicht dem GAV unterstellt sind, während sich in der Textilindustrie bereits in den 80er Jahren die Folgen der Deregulierung von Vertragsbeziehungen auswirkte. In der Textilindustrie haben zudem Strukturschwächen und die räumliche Lokalisierung in der Peripherie einen negativen Effekt für die Verbreitung von GAV. Hinzu kommt, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad tief und die Zersplitterung der Verbände hoch ist.

Erstaunlicherweise liegt der Abdeckungsgrad im *graphischen Gewerbe* unter dem Durchschnitt, gehörten doch die Typographen und Drucker traditionell zu Berufsgruppen mit dem höchsten Organisationsgrad. Die Organisierung in Form von Berufsverbänden, ein Prinzip, das sie bis heute nicht vollständig überwunden haben, führte dazu, dass ihre Verträge nur für qualifizierte Facharbeiter Gültigkeit haben, während die Arbeitsbedingungen des wenig qualifizierten Personals kaum kollektivvertraglich geregelt sind. In der Folge des tiefgreifenden technologischen Wandels in der Druckindustrie wirkte sich das besonders nachteilig aus. Auch im Bereich *Medien* liegt der Abdeckungsgrad unter dem Durchschnitt. Hier handelt es sich jedoch um einen der wenigen Wachstumsbereiche, in dem sich Gewerkschaften aufgrund ihrer Vertragspolitik profiliert haben. Bedeutsam sind hier die Verträge bei Radio und Fernsehen und für die JournalistInnen der Printmedien.

Zu den gut abgedeckten Bereichen gehören die wichtigsten Domänen der grossen Gewerkschaften der Privatindustrie, insbesondere die *Maschinenindustrie* und das *Baugewerbe*. Aufgrund des hohen Organisationsgrades und der aktiven Vertragspolitik kann hier von einem wirksamen Schutz durch Gesamtarbeitsverträge ausgegangen werden. Nicht in allen gut abgedeckten Branchen ist allerdings gleichzeitig auch der Organisationsgrad hoch. Der *Detailhandel*, eine Branche, die ausgesprochen schlecht organisiert ist, weist eine recht gute Abdeckung auf. Hier existieren umfassende Verträge für die beiden Grossunternehmen Migros und Coop; bei diesen Firmen arbeiten rund 1/4 der Branchenbeschäftigten. Zudem bestehen verschiedene kantonale Verträge für das Verkaufspersonal und zwei grössere GAV für das Metzgerei- und Bäckereipersonal. Im *Gastgewerbe* wird der hohe Abdeckungsgrad durch die Allgemeinverbindlichkeit erreicht – dies obwohl der Organisationsgrad der Beschäftigten nur etwa 10% beträgt. Schliesslich unterhält der SKV zwei umfassende Verträge für das *Versicherungspersonal*.

Es zeigt sich also, dass in einigen Dienstleistungsbranchen trotz der geringen Organisierung und der fehlenden Präsenz von Gewerkschaften umfassende kollektive Regelungen existieren. Hier stellt sich allerdings die Frage, ob die beteiligten Verbände trotz des geringen Organisationsgrades die Durchsetzung der gesamtarbeitsvertraglichen Normen garantieren können und ob sie genügend Durchsetzungsvermögen haben, um vertragliche Verbesserungen und Erneuerungen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu erreichen.

Fallen die Risikogruppen durch die Maschen?

Frauen, Teilzeitbeschäftigte, wenig Qualifizierte und AusländerInnen sind einem besonders starken Prekarisierungsdruck ausgesetzt. Die Verdienstchancen dieser Gruppen sind schlecht, und ihr Risiko, in den Bereich der prekären Arbeitsbedingungen abzugleiten, ist hoch. Ungelernte Arbeiterinnen erreichen im Durchschnitt weniger als zwei Drittel des Lohnes eines Facharbeiters, und der Durchschnittslohn von Hilfsangestellten beträgt nur etwa die Hälfte des Verdienstes von qualifizierten kaufmännischen Angestellten. Sind die wenig geregelten Wirtschaftszweige zur Hauptsache Beschäftigungsbereiche solcher Risikogruppen?

Vergleicht man die Beschäftigungsstrukturen der gut und der schlecht abgedeckten Branchen, so sind in beiden Bereichen typische Beschäftigungsfelder von Frauen und AusländerInnen zu finden. Der Frauen- und Ausländeranteil ist in der wenig geregelten Textilbranche besonders hoch, während gleichzeitig Branchen mit einem hohen Frauen- und Ausländeranteil zu den durchschnittlich (Bekleidungsindustrie) oder besonders gut abgedeckten Branchen (Gastgewerbe) gehören. Der *Ausländeranteil* liegt im gut abgedeckten Segment gar weit über dem Durchschnitt. Dies ist auch dadurch bedingt, dass die Vertragsbereiche der beiden grössten allgemeinverbindlichen Verträge zu den Branchen mit den höchsten Ausländeranteilen gehören (Bau- und Gastgewerbe): Diesen beiden Verträgen unterstehen insgesamt 270 000 Beschäftigte.[7] Vergleicht man die schlecht mit den gut abgedeckten Bereichen, so zeigt sich, dass der *Frauenanteil* und der Anteil der *Teilzeitbeschäftigten* im wenig abgedeckten Bereich wesentlich höher ist. Branchen mit einem hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte sind also relativ gut abgedeckt, während Bereiche von Frauen und Teilzeitbeschäftigten überdurchschnittlich oft zu den wenig geregelten Branchen gehören. Daraus kann geschlossen werden, dass für wichtige Beschäftigungssegmente von Risikogruppen ein vertraglicher Schutz fehlt. Allerdings kann kein einfacher Kausalzusammenhang zwischen Branchenstruktur und der Abdeckung nachgewiesen werden.

Ein deutlicher Zusammenhang besteht jedoch zwischen der *Organisierung* und der Vertragsabdeckung. Es zeigt sich, dass im Bereich der Vertragslücken die Organisierung mit 11% der Beschäftigten besonders schlecht ist, während der Organisationsgrad im vertraglich gut geregelten Segment 28% beträgt; falls man das Gastgewerbe und die Versicherungen als schlecht organisierte Bereiche nicht berücksichtigt, liegt der Organisationsgrad hier gar bei 37%. Zum einen wirkt sich die Organisierung auf die Vertragsab-

deckung aus, denn bei einem tiefen Organisationsgrad fehlt die nötige Repräsentativität für die Durchsetzung eines GAV. Andererseits stehen die Verbände bei der Mitgliederrekrutierung vor besonderen Schwierigkeiten, wenn sie keine Leistungen im Bereich der Vertragsbeziehungen vorzuweisen haben und weder Vertragsschutz noch die betreffende Betreuung anbieten können. Es handelt sich also um einen Zirkel, der nur schwer aufzubrechen ist.

Vernachlässigte Bereiche

Gewerkschaften haben sich bei der Vertragspolitik zur Hauptsache auf ihre Hauptdomänen beschränkt. Es sind dies die grossen Industrie- und Gewerbebranchen und die Berufe der männlichen Facharbeiter. Die Gewerkschaftspolitik konzentrierte sich fast ausschliesslich auf das Normalarbeitsverhältnis. Typische *Frauenbereiche* und die *Teilzeitbeschäftigten* haben sie vernachlässigt, und im Dienstleistungssektor sind die SGB-Gewerkschaften kaum aktiv. Es erstaunt deshalb nicht, dass Frauenberufe und die Teilzeitbeschäftigten im Segment der mittel und wenig abgedeckten Arbeitsverhältnisse deutlich übervertreten sind. Hier liegt ein breites Feld von Arbeitsplätzen, die in besonderem Mass einem Prekarisierungsdruck ausgesetzt sind. Vor allem die Teilzeitbeschäftigten sind mit den verschiedensten Formen von ungeschützten Arbeitsverhältnissen konfrontiert. Die Vertragspolitik ist in der Schweiz ausschliesslich Sache der Branchenverbände, und es existiert kaum eine Koordination zwischen den Verbänden oder eine gegenseitige Unterstützung. Um einen vermehrten Einfluss in den schlecht abgedeckten und schlecht organisierten Bereichen zu erreichen, sind gemeinsame und *verbandsübergreifende Anstrengungen* dringend nowendig. Gemeinsame Investitionen in neue Bereiche würden die Gewerkschaftsbewegung stärken und die vertragliche Regulierung aufwerten.

Ausweitung der vertraglichen Regulierung

Sollen Gesamtarbeitsverträge der Segmentierung des Arbeitsmarktes und der Prekarisierung entgegenwirken, so ist eine möglichst flächendeckende Regulierung erforderlich. In der Schweiz ist aber fast die Hälfte der Arbeitsverhältnisse der Privatwirtschaft nicht durch einen GAV geregelt. Aufgrund der Öffnung des Arbeitsmarktes im Rahmen des *EWR* oder eines EG-Beitritts kommt der Regulierung des Arbeitsmarktes eine grosse Bedeutung zu. Um einen wirksamen Schutz vor Sozial- und Lohndumping bieten zu können, müsste der Regulierungsbereich der GAV sowohl in qualitativer wie auch in quantitativer Hinsicht erweitert werden. Gewerkschaften müssten ihre Kräfte konzentrieren und eine verbandsübergreifende Solidarität entwickeln, um Gesamtarbeitsverträge auch in bisher schlecht abgedeckten Bereichen durchzusetzen oder den Geltungsbereich der gültigen Bereiche auszudehnen. Zudem wäre auch in *inhaltlicher* Hinsicht eine Erneuerung dringend nötig. Beispielsweise sind nur in 68% aller GAV Mindestlöhne festgelegt,[10] oder die Minimallohnregelungen bieten keinen wirksamen Schutz. In der Europäischen Sozialcharta ist das Recht der ArbeitnehmerInnen auf ein Entgelt formuliert, das ausreicht, um den betreffenden Haushalten einen angemessenen Lebensstandard zu sichern, wobei der Schwellenwert auf 68% des durchschnittlichen Lohnes angesetzt wird.[11] Überträgt man diese Regel auf die Schweiz, so zeigt sich, dass der Durchschnittslohn von unqualifizierten Arbeiterinnen in verschiedenen Branchen und v.a. auch in den schlecht abgedeckten Bereichen dieses Niveau nicht erreicht. Im Gastgewerbe beträgt z.B. der Durchschnittslohn der unqualifizierten Arbeiterinnen 58% des schweizerischen Durchschnittslohns, und der im GAV festgelegte Minimallohn der betreffenden Qualifikationsgruppe beträgt 48% des gesamtschweizerischen durchschnittlichen Monatslohns.[12]

Das Schliessen der Lücken im weitmaschigen Netz der GAV ist eine dringende, aber auch schwierige Aufgabe für die Gewerkschaften. Soll der GAV auch im geöffneten Arbeitsmarkt ein wirksames Instrument zum Schutz der Beschäftigten sein, so setzt dies eine Ausweitung seiner Geltungsbereiche und eine inhaltliche Erweiterung voraus. Die formale Ausdehnung der Regulierung reicht allerdings nicht aus, um einen wirksamen Schutz vor prekären Arbeitsbedingungen zu garantieren. Dies setzt v.a. eine aktive gewerkschaftliche Vertragspolitik, aktive Vertrauensleute in den Betrieben, eine gute Organisierung und Mobilisierungsbereitschaft sowie ein Netz von professionellen Betreuerinnen voraus. Die Anpassung des Vertragssystems an die gesellschaftlichen Veränderungen stellt die Gewerkschaften somit vor eine entscheidende Herausforderung.

1 Bauer, T./Baumann, B. (1992): Die Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz im Jahre 1991. In: Volkswirtschaft 5/95, S. 54–60. Zählt man zu diesen Grundverträgen die Zusatz- und Parallelverträge dazu, so existieren in der Schweiz über 1100 GAV.

2 Schiavi, R./Brassel, R. (1985): Kämpfend in den Arbeitsfrieden. Zur Streikwelle in der unmittelbaren Nachkriegszeit. In: Arbeitsfrieden – Realität eines Mythos, Widerspruch Sonderband.

3 Hess, W./Schwab, B. (1992): Gesamtarbeitsvertragliche Teuerungsklauseln und Teuerungsausgleichspraxis 1991. In: Volkswirtschaft 9/92, S. 35–40.

4 Vgl. zu den Strukturschwächen und Organisationsdefiziten des SGB: Fluder, R. (1990): Werden die Gewerkschaften vom Strukturwandel überrollt? In: Gewerkschaftliche Rundschau, 5/90, S. 171–183.

5 Nicht berücksichtigt wurden die kantonalen Abkommen für kaufmännische Angestellte, weil sie keiner Branche zugeordnet werden können. Gemäss Schätzungen dürfte dies die obige Rangordnung allerdings kaum ändern.

6 Inkl. haustechnische Anlagen (Ausbaugewerbe) und Reparatur von Maschinen und Fahrzeugen.

7 Ohne haustechnische Anlagen.

8 Fluder, R./Ruf, H./Schöni, W./Wicki, M. (1991): Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft. Entstehung, Mitgliedschaft, Organisation und Politik seit 1940. Seismo.

9 Limacher, H. (1992): Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge. In: Volkswirtschaft 8/92, S. 41.

10 Stöckli, J. F. (1991): Der Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages, S. 193, Bern.

11 Schäfer, C. (1991): Europa sucht den «gerechten» Lohn. In: WSI-Mitteilungen 12/1991, S. 711–724.

12 BfS (1992): Lohn- und Gehaltserhebung vom Oktober 1991. Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes vom 25. März 1992.

Vertragspolitik gegen Gewerkschaftswüsten

Interview mit Dani Nordmann

Welche Möglichkeiten haben die Gewerkschaften, um die weissen Flecken auf der Vertragslandschaft zu decken? Welche Instrumente können zur «Begrünung» herangezogen werden? Dies wollten wir von Dani Nordmann wissen. Dani Nordmann war mit der Problematik schon vor seiner SGB-Zeit konfrontiert: Als Textilsekretär bei der GTCP und als Verantwortlicher für den Angestelltenbereich beim VPOD.

DiSKUSSiON: *Die Gewerkschaften schauen es als eines ihrer zentralen Ziele an, dass sie möglichst weite Bereiche der Erwerbsarbeitsbeziehungen durch Gesamtarbeitsverträge regeln können. Warum eigentlich? Gäbe es nicht Alternativen, wie die Interessen der Lohnabhängigen wirksam reguliert werden könnten?*

D. N.: Gesamtarbeitsverträge sind darum so wichtig, weil sie eine längerfristige Absicherung der Bedürfnisse der Lohnabhängigen nach Regelung ihrer Arbeitverhältnisse erlauben und zwar in sehr differenzierter Form. Es gibt wahrscheinlich kein anderes Instrument des Interessenausgleichs, welches eine so differenzierte dauerhafte Regelung verschiedener Bereiche erlaubt wie der GAV. Die eine Alternative dazu könnte eine vorwiegend staatliche Regulierung der Arbeitsbeziehungen sein, auf deren Problematik wir in diesem Interview noch zu sprechen kommen. Die andere Alternative bestünde im «permanenten Streit», in welchem von Fall zu Fall in ständiger Auseinandersetzung Regelungen erreicht würden. Diese Variante hat erhebliche Nachteile. Der «ständige Streit» erlaubt wenig Kontinuität und Entwicklung: Nehmen wir z.B. die Lohnvereinbarung oder die Mitsprache/Mitbestimmung in der Basler Chemischen, die eine Entwicklung über Jahrzehnte hinter sich hat. So etwas ist nur in einer auf Längerfristigkeit angelegten Regelungsform denkbar. Demgegenüber scheint mir derzeit der GAV das optimalste Instrument zu sein.

GAV in «neuen Schichten»?

DiSKUSSiON: *Die meisten grösseren GAV haben eine solche jahrzehntelange Geschichte, sind sie doch v.a. in der «Vertrags-Welle» in den 40er und 50er Jahren erkämpft worden. Seither sind aber kaum mehr weitere grosse Verträge hinzugekommen, die «flächendeckend» weite Bereiche abdecken.*

D. N.: Das ist aber nicht das Problem des Instrumentes GAV, sondern das Problem der Gewerkschaften. Das Instrument GAV kann sehr wohl auch Interessen von sogenannt «neuen Mitgliedergruppen» wecken, seien dies Angestellte oder schwer organisierbare prekäre Bereiche. Je nach Beschäftigtengruppen stehen jedoch andere Themen im Vordergrund: In den GAV in Bau und Chemie steht natürlich der Lohn im Vordergrund, in der Chemie auch die Mitsprache, die Arbeitszeitregelungen, im Bau auch Elemente wie Arbeitssicherheit. In einem GAV für Angestellte würden die Schwergewichte vielleicht wieder anders gesetzt. Dank den sehr offenen rechtlichen Rahmenbedingungen für GAV ist es kein Problem, gruppenspezifische Regelungen zu finden. Das Problem liegt also meiner Meinung nach nicht beim GAV, sondern darin, dass wir in der Präsenz unserer Mitgliedschaft «weisse Flecken» haben und sich dies auch in der Vertragspolitik fortsetzt.

DiSKUSSiON: *Welche Ansätze einer «anderen GAV-Kultur» gibt es denn ausserhalb der traditionellen Arbeiterschichten?*

D. N.: Bei den Journalisten z.B. stammt der GAV – der heute wieder in Frage gestellt ist – aus den 70er Jahren. Anfangs war er auf Arbeitnehmerseite getragen von der bürgerlichen Journalistenorganisation, später auch von der Journalistenunion. Hier sehen wir – in diskutabler Form, aber immerhin – Regelungen zur «inneren Medienfreiheit» in der Redaktion oder zu den Rechten der freien Journalisten – kurz Dinge, die in klassischen GAV nie enthalten waren. Wir sehen an diesem Bei-

Das Problem liegt also meiner Meinung nach nicht beim GAV, sondern darin, dass wir in der Präsenz unserer Mitgliedschaft «weisse Flecken» haben und sich dies auch in der Vertragspolitik fortsetzt.

Beispiel, dass bei Diskussionen von Angestellten über GAV sehr schnell die Themen der Arbeitsinhalte und der Gestaltung der Arbeit einbezogen werden. Ähnliches ist sichtbar bei den vielen kleinen GAV im Sozialbereich. Dass es nicht mehr solche Verträge gibt, ist Ausdruck unserer Schwäche, dass wir in diesen Bereichen nicht genügend Mitglieder haben und vielleicht auch, dass wir Angst haben, auf diese «neuen» Themen einzusteigen.

DiSKUSSiON: *Ein GAV könnte also bei Beschäftigten der Medien, des Sozialbereichs oder Teilen der Angestelltenschaft genauso sehr «verwurzelt» sein wie in Arbeiterschichten?*

D. N.: Ja, entstanden aber in einer eigenen Geschichte, mit eigenen Inhalten.

«Vertragswüsten» – «Mitgliederwüsten»

DiSKUSSiON: *Und die grossen Vertragswüsten entsprechen den «Mitgliederwüsten» der Gewerkschaften?*

D. N.: Ja, mit wenigen Ausnahmen.

DiSKUSSiON: *Die Gründe für die Vertragswüsten sind also weniger bei absoluten Blockaden seitens der Arbeitgeber zu suchen?*

D. N.: Ich würde es so sagen: Wenn Arbeitgeber sehen, dass die Gegenseite «streitbar» ist, wenn sie realisieren, dass sie sich mit der Ablehnung eines Vertrags eine grössere Auseinandersetzung einhandeln, dann haben die Arbeitnehmer eine reelle Chance, zu einem GAV zu kommen. Denn die meisten Arbeitgeber machen eine rationelle Kosten-Nutzen Abwägung. Sicher gibt es einzelne Unternehmer, die nicht wegen konkreten Unternehmenszielen, sondern aus ideologischen Gründen GAV grundsätzlich ablehnen. Wir kennen Adrian Gasser und andere sehr «spezielle Figuren». Aber sogar bei Blocher sehen wir heute, dass er den Vertrag an sich nicht ablehnt, dass er aber die Gewerkschaften gefügig machen will.

NAV: Staatlich verordnete Verträge?

DiSKUSSiON: *Gewerkschaften können nun ihre relativ schwache Präsenz dadurch zu überbrücken versuchen, dass sie neben dem «optimalen» Instrument GAV auf eine Art «Ersatz-Krücken» zurückzugreifen versuchen, zum Beispiel indem sie nach staatlicher Regulierung rufen.*

D. N.: Wie gesagt haben wir mit den Gesamtarbeitsverträgen ein relativ differenziertes Instrument, um für verschiedene Bereiche die Arbeitsbeziehungen zu regeln. Der Staat seinerseits setzt bezüglich vieler Fragen des Arbeitsverhältnisses gesetzlich gewisse generelle Minimalstandards, die besonders für Bereiche mit viel unqualifizierter, prekärer Arbeit von Bedeutung sind. Staatlich ungeregelt ist allerdings der Lohn, der beliebig tief angesetzt werden kann, ausser eben bis anhin bei den ausländischen Arbeitskräften, die einer besonderen «Schutzgesetzgebung» (Arbeitsbewilligung nur bei Bezahlung von orts- und branchenüblichen Löhnen) unterworfen sind. Wenn diese mit dem Beitritt zum EWR fällt, wird das Problem der fehlenden gesetzlichen Lohnregelung wieder deutlicher. Hier entsteht ein gewisser sozialpolitischer Druck auf den Staat, Regelungen zu treffen, damit es den Erwerbstätigen zumindest möglich ist, von ihrem Lohn zu leben und nicht noch auf staatliche Unterstützung angewiesen zu sein. Der Ausgangspunkt ist hier also weniger ein gewerkschaftlicher und vertragspolitischer, sondern ein sozialpolitischer.

DiSKUSSiON: *Wie soll der Staat solche Minimalstandards bezüglich Lohn regeln?*

D. N.: Das geeignetste Instrument scheint mir ein erweiterter Normalarbeitsvertrag (NAV) zu sein. Im NAV kann der Staat heute bezüglich Lohnhöhe nur Empfehlungen machen, von denen abgewichen werden kann; hier sollte es nun mögich sein, dass neue Löhne verbindlich festgelegt werden. Gelten würde dies sinnvollerweise immer für einen bestimmten Kanton und für eine bestimmte Branche. Ich halte nichts von gesamtschweizerischen oder auch nicht von branchenübergreifenden kantonalen Minimallöhnen, sondern eben von sehr spezifischen, in Bereichen wo ein besonderes Problem des Lohndumpings festgestellt wird.

DiSKUSSiON: *Sollten solche NAV zwingend v.a. den Lohn regeln oder umfassend alle wichtigen Aspekte des Arbeitsverhältnisses?*

D. N.: Ich habe meine Vorbehalte gegen umfassende zwingende Normalarbeitsverträge: Während in den GAV zwei Parteien vertreten sind, werden es in den staatlichen Normalarbeitsverträgen drei Parteien. Der Staat ist nun aber keineswegs neutral, in der Tendenz wird er zusammen mit den Unternehmern die Gewerkschaften minorisieren. Zwar kann der Staat den «sozialen Ausgleich» suchen, eben indem er z.B. dafür sorgt, dass nicht Löhne unter dem

Existenzminimum bezahlt werden. Aber der Staat hat nicht an sich ein Interesse an fortschrittlichen Arbeitsbedingungen im weiteren Sinne. Aus diesem Grunde würde ich die NAV nicht zu kompleten Vertragswerken ausbauen, sondern die verbindlichen Standards darin im wesentlichen auf die Löhne beschränken. Den Gewerkschaften ihrerseits muss es gelingen, ihre Verträge auszuweiten und damit in der Tendenz die Bedeutung der NAV und auch der Minimallöhne zu verkleinern.

Allgemeinverbindlich erklärte Verträge

DISKUSSION: *Die allgemeinverbindlich erklärten GAV sind demgegenüber etwas anderes, weil sie von zwei Parteien abgeschlossen sind und der Staat erst danach hinzutritt?*

D. N.: Ja, die Allgemeinverbindlichkeits-Erklärung ist etwas ganz anderes. Die vertragsschliessenden Parteien wollen sich damit wehren gegen «Aussenseiter», die den Vertrag unterlaufen können. Der Staat erklärt auf Antrag der Vertragspartner den GAV als verbindlich für eine ganze Branche. Damit fördert der Staat die Vertragspolitik, aber er bestimmt sie nicht.

DISKUSSION: *Die Rolle des Staates wird aber viel grösser, wenn die Bedingungen für die Allgemeinverbindlichkeits-Erklärung stark reduziert werden, so dass z.B. ein Minderheitsvertrag verbindlich für alle wird?*

D. N.: Die Forderung des SGB zielt aber nicht darauf. Wir wollen, dass nur noch ein Mehrheitskriterium gilt, das der Mehrheit der Beschäftigten, und dass bürokratische Hürden weggeräumt werden. Wir wollen nicht vom Grundsatz abkommen, dass auf beiden Seiten, Arbeitgebern und Arbeitnehmern, repräsentative Organisationen vertreten sein müssen. Würde man die Kriterien dagegen nahe bei Null ansetzen, so wäre der staatlichen Willkür Tür und Tor geöffnet. Wir wären dann wieder in einer ähnlichen Situation wie oben ausgeführt bei umfassenden zwingenden NAV: Die Gewerkschaften würden staatlich eingebunden und verlören an Unabhängigkeit und damit auch an Möglichkeiten zu kämpfen.
Welch negative Auswirkungen dies haben kann, erleben wir gerade heute im Zusammenhang mit den Schutzmechanismen bei den ausländischen Arbeitskräften: Die Gewerkschaften haben sich seit den 70er Jahren auf die staatliche Kontrolle und Festlegung der Arbeitsverträge von Ausländern verlassen; wenn diese nun mit der EWR-Integration fallen, sind wir nicht in der Lage, die Regelung aus eigenen Kräften in nützlicher Frist zu ersetzen, gerade weil wir eigene Regelungsbemühungen weitgehend unterlassen haben und nun kaum die Kraft, Erfahrung und die Strukturen dafür haben.

Fortschritte bei EWR-Annahme?

DISKUSSION: *Sind die flankierenden Massnahmen, die nun im Zusammenhang mit dem EUROLEX beschlossen wurden, nur eine magere Kompensation für verlorengegangene Schutzmechanismen, oder bringen sie effektive Fortschritte?*

D. N.: Zum ersten gibt es die Motion gegen Lohndumping. Umgesetzt wird sie vermutlich in der Form der beschriebenen zwingenden Lohnbestimmungen im NAV, allerdings nur in Fällen von klarem «Missbrauch» in einem bestimmten Kanton, in einer bestimmten Branche. Gegenüber der bisherigen Schutzgesetzgebung wird das insofern mehr sein, als nun nicht mehr nur AusländerInnen geschützt werden, sondern auch SchweizerInnen; allerdings wird die Regelung weniger Aspekte umfassen als bisher, d.h. vermutlich im wesentlichen den Lohn.
Zweitens hat der Nationalrat als erste Kammer einer Vereinfachung der Allgemeinverbindlichkeit von GAV gefordert. Auch dies ein Fortschritt, der mehr als nur eine Kompensation ist.
Drittens wurde in der Frage der Leiharbeit beschlossen, dass ab 1995 der Bundesrat unter bestimmten Bedingungen die Temporärarbeit von In- und AusländerInnen den GAV-Minimallöhnen unterstellen kann. Wird dies realisiert, so ist dies ein historischer Schritt, den die Gewerkschaften bisher nicht erreichen konnten.

Verträge ohne Mitglieder?

DISKUSSION: *Verlassen wir den Bereich der staatlichen Instrumente und wenden uns der Vertragspolitik mit den Unternehmern zu: Gewerkschaften könnten in Bereichen mit schwacher Vertretung auch versuchen, Rahmen-Verträge mit minimsten Inhalten abzuschliessen, quasi Verträge ohne Mitglieder. Daran könnten ja vielleicht auch Arbeitgeber interessiert sein.*

D. N.: Solche vertragliche Vereinbarungen fast ohne Mitglieder gibt es bereits. Ich halte sie für äusserst problematisch: Sie sind nicht nur wenig wirksam, sie diskreditieren tendenziell auch den Vertrag als Instrument. Sie bringen vor allem eine Anerkennung der

Arbeitnehmerorganisation bei den Unternehmern, aber nur wenig Vorteile für die Beschäftigten. Die Leute erleben damit die Situation, dass sie zwar einen Vertrag haben, dieser ihnen aber kaum etwas nützt. Basis von Verträgen muss eine Mobilisierung der Beschäftigten sein, wenn auch nur eine kleine. Besser als «leere» GAV kann ich mir unvollständige GAV denken, die (vorerst) im Vergleich zu einem «umfassenden GAV» nur in einem Teilbereich der Arbeitsbeziehungen fortschrittliche Regelungen bringt.

DiSKUSSiON: *Es ist also eher illusorisch zu glauben, eine Gewerkschaft könne sich dann ausgehend vom Hüllen-GAV eine Mitgliederbasis aufbauen?*

D. N.: Die Gefahr besteht, dass ein solcher GAV sowohl den Vertrag wie auch den Verband diskreditiert.

Verlagerung auf Betriebsebene?

DiSKUSSiON: *In vielen Bereichen, wo keine GAV existieren, bestehen jedoch «Personalreglemente», «Anstellungsreglemente» und ähnliches. Kann es eine Perspektive für schwächere Gewerkschaftsgruppen sein, wenn sie schon keine GAV-Verhandlungen zustande bringen, so doch bei diesen Reglementen mitzureden?*

D. N.: Es gibt ja nur zwei Arten von Verträgen: Einzelarbeitsverträge und Gesamtarbeitsverträge. Bei den genannten Reglementen handelt es sich um standardisierte Einzelverträge. Sie werden vom Arbeitgeber erlassen, hier gibt es keine Verhandlungen; sie stellen deshalb keine Perspektive dar. Spannender scheinen mir die Wahlen zu Personalvertretungen zu sein, wie sie mit dem EWR-Beitritt in grösseren Betrieben durchsetzbar würden. Mit ihnen erhalten die Beschäftigten ein Stück demokratische Möglichkeiten. Was dabei geschehen kann, haben wir bei Ciba-Geigy gesehen, bei der Wahl für eine Angestelltenvertretung, wo die GTCP einen grossen Erfolg erzielen konnte. Für die Gewerkschaft können die Personalvertretungen ein Weg sein, um sich in einem Betrieb einen Platz zu verschaffen, von wo aus sie die Forderung nach einem GAV entwickeln können.

DiSKUSSiON: *Besteht aber mit einer solchen vermehrten Präsenz in betrieblichen Institutionen nicht die Gefahr, dass sich die Regelung der Arbeitsbeziehungen immer mehr weg von der Branche in Richtung Betrieb verlagert, wo die Lohnabhängigen erpressbarer sind?*

D. N.: Natürlich drängen die Arbeitgeber in diese Richtung. Demgegenüber ist es jedoch wichtig festzuhalten, dass die Betriebs-Vertretungen der Arbeitnehmer nicht vertragsfähig sind: ohne GAV können sie also keine umfassendere Rolle bekommen.

Europäisierung der Vertragspolitik?

DiSKUSSiON: *Zum Schluss: Gibt es weitere Auswirkungen einer allfälligen europäischen Integration der Schweiz auf die Vertragspolitik?*

D. N.: Grundlegend müssen wir uns die vertraglichen gewerkschaftlichen Fortschritte selbst hier bei uns erkämpfen. Mit einem EWR- und EG-Beitritt werden wir jedoch einer westeuropäisch-üblichen Entwicklung der Arbeitsgesetzgebung angekoppelt. So wird in Zukunft bei allen EG-Richtlinien, welche die Arbeitnehmer betreffen, eine Mitsprache verbunden sein, was bei uns keineswegs üblich ist.
Im Zusammenhang mit dem EUROLEX gibt es bei einem EWR-Beitritt direkt einige Veränderungen: So bricht der Verkauf eines Unternehmens einen bestehenden GAV nicht, sondern dieser läuft automatisch weiter; es kommt das gesetzliche Mitspracherecht bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen, ebenso das Obligatorium von schriftlichen Arbeitsverträgen. Im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit wird es eine Reihe von neuen, besseren Bestimmungen geben. Absehbar ist die Regelung von Mitsprache-Rechten von europäischen Betriebskommissionen.

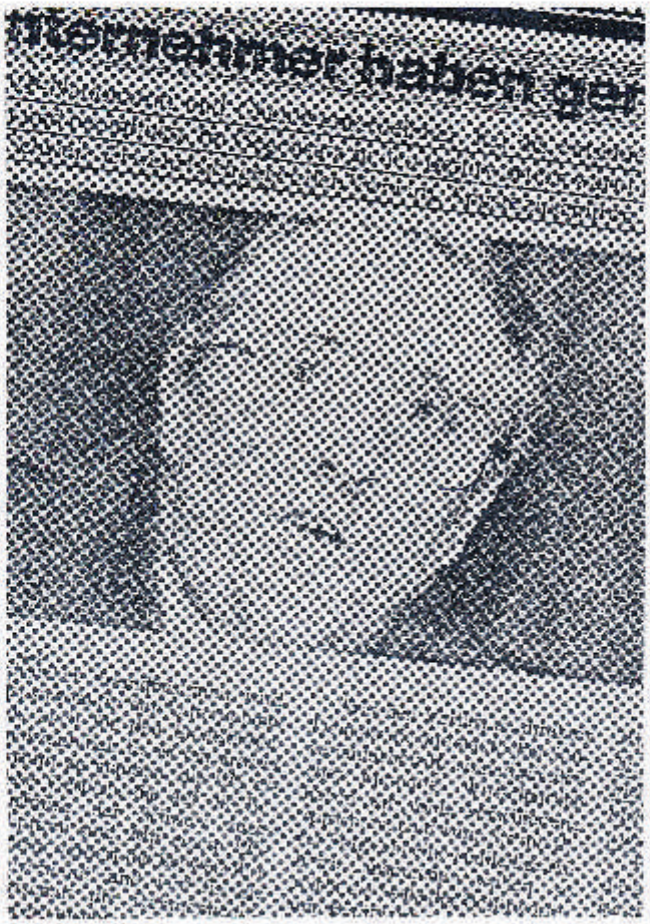
DiSKUSSiON: *Und Veränderungen bezüglich den Gesamtarbeitsverträgen?*

D. N.: Im Europäischen Gewerkschaftsbund hat die Diskussion über Gesamtarbeitsverträge begonnen, die übernational abgeschlossen werden. In den Maastricher Verträgen ist die Idee enthalten, dass tripartite Absprachen via EG-Kommission zu Richtlinien würden, welche von den Staaten umgesetzt werden müssen. Aber all dies steht erst in den Anfängen.
Sicher wird in den Grenzregionen in der nächsten Zeit vermehrt eine konkrete Zusammenarbeit der Gewerkschaften stattfinden. Dabei werden natürlich auch die in jedem Land geltenden Verträge verglichen und eventuell gegenseitig tendenziell angepasst. Dann gibt es einige ganz konkrete Probleme zu lösen: Z.B. werden Deutsche KollegInnen, die für deutsche Firmen in der Schweiz auf dem Bau arbeiten, via Allgemeinverbindlichkeit des Schweizer GAV zu Schweizer Bedingungen arbeiten müssen; vielleicht bringt ihnen das etwas mehr Lohn, vielleicht will der deutsche Arbeitgeber dann aber auch die Arbeitszeit der Schweiz anpassen, das heisst erhöhen.

DIE KAPITULATION VON CMV, CHB, LFSA UND SMUV VOR LOHNDRÜCKER CHRISTOPH BLOCHER –

Protokoll eines kläglichen Kniefalls

Am Mittwoch, 30. September, bestätigen die Vertreter von CMV, CHB, LFSA und SMUV gleich zu neunt händchenhaltend mit der Direktion der Ems-Chemie der Presse, was die Gewerkschaft Textil Chemie Papier schon Tage zuvor öffentlich gemacht hatte: den Abschluss des neuen Kollektivarbeitsvertrages. Die Journalisten waren sich einig: Es war ein höchst peinlicher Schlusspunkt in einer noch viel peinlicheren Verhandlungsposse. Unter dem Diktat von Christoph Blocher wurde geheim und im Schnellzugstempo verhandelt, unter Ausschluss der Gewerkschaft Textil Chemie Papier und der betroffenen Belegschaft. Was an Verbesserungen präsentiert werden konnte, blieb ein mageres Ergebnis – und auch das kam nur dank dem Druck der Gewerkschaft Textil Chemie Papier zustande.



Von Kurt Emmenegger/Beat Jost

Kein Wunder, dass die so vorgeführten Gewerkschaften einen Sündenbock für ihr klägliches Versagen brauchten. So überbot man sich denn an der Pressekonferenz mit haneböchenen Anschuldigungen gegen die GTCP. Die Rechtfertigungsversuche von CMV, CHB, LFSA und SMUV gerieten zu einem brüchigen Gebäude aus Dichtung und Unwahrheit.

So unerfreulich der öffentlich ausgebrochene Konflikt zwischen den Ems-Chemie-Gewerkschaften auch sein mag, er ist nicht zufällig und auch nicht provoziert, sondern schlicht Ausdruck des realen Zustandes zumindest eines Teils der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung. Man kann nun tun, als wär nichts geschehen und flugs unter das Deckmäntelchen einer Pseudo-Solidarität zurückschlüpfen. Oder man begreift Geschichte, Geschichten und Erfahrungen – auch bittere und unbequeme – als Lektion und lernt daraus.

Für jene, die dafür offen sind, haben wir die Ereignisse rund um den Vertragsabschluss bei der Ems-Chemie protokollartig dokumentiert.

Geraffte Vorgeschichte

In einer Flugblattaktion und an einer Pressekonferenz zeigen GTCP und GBH am 15. Juli auf, dass Blocher, der sich als Wahrer der hohen Schweizer Löhne aufspielt, in seinem Betrieb Lohndumping betreibt. Blocher droht der GTCP wegen angeblicher Vertragsverletzung rechtliche Schritte an. Am 21. Juli verurteilen die andern Gewerkschaften in einem Pressecommuniqué die Flugblattaktion als Vertragsverletzung und als ausschliesslich politisch moti-

vierte Aktion. Am 27. Juli kommt es zu einem Gespräch zwischen Blocher und allen Vertragsgewerkschaften. Blocher verlangt eine Entschuldigung der GTCP für ihre angeblich krasse Vertragsverletzung. Die GTCP erklärt, dass für sie eine Entschuldigung nicht in Frage kommt, signalisiert aber Gesprächsbereitschaft. Am 24. August beschliessen die Vertragsgewerkschaften an einer gemeinsamen Sitzung, dass sie weiterhin eine Vertragsgemeinschaft bilden wollen und dass in den kommenden Vertragsverhandlungen auch die Lohntransparenz und allfällige Korrekturen Verhandlungsgegenstand sein sollen. Ein Gespräch, das im Einverständnis mit den andern Gewerkschaften nur zwischen der Ems-Chemie und der GTCP stattfindet, endet am 3. September ergebnislos. Blocher lädt daraufhin die andern Gewerkschaften zu einem Gespräch am 7. September ein. Die GTCP wird weder informiert noch eingeladen. Das Gespräch beginnt mit dem Rauswurf des GTCP-Sekretärs und endet ergebnislos, da der CMV die Sitzung boykottiert.

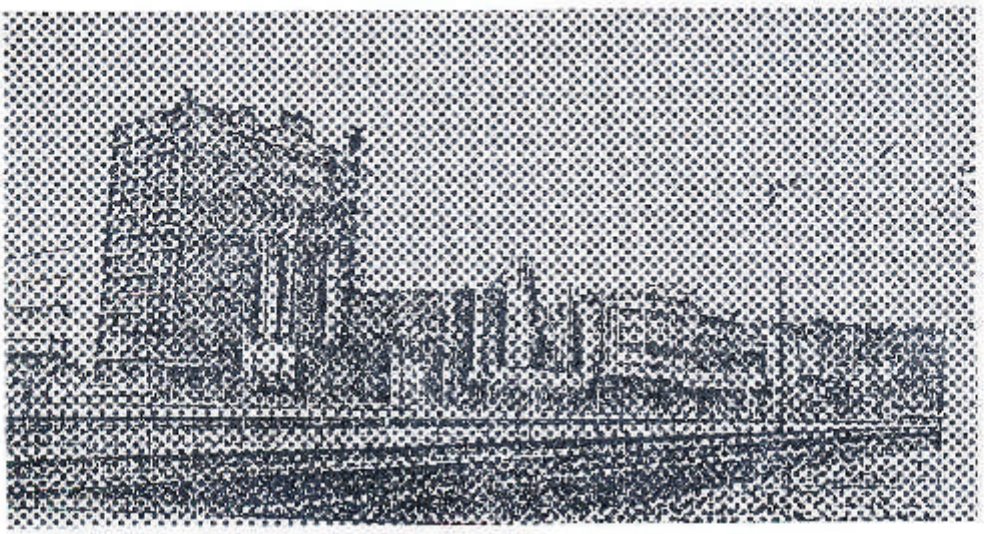
15. September
Blocher holt an einer Pressekonferenz zum Gegenschlag aus. Er kann die von der GTCP festgestellten Rückstände nicht bestreiten. Statt dessen greift er zu Holzhammer und Spaltkeil. Blocher kündigt den Vertrag. Er droht den anderen Gewerkschaften, er werde sich mit der Betriebskommission allein verabreden oder Einzelarbeitsverträge abschliessen, falls sie an gemeinsamen Verhandlungen mit der GTCP festhalten.

15./16. September
Statt den Gewerkschaften unterbreitet Blocher die für Mitte September versprochene Offerte der Betriebskommission. Die Absicht ist klar. Er will im Betrieb fertige Tatsachen schaffen. Die Betriebskommission ruft kurzfristig Betriebsversammlungen ein. Trotz einseitiger Information und Stimmungsmache geht die Rechnung nicht ganz auf. Eine Mehrheit der KAV-Belegschaft nimmt an den Versammlungen nicht teil, an einer der vier Versammlungen weigern sich die Anwesenden, über das Angebot abzustimmen. Die Betriebskommission verlangt von der Ems-Chemie Verhandlungen mit den Vertragsgewerkschaften, ohne die Abmachungen vom 24. August öffentlich.

18. September
Unter den Drohungen Blochers bricht die Gewerkschaftsfront zusammen. CMV, CHB und LFSA gehen in die Knie und akzeptieren die Spielregeln Blochers. Sie lassen sich auf Geheimverhandlungen ein. Der SMUV zögert noch und erbittet sich Bedenkzeit.

24. September
An einer Mitgliederversammlung beschliesst der SMUV, auf den offenbar im Schnellzugstempo rollenden Verhandlungszug aufzuspringen. Noch am gleichen Abend nimmt er an der – wie sich später herausstellt – letzten Verhandlung teil. Er kann praktisch nur noch die von CMV, CHB und LFSA gemachten Zugeständnisse akzeptieren. Jetzt hat Blocher auch noch das Feigenblatt des SGB bekommen.

30. September
Die Ems-Chemie und die andern Gewerkschaften bestätigen an einer Pressekonferenz, GTCP. Die erste Runde wird auf den 22. September festgelegt.



Blocher scheut sich aber nicht, im Namen der andern Gewerkschaften die GTCP erneut anzugreifen und zu verurteilen. Am 9. September bekräftigen die fünf Vertragsgewerkschaften im wesentlichen was dank den Inseraten der GTCP ohnehin schon alle wissen: den Abschluss der Verhandlungen am 24. September, die Unterzeichnung des Vertrags und das magere Resultat.

Pressemitteilung vom 30. 9. 1992

Stellungnahme der GTCP zum Abschluss eines neuen Kollektiv-Arbeitsvertrages in Ems-Chemie

Nichts Neues: Blochers Gewerkschaften liessen sich geschmeidig über den Tisch ziehen – ohne die Belegschaft zu fragen!

Die Pressekonferenz der Ems Chemie AG und der vertragsschliessenden Gewerkschaften CMV, CHB, LSFA und SMUV von heute Mittwoch hat nichts Neues ergeben. Die Informationen, wie sie bereits am Samstag von der GTCP veröffentlicht wurden, haben sich leider vollumfänglich als richtig herausgestellt.
Die GTCP stellt zur Unterzeichnung des neuen Kollektiv-Arbeitsvertrages (KAV) in der Ems-Chemie fest:

1. Die Vertragsverhandlungen sind unter Ausschluss der GTCP und der betroffenen Belegschaft geheim und in einem Schnellzugstempo geführt worden, wie es sonst absolut unüblich ist. Die Gewerkschaften haben sich in jeder Beziehung dem Diktat von Christoph Blocher gebeugt.

2. Die Belegschaft der Ems-Chemie hatte keine Gelegenheit, vor der Vertragsunterzeichnung demokratisch über das Verhandlungsergebnis zu befinden. Die Betriebsversammlungen fanden noch vor den Verhandlungen statt. Nicht einmal ein Drittel der Belegschaft befürwortete damals die Offerte von Christoph Blocher. Jetzt werden die Arbeiterinnen und Arbeiter vor fertige Tatsachen gestellt.

3. Der neue KAV bringt angesichts der massiven Lohnrückstände von 30 bis 50 Prozent und den überlangen Arbeitszeiten gegenüber vergleichbaren Chemiebetrieben im Wallis nur äusserst magere Verbesserungen.

4. Die Erhöhung der Schichtzulagen um 15 Prozent entspricht lediglich der Teuerung seit der letzten Anpassung und

ist nur ein Tropfen auf den heissen Stein.

5. Die Ferienverbesserung ist absolut ungenügend. Nach wie vor müssen Schichtarbeiter in der Ems-Chemie rund 100 Stunden pro Jahr länger arbeiten.

6. Selbst diese Verbesserungen sind nur dank dem Druck der GTCP zustandegekommen. Noch im Juni hatte Christoph Blocher jede Arbeitszeitverkürzung kategorisch abgelehnt.

7. Mit dem neuen KAV bleibt ein schwerer Mangel weiterbestehen: Das undurchsichtige Leistungslohn-System der Ems-Chemie, das Willkür und Ungleichbehandlung ermöglicht, kann für drei Jahre weiterpraktiziert werden.

8. Die verhandelnden Gewerkschaften haben unverständlicherweise eine Einschränkung des KAV-Geltungsbereiches hingenommen. Diese Einschränkung eröffnet der Ems-Chemie mittel- und längerfristig die Möglichkeit, den KAV gezielt auszuhöhlen und willkürlich zu unterlaufen.

9. Das magere Resultat kann und muss jetzt in den November-Verhandlungen über Teuerungsausgleich und Reallohnerhöhungen entscheidend nach oben korrigiert werden.

10. Die GTCP wird mit Blick auf diese zweite, entscheidende Auseinandersetzung ihren Druck auf Christoph Blocher nochmals erhöhen.

Für Rückfragen stehen zur Verfügung:

Hans Schäppi, beim SGB-Sekretariat in Bern, Telefon 031 45 56 66
Beat Jost, GTCP-Sekretariat Visp, Telefon 028 46 50 15

Datum SMUV Vitus Locher

Die Versammlung der SMUV-Mitglieder hat der Unterzeichnung des neuen Kollektivarbeitsvertrages für die Ems-Chemie ab 1.1.1993 einstimmig zugestimmt.
Der Verbandsvorstand des SMUV hat am Freitag, den 25. September 1992 den Beschluss der Mitgliederversammlung ratifiziert und der Unterzeichnung zugestimmt. Mit der Unterzeichnung des KAV steht der SMUV voll zu den vereinbarten Grundsätzen des Vertrages. Wir pflegen seit über 50 Jahren unsere eigene Vertragspolitik, eine Vertragspolitik, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern materielle und soziale Erfolge brachten, die sich sehen lassen können.
Wir vom SMUV haben unsere Tätigkeit immer abgestützt auf Entscheide der jeweils betroffenen Mitglieder. Diese breite Mitgliederbasis hat uns immer gute Voraussetzungen für eine eigenständige Vertragspolitik geschaffen.
Wir haben nicht den geringsten Anlass, in bezug auf unsere Vertragspolitik Belehrungen – von wo sie auch kommen – entgegenzunehmen zu müssen.

A. Tarabusi

CHB Christlicher Holz- und Bauarbeiter-Verband der Schweiz

CMV Christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe

LFSA Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmer

SMUV Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verband

Ems-Chemie AG und Betriebskommission der Ems-Chemie AG

Pressemitteilung vom 30. 9. 1992

Neuer Kollektivarbeitsvertrag (KAV) bei Ems-Chemie

Die Christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe (CMV), der Christliche Holz- und Bauarbeiter-Verband der Schweiz (CHB), der Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmer(LSFA) sowie der Schweizerische Metall und Uhrenarbeitnehmer-Verband (SMUV) haben mit der Ems-Chemie AG einen neuen, ab 1.1.1993 gültigen, Kollektivarbeitsvertrag für drei Jahre abgeschlossen. Arbeitnehmer im Gültigkeitsbereich des KAV, welche den vertragsschliessenden Gewerkschaften nicht angehören, können sich den Bestimmungen des KAV ebenfalls unterziehen oder aber einen Einzelarbeitsvertrag abschliessen.

Polemik der GTCP

Die Gewerkschaft Textil Chemie Papier (GTCP), unterstützt vom Präsidenten der SP Schweiz, hat am 15. Juli 1992 eine Medienpolemik gegen Ems-Chemie AG sowie Nationalrat Blocher entfesselt. Mit diesem Vorgehen und den erhobenen unhaltbaren Vorwürfen wurde der KAV unseres Erachtens verletzt und gleichzeitig eine Spaltung zwischen GTCP und den vertragstreuen Gewerkschaften bewirkt. Ems-Chemie sah sich zwei Monate später veranlasst, den bestehenden KAV per 31.12.1992 ordnungsgemäss zu kündigen und die GTCP als künftige Vertragspartnerin abzulehnen. Die Vertragsparteien bedauern, dass sich die GTCP für rein politische Zwecke hat missbrauchen lassen und die Weiterführung einer jahrzehntelangen, einvernehmlichen Zusammenarbeit durch ihre starre Haltung selbst verunmöglicht hat.

Vereinbarte Vertragsverbesserungen

Die Vertragsparteien des neuen KAV haben sich auf der Grundlage des schon im Juni dieses Jahres von der Betriebskommission und den Gewerkschaften unterbreiteten Forderungskatalogs geeinigt. Für die Arbeitnehmer bringt der neue Kollektivarbeitsvertrag ausschliesslich Verbesserungen, wie z.B. längere Ferien, höhere Schicht- und Pikettzulagen usw. Die Verbesserungen entsprechen dem Maximum, was das Unternehmen sich im derzeitigen wirtschaftlichen Umfeld leisten kann. Ems-Chemie AG lehnte es im übrigen ab, vom bestehenden Leistungslohnsystem abzurücken.

Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmer/innen

Die von der Gewerkschaften CHB, CMV, LFSA und SMUV mit der Ems-Chemie AG ausgehandelten Bedingungen wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an vier Betriebsversammlungen mit klarem Mehr und zusätzlich anlässlich von Mitgliederversammlungender vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden gutgeheissen. Auf dieser soliden Basis und Willenskundgebung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde der neue Kollektivarbeitsvertrag abgeschlossen.

Rascher Vertragsabschluss

Die von der GTCP entfesselte Polemik war geeignet, den Arbeitsfrieden zu stören, Unsicherheit zu schaffen und Ängste zu schüren. Die Belegschaft fühlte sich missbraucht und erachtet es als Zumutung, dass Aussenstehende ihre politischen Animositäten auf dem Buckel der Arbeiterschaft abreagieren wollten. Die Belegschaft und insbesondere die von ihr gewählte Betriebskommission sowie die vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände forderten deshalb eine rasche Lösung. Die Vertragsparteien haben mit dem Abschluss des neuen KAV nun Klarheit geschaffen. Sie stellen gemeinsam fest, dass sich die GTCP mit ihrer Polemik selbst ins Abseits gestellt hat.

SMUV

Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeitnehmer Verband steht voll und ganz hinter dem neuen Kollektivarbeitsvertrag. Er legt Wert auf die Feststellung, dass er seit mehr als 50 Jahren eine eigenständige Vertragspolitik betreibt und bei der Ems-Chemie in keiner Weise als Vertreter der GTCP auftritt.

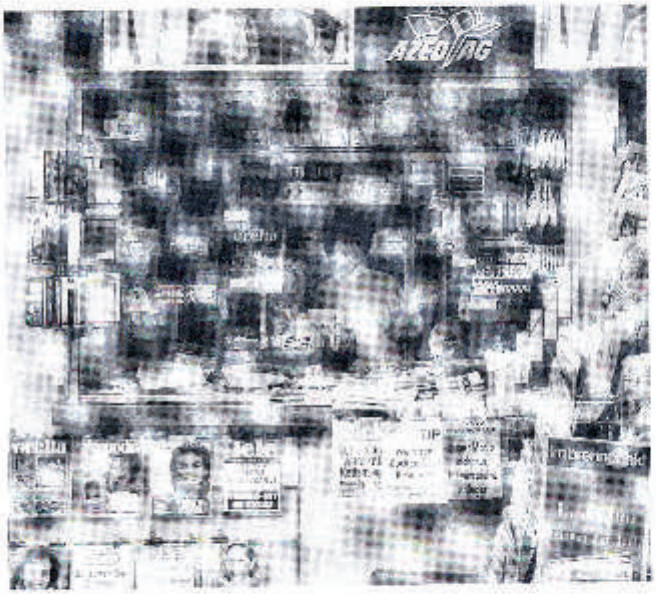
Prekäre Arbeitsbedingungen – tiefe Löhne

Wer kauft nicht hin und wieder eine Zeitung oder einen kleinen Imbiss am Kiosk! Und wer hat nicht schon halb verwundert, halb belustigt dem hektischen Kommen und Gehen an einem Kiosk zugeschaut? Mitten drin, wie die Ruhe selbst, die Verkäuferin (Kiosk-Verkäufer gibt es nur ganz wenige), die Schwerarbeit leistet: sie weiss, wo sich etwa 3500 Artikel befinden, sie rechnet blitzschnell im Kopf, sie hört einem(r) Kunden(in) zu und bedient gleichzeitig eine(n) andere(n). Neben dem Verkauf schleppt sie Zeitungsbündel von 10 kg und mehr, erledigt administrative Arbeiten, macht die Abrechnung, den Einsatz- und Ferienplan für die ganze Equipe usw.

Von Ursi Urech

Im allgemeinen ist diese Erwerbstätigkeit beliebt wegen des Kontaktes mit vielen unterschiedlichen Menschen und wegen der selbständigen Arbeit fast wie in einem eigenen Laden ...

Nachdem auf den Sekretariaten der Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL) immer wieder Klagen über prekäre Arbeitsbedingungen eingegangen sind, entschlossen sich die drei Regionalsekretariate Zürich, Bern und Basel vor zwei Jahren, der Sache systematisch nachzugehen, zu versuchen, Mitglieder zu gewinnen mit dem Fernziel, mit der Merkur, der heutigen Alleinbesitzer in der ehemaligen Kioskgesellschaften Schmidt-Agence AG, Kiosk AG und AZED AG, einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen. Mit einem GAV wären die einzelnen Angestellten besser geschützt, es könnten Minimallöhne und für alle geltende versicherungstechnische Absicherungen vertraglich festgeschrieben werden.



Es ist geplant, den Kiosk-Angestellten auf sie abgestimmte Schulungskurse anzubieten, wo die Frauen lernen, selbstsicherer aufzutreten.

VHTL-Aktionen

In den Regionen Bern, Basel, Schaffhausen, Aargau, Zürich und Zentralschweiz wurden in regelmässigen Abständen Flugblätter an alle Kioske verschickt oder verteilt (ausgenommen die sogenannten «Privaten», d.h. jene Kioske, die nicht der Merkur gehören und von den Eigentümern selber geführt werden). Es wurden Umfragen bei den Kiosk Angestellten durchgeführt, um die Arbeitsbedingungen und Lohnverhältnisse kennenzulernen.

Die VHTL hat in allen erwähnten Regionen mehrere Versammlungen durchgeführt, an denen die gesammelten Informationen vermittelt,

diskutiert, ergänzt und das weitere Vorgehen besprochen wurde. Jeder einzelne Schritt wurde zwischen den Regionalsekretariaten abgesprochen und gleichzeitig realisiert.
Dabei wurden immer wieder folgende Missstände kritisiert:

- Tiefe und sehr unterschiedliche Löhne.
- Vermischung von Teuerungsausgleich und Reallohnerhöhung.
- Die Drohung, für Inventurmankos haftbar gemacht zu werden.
- Es wird viel unbezahlte Arbeit geleistet: Vorbereitung vor Öffnung, Aufräumarbeiten nach Ladenschluss, Botengänge, Gang auf Post und Bank mit den Tageseinnahmen usw.
- Der Bezug der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen ist in den wenigsten Fällen möglich.
- Nichtbezogene Pausen sind nach Gesetz der Arbeitszeit zuzurechnen, was nicht geschieht.
- In vielen Kiosken gibt es keine Toilette, kein fliessendes Warmwasser (Hände voller Druckerschwärze!), kein Telefon (Notruf im Fall von Unfällen usw.), schlechte oder gar keine Heizungen.
- An vielen Kiosken arbeitet eine Frau allein. Muss sie weg, fehlen die Einrichtungen für ein rasches Abschliessen der Auslage und des Kiosks. Folge: Blasenbeschwerden sind verbreitet.
- Die Kioske sind baulich schlecht isoliert. Über dem Boden ist es oft sehr kalt (häufige Erkältungen, Gliederschmerzen).
- Enge Platzverhältnisse, keinen Ruheraum.
- Schwere Pakete müssen hin und her getragen werden.
- Ständiges Stehen.
- Zugluft, Lärm, Abgase.
- Künstliches Licht, wenn der Kiosk im Untergeschoss steht.
- Ein Personalreglement, das für die Mehrheit der Angestellten keine Auswirkungen hat, weil es für teilzeitig Erwerbstätige nicht gilt. Es wurde von der Merkur einseitig erlassen, ohne Mitbestimmungsmöglichkeit seitens der Angestellten und/oder der Gewerkschaft. Es kann folglich auch jederzeit einseitig abgeändert werden (unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist).

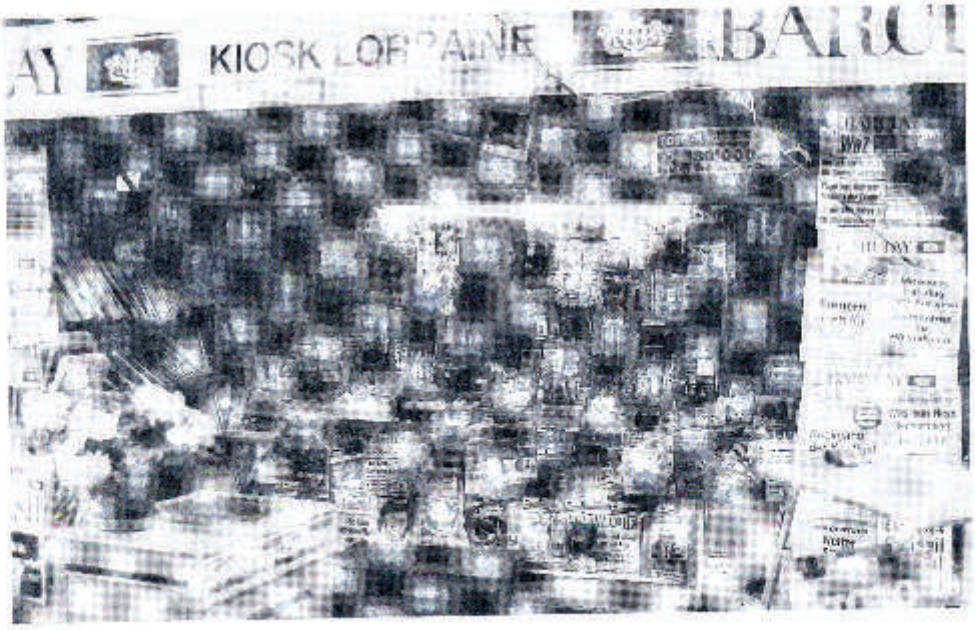
Forderungen erarbeitet

An einer zentralen Kiosk-Tagung wurde ein Forderungskatalog erarbeitet mit dem Auftrag an die VHTL-Verhandlungsdelegation, diesen Katalog und den Wunsch nach einem GAV der Merkur zu unterbreiten.
Mit dem zusammengetragenen Material wurde letzten Sommer eine Dokumentation zusammengestellt und an die Presse verschickt, was ein grosses Echo und bei der Merkur Verstimmung ausgelöst hatte.
Als Folge dieser Arbeit hat die Merkur einige Verbesserungen vorgenommen. Sie hat begonnen, Kioske zu renovieren oder umzubauen. All dies geschieht jedoch in gemächlichem Tempo, ohne Eile. Die Löhne wurden in letzter Zeit etwas angehoben, es handelt sich aber immer noch um typisch tiefe Frauenlöhne, die es nur in Ausnahmefällen erlauben, ein finanziell unabhängiges Leben zu führen – dies, obwohl die Merkur-Gruppe mit der Übernahme der drei Kiosk-Gesellschaften eine wahre Umsatz- und Gewinnexplosion erlebte.
Einen GAV lehnt die Merkur mit der Begründung ab, sie sei bis jetzt gut gefahren mit Einzelarbeitsverträgen und wolle sich nicht von aussen in ihre Personalpolitik hineinreden lassen ...
In naher Zukunft soll versucht werden, dieses Kiosk-Projekt auf die ganze Schweiz auszudehnen. Es ist geplant, den Kiosk-Angestellten auf sie abgestimmte Schulungskurse anzubieten, wo die Frauen lernen, selbstsicherer aufzutreten und mehr Selbstvertrauen zu entwickeln.
Begrüssenswert wäre, wenn sich in den verschiedenen VHTL-Regionalverbänden Gruppen von direkt Betroffenen bilden würden. Mit Hilfe von Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben oder Berufen könnte eine konkrete und direkte Gewerkschaftsarbeit «vor Ort» entwickelt werden, die von den Bedürfnissen der lokalen Kiosk-Angestellten ausgeht. Dabei würden direkte Aktionen vor Kiosken nicht ausgeschlossen, um die Öffentlichkeit auf die prekären Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen.

Der Merkur-Gruppe gehören 1475 Kioske. Eine Reduktion auf 1350 ist im Gang. Die Merkur verfügt über einen Marktanteil von 80% im Kioskbereich. (Handelszeitung vom 6. 8. 92)

Umsatz Detailhandel (Kioske)	1989	1990	1991	1992 Schätzung	1993 Schätzung
in Mio. Fr.	178	427	640		
Cash-Flow der Merkur-Gruppe in Mio. Fr.	38	110	150	185	220
in % vom Umsatz	8,4	6,5	6,5	7,2	7,6
Gewinn der Merkur-Gruppe in Mio. Fr.	14	50 (+240%)	65 (+30%)	85 (+31%)	100
in % vom Eigenkapital	7,1	9,1	11,3		

Die Dividende stieg von 1990 auf 1991 um 12 %, Tendenz steigend (Handelszeitung 6.8.92)



Welche Zukunft für die Gewerkschaft VHTL?

Von Heinz Ruf

Seit Jahren sinkende Mitgliederzahlen, zum Teil verschwindend tiefe Organisationsgrade und eine enorme Branchenvielfalt mit entsprechend hohem Aufwand für Vertragsverhandlungen und Mitgliederbetreuung – so kann es für die Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL) nicht mehr weitergehen. Gelingt ihr aber aus eigener Kraft der «Aufbruch zu neuen Ufern»? Vorschläge dazu hat eine interne Strukturkommission mit dem «Entwicklungskonzept VHTL 2000» vorgelegt. Diese werden gegenwärtig in einer breiten Vernehmlassung in den Gruppen und Sektionen der VHTL bis Ende Jahr diskutiert.

Ausgangspunkt des «Entwicklungskonzeptes VHTL 2000» ist die Feststellung, dass die VHTL in der heutigen Form keine lange Überlebenschance mehr hat. Wie andere Gewerkschaften ist auch sie in einem «Teufelskreis» gefangen: Mit sinkenden Mitgliederzahlen stehen immer weniger finanzielle und somit personelle Ressourcen für die Aufrechterhaltung – geschweige denn für einen Ausbau – des gewerkschaftlichen Leistungsangebots zur Verfügung. Dadurch verliert sie an Attraktivität, was sich wiederum in sinkenden Mitgliederzahlen ausdrückt.

Erschwerend kommt für die VHTL hinzu, dass sie in mehreren Branchen mit den unterschiedlichsten Arbeitsbedingungen tätig ist. Entsprechend vielfältig sind die Orientierungen, Interessen und Erwartungen der Beschäftigten, mit denen sie zurecht kommen muss. Gerade im privaten Dienstleistungssektor mit seinen hohen Anteilen an Frauen, Angestellten und Teilzeitbeschäftigten trifft sie auf eine nur schwer organisierbare Basis (vgl. auch DISKUSSION Nr. 14).

VHTL hat Zukunftsberechtigung

Vor diesem Hintergrund gibt es für die Strukturkommission «VHTL 2000» nur zwei Zukunftsszenarien:

1. *Anschluss* an eine oder mehrere andere SGB-Gewerkschaften.
2. Umfassende *Neuorientierung* der VHTL in Richtung einer offenen, zukunftsgerichteten Gewerkschaft des privaten Dienstleistungssektors und aktive Kooperation – bis hin zu Integrationsangeboten – mit anderen Berufsverbänden (v.a. Nicht-SGB-Verbände).

Wegen den besonderen Bedingungen im privaten Dienstleistungssektor geht die Strukturkommission davon aus, dass es eine eigenständige gewerkschaftliche Kraft zur «Begrünung der Gewerkschaftswüsten» braucht. Ihre Vorschläge zielen deshalb auf eine grundlegende Umgestaltung der gesamten Strukturen, Inhalte und Leistungen der VHTL ab, um dadurch ein neues Fundament für eine dynamischere und profiliertere Gewerkschaftspolitik zu schaffen.

Gemeinschaftsverband und Fachverbände

Die Leitidee von «VHTL 2000» ist das Prinzip der «differenzierten Organisationseinheit»: Anstelle der heutigen «gemischten» Sektionen und Regionalverbände gliedert sich die VHTL neu in gesamtschweizerische *Branchen-* bzw. *Fachverbände* (mit allfälligen Unterverbänden). Sie greift damit die breite Branchen- und Interessenvielfalt auf und verleiht ihr organisatorisch bessere Ausdrucksmöglichkeiten. Dadurch erhofft sie sich nicht nur eine grössere Handlungsfähigkeit, sondern auch eine stärkere Anziehungskraft für Unorganisierte, indem sie differenzierter auf die unterschiedlichen

Bedingungen und Interessenlagen in der Lebensmittelindustrie, im Transportgewerbe, Handel und Gastgewerbe sowie in den weiteren Dienstleistungsbereichen eingehen kann.
Um den besonderen Interessen und Bedürfnissen bestimmter Beschäftigungsgruppen gerecht zu werden, sind als weiteres Gefäss branchenübergreifende *Interessengruppen* für Frauen, Jugendliche, Angestellte, AusländerInnen, RentnerInnen bis hin zu Berufsgruppen wie z.B. Chauffeure und Chauffeusen vorgesehen.
Die Konsequenz ist eine neue Aufgaben- und Kompetenzverteilung: Der «Gemeinschaftsverband» setzt die gewerkschaftspolitischen Leitplanken in Form von Grundsatz- und Arbeitsprogrammen. Bei deren konkreten Umsetzung (z.B. in der Vertragspolitik) sollen aber die Fachverbände und Interessengruppen in ihren Zuständigkeitsbereichen über eine weitgehende Autonomie verfügen.

Einheit in der Vielfalt

Eine Strukturreform allein führt sicher noch nicht zu einer «neuen» Gewerkschaft, sie ist aber ein erster, notwendiger Schritt dazu. Ob das vorgeschlagene Organisationsmodell ein praxistaugliches und vor allem ein besseres Instrument ist, um die «Einheit in der Vielfalt» zu garantieren, hängt sehr stark auch von einer offenen, pluralistischen und demokratischen Organisations*kultur* ab, die es zu entwickeln gilt. Nur so kann eine handlungsfähige und schlagkräftige Gesamtorganisation aufgebaut werden, die dennoch den Fachverbänden und Interessengruppen einen möglichst grossen Handlungsspielraum einräumt, ohne dadurch einem «Branchenpartikularismus» Vorschub zu leisten.
Der Prüfstein sind jetzt die Diskussionen in der Basis. Sie werden zeigen, über welche Zukunft dann der ausserordentliche VHTL-Kongress im Herbst 1993 entscheiden kann.

Auflösung und Aushöhlung von Verträgen

Es hat schon immer Arbeitgeber gegeben, die gerne den Zwang der gewerkschaftlich vereinbarten Verträge losgeworden wären. In der jetzigen, von der Rezession gezeichneten Zeit wird die wirtschaftliche Flaute dazu genutzt, Verträge auszuhöhlen oder überhaupt nicht mehr zu erneuern.

Von Ursula Rumpf

Die Arbeitgeber begründen diesen kurzsichtigen Entscheid damit, dass sie mehr eigene Entscheidungsfreiheit in Fragen von Ferien, Lohn und Sozialleistungen bräuchten, um auch im Hinblick auf ein geeinigtes wirtschaftliches Europa, das allerdings gerade die Textilindustrie sehr befürwortet überleben zu können. Sie geben an, damit Arbeitsplätze erhalten zu wollen und glauben dies zu erreichen, ohne auf die Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rücksicht nehmen zu müssen.

Baumwollvertrag nicht mehr erneuert

Es gibt ja bereits Verträge, wie der Baumwollvertrag, die nicht mehr erneuert wurden und die Folgen machen sich langsam aber stetig bemerkbar. Denn ohne den Schutz der klaren Abmachungen und Verträge zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften werden Ferien und Löhne gekürzt, wie etwa in der Kammgarnspinnerei in Bürglen. Der 13. Monatslohn wird in Frage gestellt oder nicht mehr voll bezahlt. Die fabrikeigenen Wohnungen, lange Zeit für gerade diejenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit kleinen Löhnen noch gerade erschwinglich, versucht man massiv zu erhöhen, so in der Lunze Baar. Erhöht werden auch die wöchentlichen Arbeitszeiten und dies trotz der grossen Arbeitslosigkeit, die in unserem Land zur Zeit herrscht. Soziale Einrichtungen in den Betrieben, wie Kantinen oder verbilligtes Essen, Kinderkrippen, Gratismilch oder Tee usw. sind auch in der Heberlein Wattwil längst verschwunden.
Wer nicht bereit ist, Schicht- und Nachtarbeit zu leisten, muss mit Entlassung rechnen. Überall wird eingespart, eingespart auf dem Buckel jener, die oft über Jahrzehnte durch ihrer Hände Arbeit und oft genug auch unter Einsatz und Verlust ihrer Gesundheit mitgeholfen haben, den Wohlstand der Fabrikbesitzer zu sichern.

Umgehung der Verträge

Aber auch bestehende Verträge versucht man zu umgehen. Es werden immer öfters in Betrieben mit Neueintretenden Einzelarbeits-Verträge abgeschlossen. Das gelingt ganz besonders da, wo vor allem ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten, die erstens froh sind, überhaupt Arbeit zu bekommen, und zweitens kaum über Verträge und deren Handhabung Bescheid wissen.
Dort, wo es noch zu Vertragsverhandlungen kommt, weht ein rauher Wind an den Verhandlungstischen. Auch hier möchte man, wenn nötig durchs Hintertürchens die Gewerkschaften aus den Verträgen verbannen. Es wird immer öfters, wie zum Beispiel in der Färberei Baumann, versucht, nur noch mit der Betriebskommission alleine die Verträge auszuhandeln oder den Lohn und die Teuerung festzulegen. Dabei wird nur allzu oft, wenn auch meistens nicht offen, mit der Angst von Karrierestopp oder Arbeitsplatzverlust gespielt. In den wenigen Betrieben, in denen der automatische Teuerungsausgleich gesichert ist, versucht man diesen loszuwerden. Und mit neuen, nach dem jährlich erarbeiteten betrieblichen Gewinn ausgerichteten Lohnsystemen will man die Gewerkschaften vom Verhandlungstisch verbannen und so ihre Mitsprache und Stärke in den Betrieben schwächen.
Der Deregulierung durch den Verlust von Verträgen muss mit aller Macht entgegengewirkt werden. Bei vielen Betroffenen beginnt es zu dämmern, was sie mit dem Verlust des vertraglichen und gewerkschaftlichen Schutzes verloren haben, und Unmut macht sich breit.
Doch nur zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auch Partnerinnen und Partner, die ihre Arbeit bewusst und gerne tun. Das scheinen die verantwortlichen Herren in den Chefetagen vergessen zu haben. Doch könnte es sein, dass sie über kurz oder lang ganz bestimmt und sehr deutlich daran erinnert werden.
Die Gewerkschaften müssen in der nächsten Zukunft alles daran setzen, zu den vielen bereits bestehenden Gewerkschaftswüsten, bedingt durch die Rezession und Deregulierung, nicht noch neue dazu zu bekommen. Ein erster wichtiger Schritt als Antwort auf den Angriff auf Verträge und deren Untergrabung ist bestimmt die Fusion der Gewerkschaften GBH und GTCP zur neuen Gewerkschaft GBI. Nur wenn die Gewerkschaften ihre Kräfte vereinen, miteinander und nicht auch noch gegeneinander kämpfen, wird es auf lange Sicht auch eine wirkliche Zukunft für sie geben.

Landesmantelverträge statt Betriebsverträge

In den prekärsten Bereichen, auch in der Textilindustrie, muss alles versucht werden, mit Landesmantelverträgen, ähnlich wie z. B. im Bauhauptgewerbe, einen sicheren Rahmen zu schaffen, der dann betriebsbezogen oder auch kantonal ausgebaut werden kann. Vor allem aber muss es den Gewerkschaften jetzt gelingen, das Vertrauen der Arbeitenden für sich zu gewinnen. Das Desinteresse an gewerkschaftlicher Organisation und die Angst vor Repressalien und Arbeitsplatzverlust muss abgebaut, Arbeiterinnen und Arbeiter dazu motiviert werden, ihre oft unwürdigen Arbeitsverhältnisse mit Hilfe der Gewerkschaften zu ihren eigenen Gunsten zu verändern und zu verbessern.
Dies wiederum erfordert eine klare Haltung der Gewerkschaften, nicht nur bei Verhandlungen, sondern vor allem bei Auseinandersetzungen mit den Vertragspartnern und bei Vertragsverletzungen. Durch eine intensive Zusammenarbeit mit der Presse, den Ämtern und Behörden, durch Einbringen von Anträgen und Forderungen an unsere Politiker muss die gewerkschaftliche Arbeit auch für den Laien transparenter gemacht werden, durch Erreichen von den dazu notwendigen gesetzlichen Grundlagen, wie zum Beispiel verbesserten gesetzlich geregelten Grundlagen für Schicht- und Durchlaufbetrieb, auch mehr politisches Gewicht erhalten.

Gewerkschaftliche Schulung und berufliche Weiterbildung

Die gewerkschaftlichen Vertreterinnen und Vertreter, aber auch die Funktionärinnen und Funktionäre, die die Gruppen und Sektionen betreuen, sollten durch ständige Schulung das nötige politische und gewerkschaftliche Wissen erarbeiten und erhalten, um wenn nötig kompetent reagieren und handeln zu können. Der Informationsfluss von oben nach unten, aber auch von unten nach oben muss verstärkt und intensiviert werden.
Weiterbildungsprojekte für An- und Ungelernte, wie es z. B. die GTCP zusammen mit Leuten aus den Betrieben für die Textilindustrie ausgearbeitet und eingegeben, hat müssen verstärkt lanciert und unterstützt werden. So helfen z. B. eine gute Allgemeinbildung oder eine fachliche Weiterbildung gerade Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den unteren Lohnbereichen, aber auch Ausländerinnen und Ausländern in Krisenzeiten, wie wir sie momentan haben, zu einer besseren Chance auf dem Arbeitsmarkt.
Doch alle Zukunftsvisionen, Projekte und Ideen nützen nichts, wenn es uns nicht gelingt, die davon Betroffenen von Sinn und Wichtigkeit der Gewerkschaften und ihrer Arbeit und Funktion in den Betrieben zu überzeugen. Es braucht die Mithilfe aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitern, um eine lebenswerte Zukunft zu erschaffen, um Verträge dementsprechend auszubauen und zu erhalten und Arbeitsbedingungen nicht nur den Maschinen, sondern vor allem den Menschen, die sie bedienen, anzupassen und zu verbessern.

Wer begrünen will, muss zuerst die Verkrustungen aufbrechen

Die traditionellen gewerkschaftlichen Organisationsbereiche leiden – aus verschiedenen Gründen – zunehmend an Schwindsucht. Das ist ebenso gravierend wie bedrohlich, aber eine Tatsache. Das einzig Gute daran ist:

Von Beat Jost

• Endlich dämmert es in den bislang nicht schlecht gebetteten Gewerkschaftsspitzen und -zentralen, dass unsere Bewegung in Tat und Wahrheit nur noch eine Minderheit der Arbeitenden erfasst.

• Was der schmerzhafte politische Einflussverlust leider nicht schaffte, vermag jetzt vielleicht der Zusammenbruch des finanziellen Unterbaus: Den inhaltlichen und organisatorischen Wandel der Gewerkschaften nachhaltig in Gang zu setzen. Er tut bitter not.

Aus der Not eine Tugend?

Dass in diesem Dämmerungsprozess auch endlich die erodierenden Gewerkschaftswüsten entdeckt werden, ist naheliegend. So wurde in diesem Fall aus der Not eine Tugend gemacht.

Allerdings sind übertriebene Erwartungen fehl am Platz. Denn was bislang an gewerkschaftlicher Begrünungspolitik ansatzweise und konkret erkennbar ist, kann alles andere als überzeugen und genügen. Dabei unterliegen die zaghaften Versuche zwei grundsätzlichen Denk- und Weblehlern:

• Erstens: Die Begrünung wird vorläufig fast nur trocken geübt. Statt konkreten Projekten bleibt es bei Lippenbekenntnissen, schönen Erklärungen, geschliffenen Leitsätzen. All das ist soviel wert wie der Ratschlag für jene in der Wüste, als erstes eine Giesskanne anzuschaffen: Nämlich nichts.

• Zweitens: Die Begrünung soll mit den überholten Strukturen zersplitterter Organisationen und mit den in diesem Fall sturen Mustern gewerkschaftlicher Rekrutierung verwirklicht werden. Dabei müssten wir endlich einsehen: Die alten Bewässerungsschläuche reichen nun einmal nicht von den Verbandsbunkern in die Gewerkschaftswüsten. Und wer ernten will, muss zuerst säen, muss investieren – auch mit dem Risiko, dass nichts wird.

Drei Erscheinungen

Wenn wir nämlich diese ominösen Gewerkschaftswüsten betrachten, stellen wir vorab drei wesentliche Erscheinungen fest:

• Gewerkschaftlich öd und leer ist es besonders in den vertraglich ungeschützten oder prekären Bereichen mit tiefen Löhnen. Zwischen der Vertragssituation inklusive Lohnniveau und dem gewerkschaftlichen Organisa-

tionsgrad besteht ein direkter Zusammenhang.

• Die grossen Gewerkschaftswüsten finden wir in den inferioren Industriebranchen und ganz besonders in den Dienstleistungssektoren. Das heisst: Hauptsächlich betroffen sind die Frauen, welche in diesen Sektoren eine Mehrheit ausmachen.

• Zu den qualitativen und sektoriellen Aspekten kommt ein geographischer Schwerpunkt: In wirtschaftlich schwachen Randregionen sind die Gewerkschaftswüsten am grössten. Schlechtbezahlter, ungeregelter Arbeit, beispielsweise im Tourismusgewerbe oder in der Billiglohn-Industrie, ist man in diesen Regionen besonders ausgeliefert, ohne Schutz und Hilfe, denn Gewerkschaften kennt man hier vielfach wenn überhaupt nur vom Hörensagen.

Im Oberwallis Ausweg gesucht

Das Oberwallis ist eine solche Region, konfrontiert mit all den geschilderten Problemen. Deshalb haben wir vor Jahren einen Ausweg gesucht aus dem Teufelskreis von fehlenden Verträgen, schlechten Löhnen und gewerkschaftlicher Absenz. Das Resultat war die Gründung der neuen Gewerkschaft «eine für alle» (efa) – vorrangig eine Frauengewerkschaft, eine Dienstleistungsgewerkschaft, eine branchen- und verbandsüberschreitende Gewerkschaft.

Zentral war dabei die Erkenntnis:

• So kann es nicht weitergehen. Wer begrünen will, muss zuerst die Verkrustungen aufbrechen, unpflügen, mit gescheiterten Anbaumethoden brechen, auch gegen den Widerstand von Gewerkschaften in den eigenen Reihen, die zwar feudalistisch Hoheitsgebiete beanspruchen, aber während Jahrzehnten nicht den kleinen Finger rührten.

Der «efa» liegen fünf Überlegungen zugrunde:

• Die wenigen, in der Gewerkschaftswüste zerstreuten Kräfte müssen gesammelt werden. Nur so kann die Arbeit eine Perspektive bekommen.

• Die Bewegung muss vor Ort und möglichst professionell geführt werden. Das lässt sich nicht von fernen Verbandszentralen in Zürich, Bern oder Lausanne aus machen. Professionalität bedingt jedoch eine Konzentration der verfügbaren Kräfte und Mittel über die Verbandsgrenzen hinaus.

• Inhaltlich muss sich eine solche Gewerkschaft prioritär mit den Fragen und Problemen jener Leute auseinandersetzen, die angesprochen und in die Gewerkschaft integriert werden sollen. Das sind die Fragen der Frauen in bezug auf Lohn, Arbeitsbedingungen, soziale und gesellschaftliche Stellung.

• Die Auseinandersetzung muss auf betrieblicher Ebene mit konkreten Aktionen geführt werden. Die Durchsetzung von Gesamt- oder Kollektivarbeitsverträgen setzt eine breite Aufklärungs- und Bewusstseinsarbeit voraus.

• Die gewerkschaftliche Leistung und der Gewerkschaftsbeitrag müssen im Einklang stehen. Wer von einer Verkäuferin mit 1700 Franken Monatslohn brutto, die über keine gewerkschaftliche Erfahrung verfügt, keinen kollektivvertraglichen Schutz geniesst und bis zum nächsten Gewerkschaftssekretariat 100 Kilometer reisen muss, den üblichen Beitrag einfordert, verlangt zuviel; Dass nämlich ausgerechnet diese Verkäuferin den Gewerkschaftsapparat massiv subventioniert. Innergewerkschaftliche Solidarität wird so ins pure Gegenteil verkehrt.

Obwohl nur vom armengenössigen Oberwalliser Gewerkschaftsbund unterstützt, hatte die «efa» im Oberwallis einen guten Start. An die 100 Frauen haben sich mittlerweile der neuen Gewerkschaft angeschlossen. Aber trotzdem: Projekte wie «efa» sind zum Scheitern verurteilt, solange deren Förderung nicht zur gesamtgewerkschaftlichen Aufgabe wird; solange der SGB und seine Verbände nach dem Prinzip funktionieren: Wer hat, dem wird gegeben; wer nichts hat, muss zuerst selber schauen, dass er zu etwas kommt.

Die Frage ist nur: Wie lange noch können und wollen wir uns solche Gewerkschaftswüsten leisten? Wie lange wird es ob der peniblen Prinzipientreue und erschreckenden Unbeweglichkeit noch dauern, bis die ganze Gewerkschaftsbewegung eine Wüste ist?

Vertragsdschungel in halbprivaten Betrieben

Gegen 200 000 Beschäftigte arbeiten in der Schweiz in halbprivaten Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens und anderer parastaatlicher Dienstleistungsbetriebe. Für sie gelten die öffentlichrechtlichen Arbeitsbedingungen nicht, aber dennoch unterstehen die wenigsten von ihnen Gesamtarbeitsverträgen. Am Beispiel des Zürcher Gesundheitswesens beschreibt Christa Suter den vertraglichen Dschungel in diesem Bereich.

Von Christa Suter

Gerade in der heutigen Zeit lohnt es sich, die Arbeitsverträge in privaten und halböffentlichen Institutionen genauer unter die Lupe zu nehmen. Immer dann, wenn der Arbeitsmarkt schlechter geht und allgemeines Sparen angesagt ist, bekommen vertraglich zugesicherte Leistungen einen anderen Stellenwert.

Verschiedene Anstellungsmodalitäten

Das Auffälligste im nichtöffentlichen Bereich ist, dass es sehr viele verschiedene Anstellungsmodalitäten gibt. Vermutlich gibt es im ganzen Kanton Zürich nicht zwei Institutionen mit dem gleichen Arbeitsvertrag. Die meisten Institutionen im Raume Zürich sind in irgendeiner Form entweder mit der Stadt oder

dem Kanton verbunden, sei es über Subventionen oder über vertraglich zugesicherte Leistungen. Aus diesem Grund lehnen sich viele der privaten Verträge an die öffentlichen Anstellungsbestimmungen an. Dabei gibt es drei Formen: Entweder erfolgt die Anstellung fast vollständig entsprechend dem öffentlichen Personalrecht, oder es wird bei einzelnen Bereichen (Lohn, Arbeitszeit, Teuerung) darauf verwiesen und der Rest mittels Anhang oder Statuten geregelt. Das wohl grösste Problem bei solchen Verträgen ist die Kontrolle. Zum einen kennen die MitarbeiterInnen oft die rechtliche Grundlage nicht, da in der Regel die jeweilig gültigen städtischen oder kantonalen Bestimmungen nicht aufliegen. Zum andern sind, gerade in kleinen Institutionen, die Personalchefs auch die direkten Vorgesetzten, mit denen man täglich zu tun hat. Gerade wenn vertragliche Bestimmungen unklar sind, führt dies oft zu Spannungen am Arbeitsplatz, denen sich einzelne MitarbeiterInnen nicht aussetzen können. Eine dritte Form sind Einzelarbeitsverträge, die sich überhaupt nicht an die öffentlich-rechtlichen Verhältnisse anlehnen, sondern in ganz «hausgebackenen» Personalreglementen zusammengefasst sind. Gesamtarbeitsverträge gibt es im nicht öffentlichen Gesundheitsbereich im Kanton Zürich überhaupt keine.

Pflegepersonal in privaten Institutionen

In den letzten Jahren haben insbesondere beim Pflegepersonal die privaten Institutionen recht flexibel (d.h. in diesem Fall grosszügig) auf die Personalknappheit reagieren müssen. So war z.B. die Teilzeitarbeit in nicht-diskriminierter Form in diesen Institutionen an der Tagesordnung, lange bevor sie in öffentlichen Spitälern überhaupt ein Thema war. Gerade bezüglich Arbeitszeit und Ferien sind im privaten Bereich oft grosszügigere Lösungen anzutreffen. Aber auch bei der Besoldung ist das Personal manchmal besser gefahren als bei der öffentlichen Hand; in andern Fällen lagen die Löhne aber auch mangels Transparenz der Lohneinstufungen darunter. Gerade bezüglich Lohnpolitik ist eine Kontrolle in privaten Institutionen sehr schwierig, da meist Einreihungspläne und Stellenbeschreibungen fehlen, wie wir sie bei Stadt oder Kanton kennen.
Oftmals sind auch all die Zusatzleistungen wie Schichtbonus und Mutterschaftsschutz im privaten Bereich schlechter geregelt. So hat es beispielsweise recht lange gedauert, bis der von der Spitalbewegung erkämpfte Zeitzuschlag bei Nachtarbeit in allen privaten Institutionen des Gesundheitswesen eingeführt wurde. Denn dafür gibt es keine gesetzliche Grundlage, sondern es liegt im Ermessen der betroffenen Direktion, wann und ob sie solche Verbesserungen einführt.

Beispiel Spitex

Von daher haben Mitarbeiterinnen privatrechtlicher Betriebe und der in diesem Bereich schwach vertretene VPOD immer wieder Verbesserungen ihrer Anstellungsbedingungen durch Angleichung an die Bedingungen der öffentlichen Subventionsgeber angestrebt.
Werden privatrechtliche Verträge vermehrt an die öffentlich rechtlichen Bedingungen angebunden, können sich aber auch Verschlechterungen ergeben. Dies hat sich am Beispiel der Spitex in der Stadt Zürich gezeigt. Bislang waren die MitarbeiterInnen individuell von den einzelnen privaten Spitex Verbänden angestellt gewesen. Mit der Zunahme der städtischen Subventionen wurden die Vereine vermehrt der Kontrolle der Stadt ausgesetzt, was Auswirkungen hatte auf den Stellenplan, aber auch bezüglich Anstellungsbedingungen. Die Stadt erklärte sich nicht bereit, irgendwelche Vertrags-Verhältnisse zu subventionieren, die über den Standart ihrer eigenen Beschäftigten hinaus ging. So wurde ein neues Besoldungsreglement von der Stadt vorgeschlagen, das für viele Gemeindeschwestern eine Verschlechterung bedeutet. Mit der Angleichung ans städtische Personalrecht müssten zudem MitarbeiterInnen nach dem 40. Altersjahr auf die bislang gewährte 5. Ferienwoche verzichten, ebenso würden die bisher gewährten 5 Weiterbildungstage auf 3 pro Jahr reduziert.
Auf den ersten Blick sieht es also manchmal so aus, als ob MitarbeiterInnen in privaten Institutionen bessere Arbeitsbedingungen hätten. Es darf jedoch nicht ausser acht gelassen werden, dass solche Besserstellungen das Resultat einer guten Wirtschaftslage und einer ausgeprägten Personalknappheit im Pflegebereich sind. Unterdessen gibt auch beim Pflegepersonal Arbeitslose, und die allgemeine Sparhysterie wird schnell auch im privaten Dienstleistungsbereich Wirkung zeigen. Wenn die Stadt und der Kanton Zürich die Löhne einfriert und den vollen Teuerungsausgleich in Frage stellen, wird das Signalwirkung auch in den privaten Institutionen haben. Und auch in andern Vertragspunkten werden die privaten Betriebe Errungenschaften der «Hochkonjunktur» in den Einzelarbeitsverträgen ohne Mühe schnell abbauen können.

Umfassende Gesamtarbeitsverträge wünschenswert

Längerfristig wäre es deshalb sicher wünschenswert, wenn es auch in den privaten und halböffentlichen Institutionen des Gesundheitswesen umfassende Gesamtarbeitsverträge gäbe, die sich zwar an die Verhältnisse bei Kanton und Stadt anlehnen würden, aber dennoch eigenständige Vertragswerke wären. Damit würden gemeinsame Vertragsbewegungen zur Verteidigung und die Erkämpfung von Errungenschaften überhaupt erst möglich.

Modernismus in der Sackgasse

Welche Antwort kann die Gewerkschaftsbewegung auf die andauernde Krise und explodierende Arbeitslosigkeit geben? Mit einiger Verspätung ist die Diskussion darüber entbrannt. Dem Kapital, dessen Gewinnlage nicht übel ist, mit Mobilisierungen härteren Widerstand entgegensetzen? Oder kuschen und nehmen was es gibt? Ins wirtschaftspolitische Getümmel mit eigenen Forderungen eingreifen? Oder sich auf betrieblich-gewerkschaftliche Gärten beschränken?

Von Andreas Rieger

Die Antworten der verschiedenen gewerkschaftlichen Strömungen auf diese Fragen polarisieren sich wieder vermehrt; die Fälle Swissair und Fims sind beredte Zeugen dafür; ebenso die Auseinandersetzung um ein konjunkturpolitisches Sofortprogramm im SGB.

Eine der nicht unwichtigen gewerkschaftlichen Strömungen der letzten Jahre ist angesichts der gestellten Fragen mehr oder weniger verstummt: die «Familie» der «ModernistInnen». Sie war auf die Krise offensichtlich am wenigsten vorbereitet, kam diese in ihrem Konzept doch kaum vor.

Erinnern wir uns an einige wichtige Diskussionen mit dieser Meinungsgruppe zu Zeiten als die Wirtschaft Ende der 80er Jahre noch boomte:

- Vergegenwärtigen wir uns die Debatten über die Flexibilisierung der Arbeitszeit, als nicht nur die Individualisierung der Arbeitszeitwünsche entdeckt wurden, sondern auch auf eine Interessenkonvergenz mit den Arbeitgebern in Fragen der Arbeitszeit gesetzt wurde.
- Erinnern wir uns an den Streit um die Akzeptierung des Durchlaufbetriebs bei ETA-Marin (eine Frage, welche die Gründungsnummer von Diskussion halb füllte).
- Da waren auch die Diskussionen um die Dynamik der neuen Technologien und ihren möglichen emanzipatorischen, Entfremdung aufhebenden Gehalt.
- Vergegenwärtigen wir uns auch all die Polemiken gegen die «dynosaurischen» Konzeptionen von «Kampf-Gewerkschaften», denen stromlinienförmigere Modelle von Dienstleistungs- und Lobby-Organisationen vom Typus WWF oder VCS entgegengestellt wurden.

Grundlegend ging die Modernisten-Strömung davon aus, dass die Dynamik der als «postindustriell» oder «postkapitalistisch» bezeichneten Gesellschaft eine durchaus begrüssenswerte Richtung eingeschlagen hatte, allerdings einiger Korrektive bedürfe. Beat Kappeler hat dies anfangs 1990 in einem grösseren Dossier auf seine Weise dargelegt, als er davon sprach, dass der Kapitalismus als Klassengesellschaft bereits vor 60 Jahren «eingebrochen» sei und wir seither die «offene, dynamische Gesellschaft des Westens» kennen; zwar versagt der dem System zugrunde liegende Markt in verschiedenen Punkten; aber gerade hier setzen die seit Jahrzehnten verwurzelten korrektiven Mechanismen der Politik und des Staates ein (Volksrecht 23./24. 3. 1990).

Die Diskussionen mit den ModernistInnen waren auch für «linke» GewerkschafterInnen nicht ohne Gewinn, ging es doch um Ideen, die zweifellos reale gesellschaftliche Entwicklungen reflektierten, z.B. die Individualisierung.

Die Krise seit 1991 hat einen Szenenwechsel gebracht, der heute die Thesen der ModernistInnen als «Schönwetter-Thesen» erscheinen lassen:

- Die Problematik flexibler Arbeitszeit springt nun in die Augen: selbst vertraglich relativ abgesicherte Modelle individualisierter Arbeitszeit wie dasjenige der Swissair kehren sich in der heutigen Zeit ins Gegenteil (der unabgegoltenen Dauerüberzeit oder Kurzarbeit).
- Die neuen Technologien zeigen sich in ihrer Zwieschlächtigkeit und profilieren sich derzeit mit ihrer Potenz der Rationalisierung und der vermehrten Kontrolle über die Arbeitenden.
- Die Gewerkschaftskonzepte ohne aktive Mitgliedschaft erscheinen deutlicher als Papiertiger in einer Zeit, wo nur mit starken sozialen Kräfteverhältnissen den Unternehmern begegnet werden kann.

Das war bei den «ModernistInnen» nicht so vorgesehen. In Kappelers Dossier von 1990 kamen die Krisen als «Versagen des Marktes» gar nicht vor.

Als dann die Rezession dennoch ausbrach, kombinierte sich das Nichtwahrhaben-Wollen und das Prognostizieren des baldigen Neuaufschwungs mit der Weigerung, konjunkturpolitische Massnahmen von Staat und Unternehmern zu verlangen. In einer für die Glaubwürdigkeit der Gewerkschaften entscheidenden Situation wie 1992 profilierten sich verschiedene ExponentInnen des «Modernismus» mit einer Polemik gegen die VerfechterInnen konjunkturpolitischer Forderungspakte, ohne selbst irgendwelche andere Perspektiven vorzuschlagen.

Die daraus entstehende Debatte war nun ohne jeglichen Gewinn: Der SGB wie auch die SPS blieben lange relativ gelähmt und mussten sich zu Recht vorhalten lassen, sie erfüllten ihre elementarste Funktion nicht. Besonders litt aber auch die Glaubwürdigkeit der «ModernistInnen», deren Haltung nun zunehmend als zynisch empfunden wurde.

Der Abgang von Beat Kappeler aus dem SGB mag zwar nicht in dieser Situation begründet sein, ist doch aber zumindest symptomatisch.

Auf dem Weg zu einer kämpferischen Gewerkschaft?

Von Bruno Bollinger

Dieser SMUV-Kongress war für mich eine sonderbare Erfahrung. Seit einigen Jahren bin ich nicht nur im SMUV aktiv, sondern auch ein aufmerksamer Beobachter der Entwicklung in diesem Verband. Unzählige Artikel habe ich über dieses Thema SMUV verfasst; für DISKUSSION, für die Bresche und auch für die WOZ.
Hier in Kürze noch einige Fakten, die zu berücksichtigen sind.

Nur 90 Anträge, keine grossen Diskussionen

An diesem SMUV-Kongress waren lediglich 90 Anträge zu behandeln. Das ist für den SMUV, wie für jeden anderen Verband, wenig. Dies zeigt, dass in den SMUV-Sektionen vor diesem Kongress keine grossen Diskussionen stattgefunden haben. Das hat sich in den wenigen Anträgen gezeigt. Das äussert sich auch darin, dass kein einziger Antrag zur Relativierung des Arbeitsfriedens gestellt worden ist.

Verglichen mit einem GBH-Kongress oder mit dem GBI-Fusionskongress fehlte beim SMUV die Diskussion, die von jenen Sektionsfunktionären geführt wird, die eine kämpferische Politik vertreten. Die einzigen Auseinandersetzungen am SMUV-Kongress verliefen entlang der üblichen Trennlinie des Röstgrabens zwischen der welschen und der deutschen Schweiz.

Namen geändert, Abkürzung bleibt

Die Abkürzung SMUV bleibt, der Name des Verbandes wird jedoch geändert. Nun heisst der SMUV «Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen». Viele in der Gewerkschaft Bau und Industrie GBI sahen darin eine durch die Fusion GBH/GTCP verursachte Reaktion des SMUV. Das hat wahrscheinlich auch mitgespielt. Ausschlaggebend war aber wohl die Namensänderung des CMV, der sich seit letztem Jahr «CMV/FCOM – Christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe» nennt.

Klar gegen die GBI gerichtet war aber der vom Kongress angenommene Antrag der Berner Sektionen, in den Statuten festzuhalten, dass der SMUV unter anderem auch die Gewerkschaft der Chemie ist.

Dieser Guerillakrieg um Branchen-Gartenzäune wird in der nächsten Zukunft von der Notwendigkeit erledigt, in den eigenen Branchen und Bereichen glaubwürdige und effiziente Gewerkschaftsarbeit zu machen.

Edgar Köppel, ein PR-Mann

Vor allem seit den letzten Kongress 1988 hat sich der SMUV ein professionelles Erscheinen zugelegt, das sehr oft im Widerspruch zum Auftreten der Exponenten stand. Auch in den Stellungnahmen des Verbandes waren wieder vermehrt härtere Töne an die Adresse der Unternehmerschaft zu vernehmen. Diese Erscheinung geht vor allem auf das Konto von Edgar Köppel, der nun in einer Reorganisation der Geschäftsleitung zum Zentralsekretär gewählt worden ist.

In einem Sturmlauf zur Verteidigung der alten Pfründe (sprich Vertretungen in der GL) versuchten die Welschen, an Stelle dieses neuen Ressorts, einen welschen Kollegen in die GL zu bringen. Der Kongress wählte aber ziemlich deutlich Edgar Köppel und mit ihm die Erneuerung der Führung.

«Der Kongress bewegt sich», war das Motto der Demonstrationen. Die oben aufgeführten Fakten und weitere, deutliche Zeichen des SMUV-Kongresses lassen die Hoffnung aufkommen, dass auch der SMUV den Weg zu einer kämpferischen Politik sucht. Das ist natürlich die beste Garantie dafür, die befürchtete Zunahme der Auseinandersetzungen zwischen SMUV und GBI zu verhindern. In diesem Sinne verfasste ich folgenden Kommentar, der in den zwei Organen der GBI, der GTCP- und der GBH-Zeitung, abgedruckt worden ist.

Kommentar

Bewegt sich nun auch der SMUV?

Mit zuerst zögernden, dann doch deutlichem Applaus quittierten die SMUV-Delegierten die von Christiane Brunner am späten Donnerstagnachmittag vorgelesene Solidaritätsbotschaft der GBI. Der Kongress hatte am Vormittag beschlossen, die Tagesordnung dahingehend zu ändern, dass am folgenden Tag der Kongress auf der Strasse stattfinden sollte. Grund genug also für den GBI-Präsidenten, dem SMUV Unterstützung zu signalisieren.

Viele – gerade in den Reihen der GBI – befürchteten, dass das Verhalten des SMUV bei den Emser-Werken im Konflikt mit Blocher für die Zukunft beispielhaft sei. Befürchtet wird, dass der SMUV seine «Arbeitsfriedenspolitik um jeden Preis» fortsetzen werde. Von daher die Angst, der SMUV werde den kämpferischen Gewerkschaften zunehmend – wie in Ems – in den Rücken fallen. «Ein billiges Feilschen hinter verschlossenen Türen werde es nicht mehr geben», versprach Christiane Brunner. Zwar fehlte der traditionelle Antrag zur Relativierung der Friedenspflicht, an dem bei früheren SMUV-Kongressen der aktuelle Stand der Meinung bezüglich Arbeitsfrieden gemessen werden konnte. Keine/R der RednerInnen sprach aber noch von Arbeitsfrieden, der verteidigt werden soll. Christiane Brunner hielt in ihrer Präsidialansprache klar und deutlich fest, dass der SMUV offensiver und härter auftreten wird. Ein deutliches Zeichen waren die Demonstrationen vor dem Bundeshaus und in Vevey. Ein klares Zeichen war auch die oppositionslose Wahl von Christiane Brunner – immerhin die Initiatorin des Frauenstreiks – zur SMUV-Präsidentin. «Zwei Zeichen für frischen Wind», stellt Ewald Ackermann im SGB-Pressedienst fest.

Die GBI-Kolleginnen und Kollegen werden diese Zeichen sicher zu deuten wissen. Denn wenn die zwei grössten Gewerkschaften der Schweiz sich kämpferisch der Offensive der Unternehmerschaft stellen, dann kann das keine gegenseitige Konkurrenzierung sein, sondern ganz klar eine Stärkung beider Gewerkschaften und damit der ganzen Bewegung.

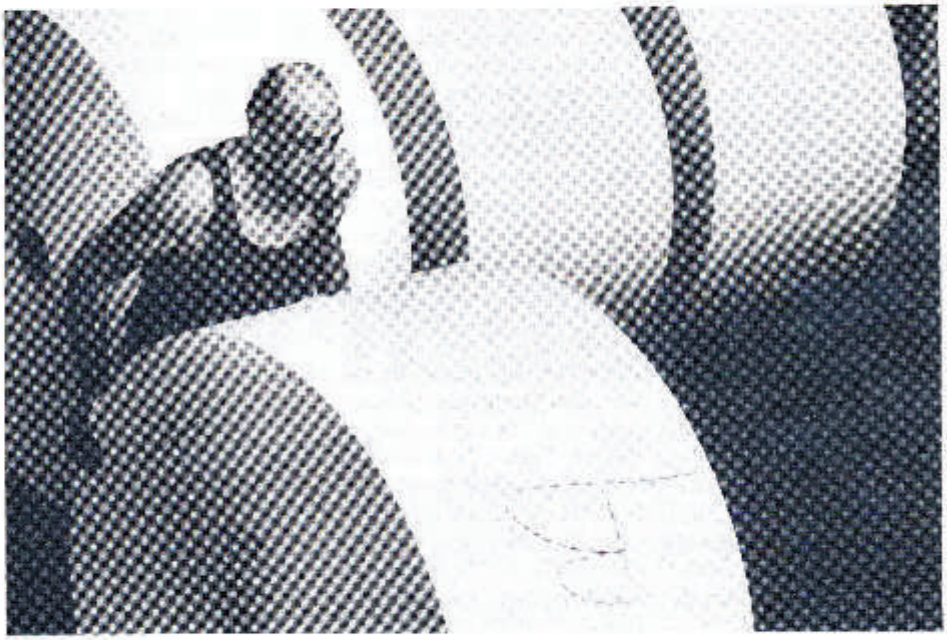
Wenn sich nun der SMUV in der am Berner Kongress angezeigten Richtung bewegt, wird es zwei starke Gewerkschaften geben, die zusammen ihren Auftrag kompetent und effizient erfüllen werden: Die Verteidigung der Interessen und der Rechte aller Lohnabhängigen.

Dieser war der erste SMUV-Kongress, an dem ich teilnehmen konnte – dies nach zwanzig Jahren SMUV-Mitgliedschaft und nach zwanzig Jahren Einsatz (und Auseinandersetzungen) für eine kämpferische SMUV-Politik. Am Kongress war ich allerdings als Vertreter der GTCP eingeladen. Ich begab mich also mit gemischten Gefühlen nach Bern. Als Gusti Tarabusi die Änderung der Tagesordnung bekanntgab, wohlte es mir sichtlich. Gerne demonstrierte ich dann am Freitag mit und zog mir ohne Zögern zum Schutz vor dem Nieselregen das SMUV-Hütchen an.

«Ein billiges Feilschen hinter verschlossenen Türen werde es nicht mehr geben»: Christiane Brunner, die neue Präsidentin.

In einer Reorganisation der Geschäftsleitung zum Zentralsekretär gewählt worden: Edgar Köppel.

UND



SIE

bewegt sich doch

CHRONOLOGIE DER BEWEGTEN EREIGNISSE

5. September 1992: GBH + GTCP = GBI

Mit einer Gegenstimme und einer Enthaltung haben die knapp 400 Delegierten den Fusionsvertrag und die Statuten der neuen «Gewerkschaft Bau und Industrie» (GBI) angenommen. Die Fusion der Gewerkschaft Bau und Holz (GBH) mit der Gewerkschaft Textil Chemie Papier (GTCP) zur grössten Schweizer Gewerkschaft wird somit auf den 1. Januar 1993 vollzogen. Ziel der neuen Gewerkschaft ist die Konzentration der Kräfte, um die Gewerkschaftsbewegung über die traditionellen Organisationsbereiche hinaus insbesondere für Frauen, Jugendliche, Angestellte und Beschäftigte mit prekären Arbeitsverhältnissen zu öffnen. An der Spitze der GBI stehen Vasco Pedrina als Präsident (bisher GBH-Präsident) und Hans Schäppi als Vizepräsident (bisher GTCP-Präsident) beide Trägerschaftsmitglieder der DISKUSSION.

8. September 1992: Warnstreik der Basler ÄrztInnen

Mit Arbeitsunterbrüchen und einer Demonstration protestierten rund 300 Basler Assistenz- und OberärztInnen der staatlichen Spitäler gegen die Streichung einer Kompensations-Ferienwoche für ÄrztInnen, die weniger als 55 Stunden wöchentlich arbeiten.

16. September 1992: Warnstreik der Staatsangestellten im Jura

Mehrere hundert jurassische BeamtInnen, LehrerInnen und Angestellte von Spitälern und sozialen Institutionen legten für zwei Stunden ihre Arbeit nieder, um gegen die im Kantonsbudget 1993 vorgesehenen Lohnkürzungen zu protestieren.

28./29. September 1992: Verkäuferinnen-Streik in Bern

Mit einem zweitägigen Warnstreik kämpften die Verkäuferinnen der «Big-Mack»-Boutiquenkette, die sich im Konkurs befindet, für die Auszahlung der ausstehenden Löhne. Organisiert wurde der Streik von der Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL).

1. Oktober 1992: VPOD-Aktionstag bei der Swissair

Am Aktionstag des Verbandes des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) protestierten 3000 Swissair-Angestellte in den Flughäfen Zürich und Genf «gegen Abbau und Willkür bei der Swissair». Anlass waren die gescheiterten Verhandlungen um einen neuen Gesamtarbeitsvertrag für das Swissair-Bodenpersonal. Falls kein neuer GAV zustande kommt, droht der VPOD mit einem Streik im Januar.

12. Oktober 1992: SGB sagt Ja zum EWR

Mit 81 Ja- gegen 3 Nein-Stimmen sprach sich die Delegiertenversammlung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) klar für den Beitritt der Schweiz zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) aus. Notfalls will aber der SGB eine Volksinitiative zum Schutz vor Lohn- und Sozialdumping vorbereiten.

15. Oktober 1992: Demo des Genfer Staatspersonals

Über 1500 Staatsangestellte folgten dem Aufruf des Genfer Gewerkschaftskartells der öffentlichen Dienste und demonstrierten gegen die Sparmassnahmen des Genfer Staatsrates. Ursprünglich war anstelle der Protestkundgebung ein weiterer Streik geplant, nachdem das Staatspersonal in diesem Jahr bereits zweimal die Arbeit niedergelegt hatte. Für das Gewerkschaftskartell ist damit der Streikbeschluss aber noch nicht vom Tisch, sondern nur aufgeschoben.

22. Oktober 1992: Demos gegen Lohnabbau in Basel, Zürich und Winterthur

Insgesamt über 10 000 Beschäftigte aus der Privatwirtschaft und den öffentlichen Diensten protestierten in Basel, Zürich und Winterthur gemeinsam gegen Lohn- und Personalabbau sowie gegen

die «soziale Verwilderung». Im Mittelpunkt der von den SGB-Gewerkschaften und Gewerkschaftsbünden organisierten Kundgebungen stand die zunehmende Willkür der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, die keine Gelegenheit ausliessen, um die Gesamtarbeitsverträge und den Teuerungsausgleich abzubauen. Im öffentlichen Dienst wurden weitere Protestaktionen bis hin zu Streiks angekündigt.

24. Oktober 1992: Vertragskündigung im Marmor- und Granitgewerbe

Anfang dieses Jahres streikten die Marmor- und Granitarbeiter erfolgreich gegen die Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages durch die Arbeitgeber. Nun droht ein neuer Arbeitskampf: Nachdem sich die Arbeitgeber in den Verhandlungen um die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages «äusserst kompromisslos» gezeigt haben, beschlossen die Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) und der Christliche Holz- und Bauarbeiterverband (CHB) ihrerseits, den Gesamtarbeitsvertrag auf Ende Jahr zu kündigen.

26. bis 31. Oktober 1992: Aktionswoche der GBI

Mit Versammlungen, Flugblattaktionen und Diskussionsveranstaltungen auf Baustellen in der ganzen Schweiz protestierte die Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) gegen die «koordinierte Abbaustrategie der Arbeitgeber» und für die Einhaltung des geltenden Landesmantelvertrages. Den Abschluss der Aktionswoche bildete eine *interprofessionelle Versammlung* mit 800 Delegierten in Bern. Bund, Kantone und Gemeinden wurden aufgefordert, sozial und ökologisch sinnvolle Investitionen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu tätigen.

28. Oktober 1992: Demo gegen Arbeitsplatzabbau in Zug

Etwas über 200 Personen nahmen im strömenden Regen an einer von SMUV, CMV und LfSA organisierten Kundgebung gegen den Abbau von Arbeitsplätzen teil. Am 8. Oktober meldete die Weltwoche, dass die Landis & Gyr den Abbau von 500 Arbeitsplätzen plane. Das L&G-Management liess sich zwei Wochen Zeit, um die Öffentlichkeit direkt zu informieren: Die Zählerproduktion wird nach Griechenland und Deutschland verlegt, was den Abbau von 450 Arbeitsplätzen in Zug zur Folge haben wird. Der Zuger Gewerkschaftsbund reagierte prompt auf die Meldung der Weltwoche und organisierte am 15. Oktober eine Aussprache für die Betroffenen, an der 200 Leute teilnahmen. Die Flugblätter wurden von Zuger PolitikerInnen vor den Toren der L.& G. verteilt. In einem offenen Brief an Stephan Schmidheiny, Hauptaktionär der Landis & Gyr, forderten 15 prominente ZugerInnen: «Nach dem ökologischen ist jetzt ihr soziales Gewissen gefragt!»

5. bis 7. November 1992: SMUV-Kongress

Unter dem Motto «der Kongress bewegt sich» fand ein Teil des SMUV-Kongresses buchstäblich «auf der Strasse» statt. Am Freitagmorgen besammelten sich die Gäste und Delegierten im Berner Kursaal, um gleich in Richtung Bundeshaus zu marschieren. Dort wurde Bundesrat Delamuraz eine Protestresolution gegen die Untätigkeit der Behörden gegenüber der wachsenden Arbeitslosigkeit überreicht. Danach fuhren die Delegierten mit Bussen nach Vevey, wo sie vor den Toren der «Ateliers de constructions de Vevey» protestierten. Erst einige Tage zuvor war die Entlassung der letzten 150 ArbeiterInnen des Betriebes bekanntgegeben worden.
Die Abkürzung SMUV bleibt zwar, die Ausschreibung ändert jedoch. So hat der Kongress beschlossen, dass SMUV inskünftig als «Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen» ausgeschrieben wird. Am Samstag übernahm zum ersten mal eine Kollegin das Präsidium. Ohne Opposition wurde Christiane Brunner zur SMUV-Präsidentin gewählt.
Ein kämpferischer SMUV? Die Demonstration am Freitag und die Präsidialansprache von Christiane Brunner waren deutliche Zeichen in diese Richtung. Hoffen wir, dass es nicht nur Zeichen bleiben!
(Siehe Kommentar von B. Bolliger, S. 29)

Toya Maissen
Links notiert

Ausgewählte Texte und Reden 1976 - 1991 mit Begleittexten von Helmut Hubacher und Pater Flurin Maissen. Umfang ca. 300 Seiten, Geb. Preis Fr. 39.-

Vor einem Jahr starb Toya Maissen, die bekannte Journalistin aus Basel, die profunde Analytikerin der politischen und wirtschaftlichen Gegenwart der Schweiz, die Politikerin, die stets in die Zukunft blickte und Utopien entwarf, Themen aufgriff, lange bevor sie zum politischen Allgemeingut gehörten.

Der Basler AZ-Verlag bringt ausgewählte Texte und Reden von Toya Maissen heraus, die sie zwischen 1976 und 1991 geschrieben hat.

✂

Ich bestelle ... Exemplar(e), Toya Maissen "Links notiert"
zum Preis von Fr. 39.- – Versandkosten.

Name: _____
Vorname: _____
Strasse: _____
PLZ Ort: _____
Datum: _____
Unterschrift: _____

Einsenden an: Basler AZ-Verlag, Volksdruckerei Basel, Postfach 4002 Basel

DISKUSSION

1 Flexibilisierung der Arbeitszeit
Mit Beiträgen von: Fredy Aeberli/Marianne Ebel/Patricia Pedrina/ Giuseppe Sergi, Ruth Gurny, Robert Riemer, Rita Schiavi, u. a.

2 50 Jahre Arbeitsfrieden
Mit Beiträgen von: Jakob Tanner/ Hans Schäppi, Hans Baumann/Vasco Pedrina/Hans Schäppi, Andi Rieger, Siegfried Hartmann, Urs Zuppinger, u. a.

3 Frauen – Gleichberechtigung und mehr
Mit Beiträgen von: Ruth Gurny/Edith Zumbühl, Christine Groll, Elisabeth Freyvogel, Claudia Kaufmann, Esther Spinner, Paula Peter, u. a.

4 Neue Armut – neue Sozialpolitik
Mit Beiträgen von: Christiane Brunner, Fritz Leuthy, Rita Schiavi, Josi Steiger, Urs Muggli, Graziano Pestoni, Sybilla Schmid, u. a.

5 Ökologie und Gewerkschaften
Mit Beiträgen von: Ursula Koch/Ruedi Meier/Hans Schäppi, Verena Bürcher, Jürg Frey, Thomas Helm, Klaus Müller, u. a.

6 Zukunft der Gewerkschaften
Mit Beiträgen von: Hans Baumann, Bruno Bollinger, Therese Frösch, Christoph Lips, Patricia Pedrina, Martino Rossi, u. a.

7 Frauen im Arbeitnehmerpatriarchat
Mit Beiträgen von: Ruth Gurny/Edith Zumbühl, Rosmarie Gerber, Therese Thévenaz-Christen, Erika Trepp, Sybilla Schmid, u. a.

8 Europa 1992
Mit Beiträgen von: Guglielmo Grossi, Beat Kappeler, Vasco Pedrina, Graziano Pestoni, Hans Schäppi, Sybilla Schmid, u. a.

9 Nacht- und Wochenendarbeit
Mit Beiträgen von: Ruth Dreyfuss, Marianne Ebel, Hans Schäppi, u. a.

10 Immigration
Mit Beiträgen von: Giorgio Dhima, Christina Ghionda-Allemann, Ester Menge-Meier, Mariano Pecheco, Vasco Pedrina, u. a.

11 SGB-Kongress 1990
Mit Beiträgen von: Ruedi Hauert/Werner Maller, Fritz Leuthy, Christoph Lips, Dani Nordmann, Andi Rieger, Urs Zuppinger, u. a.

12 Gewerkschaften und Europa
Mit Beiträgen von: Bruno Bollinger, Andreas Burger/Roland Erne, Reinhard Kiel, Margrit Meier, Andi Rieger, Hans Schäppi, Vasco Pedrina, u. a.

13 Frauen im SGB
Mit Beiträgen von: Vreni Heer/Edith Zumbühl, Catrina Demund, Beatrice Graf, Christina Karrer/Bettina Kurz, Margot Venetz-Schmidhalter, u. a.

14 Gewerkschaft 2001
Mit Beiträgen von: Ewald Ackermann, Franz Cahannes, Hugo Fasel, Urs Giroud, Peter Keimer, Bernd Körner, Walter Renschler, Heinz Ruf, Ursula Rumpf, u. a.

15 Jugend
Mit Beiträgen von: Bruno Bollinger, Andreas Burger, Roland Erne, Jeannette Gloor, Thomas Hensel, Silvia Muff, Markus Müller, Heinz Ruf, Walter Schöni, Ursi Urech, Sibylle Wiedmer, u. a.

16 Ökonomie
Mit Beiträgen von: Hans Baumann, Bruno Bollinger, Catrina Demund, Julian Elrod, Peter Farago, Thomas Heim, Sabina Littmann-Wernli, Christoph Lips, Ueli Mäder, Sulpice Piller, Heinz Ruf, Hans Schäppi, Walter Schöni, Martin Wicki.

17 Solidarität
Mit Beiträgen von: Brigitte Anderegg, Bruno Bollinger, Roland Erne, Serge Gaillard, Vincenzo Giovanelli, Urs Muggli, Oliver Peters, Stefan Pfäffli, Heinz Ruf, Renato Salzgeber, Urs Sekinger, Verena Schmid, Marina Widmer.

18 Berufsbildung/ Weiterbildung
Mit Beiträgen von: Bruno Bollinger, Anne Borkowsky, Brunella Brazzola, Roland Erne, Philippe Gognon, Werner Kallenberger, Hans Kern, Walter Schöni, Erika Stäuble, Martin Wicki, Beate Wille.

19

DISKUSSION

MAGAZIN FÜR AKTUELLE GEWERKSCHAFTSPOLITIK NR. 19

Der Gewerkschaftsbewegung bläst ein scharfer Wind entgegen: Weltweite Krisenerscheinungen, Offensive der Unternehmer auch in der Schweiz, fortgesetzte Diskriminierungen der Frauen, Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, u.a.m...
Darauf ist die Gewerkschaftsbewegung schlecht vorbereitet. Die InitiantInnen des Magazins DiSKUSSiON sind von der Notwendigkeit überzeugt, dass trotz starkem Gegenwind gemeinsam Solidarität und Widerstand entwickelt werden kann.

DISKUSSION

MAGAZIN FÜR AKTUELLE GEWERKSCHAFTSPOLITIK NR. 19

DISKUSSION

MAGAZIN FÜR AKTUELLE GEWERKSCHAFTSPOLITIK

Postfach 290
8026 Zürich