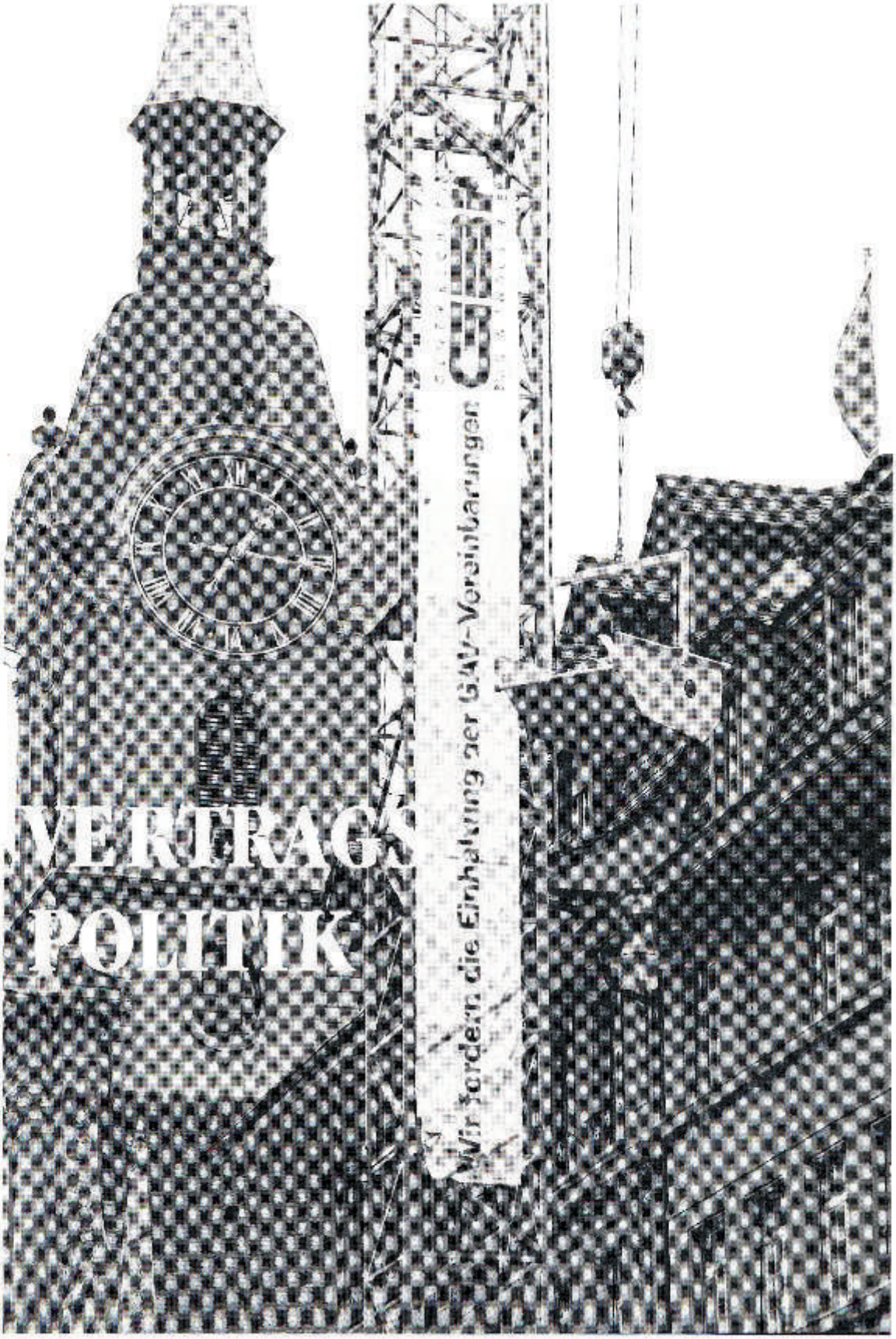
DISKUSSION

MAGAZIN FÜR AKTUELLE GEWERKSCHAFTSPOLITIK NR. 22



NEUE ZEITEN FÜR VERTRAGS POLITIK

INHALT

Editorial	3
Vertragsverhandlungen grafische Industrie *R. Kreuzer*	4
Krisenartikel in der Metallindustrie *B. Bollinger*	6
GAV-Deregulierung bei Swissair *Ch. Valentin*	9
Bewegung im Bauhauptgewerbe *M. Pacheco*	11
Standortwettbewerb oder autonome Tarifpolitik *W. Schöni*	14
Zwischenbilanz Arbeitszeitpolitik *A. Rieger*	19
Modernisierung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes *D. Nordmann*	22
Revision Arbeitslosenversicherung *B. Wille*	26
4-Tage-Woche bei VW *R. Erne*	28
GBI-Kongress; VHTL-Kongress *A. Rieger*	30
Chronologie der bewegten Ereignisse	31

AUTORINNEN UND AUTOREN

Bruno Bollinger
Bildungsverantwortlicher GBI, seit 21 Jahren Mitglied des SMUV; Redaktion DiSKUSSiON

Roland Erne
Student und Sonderkorrespondent in Deutschland

Roland Kreuzer
Sekretär GDP Zürich

Daniel Nordmann
SGB Sekretär

Mariano Pacheco
Zentralsekretär GBI

Andi Rieger
Sekretär GBI; Redaktion DiSKUSSiON

Walter Schöni
freischaffender Soziologe; Gewerkschaftsberater

Christine Valentin
Freischaffende Journalistin, Mitglied der SJU

Beate Wille
Redaktion DiSKUSSiON, Mitglied VPOD

IMPRESSUM

DiSKUSSiON Nr. 22, Februar 1994. DiSKUSSiON erscheint dreimal im Jahr. Verlag, Redaktion, Abonnemente: DiSKUSSiON, Postfach 290, 8026 Zürich, PC-Konto 80-29 222-3
Abonnement 4 Nummern, Fr. 24.–
Titelbild: Alexander Egger
Redaktion: Bruno Bollinger, Andi Rieger, Heinz Ruf, Beate Wille
Trägerschaft: Verein DiSKUSSiON, Postfach 290, 8026 Zürich
Presserechtlich verantwortlich für Nr. 22: Andi Rieger
Gestaltung und Druck: Genossenschaft Widerdruck, Bern
Lithos: Genossenschaft Graphix, Bern
Preis: Fr. 6.–

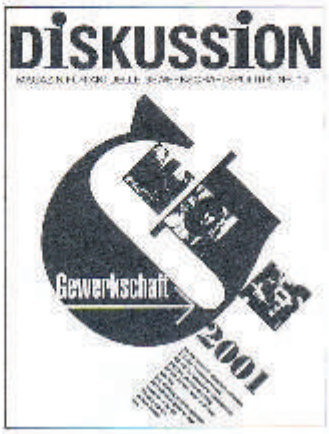
Entwurf • Satz • Litho • Druck

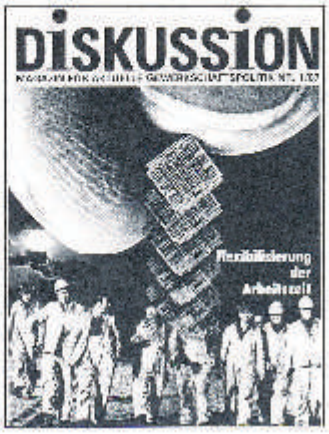
DRUCK WIDER

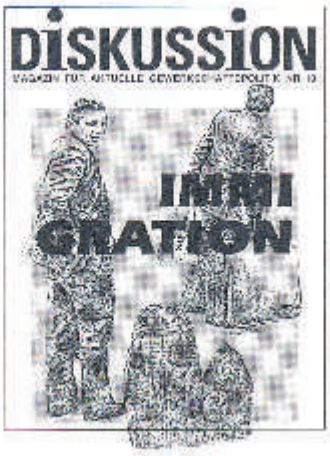
Für Ihre Drucksachen

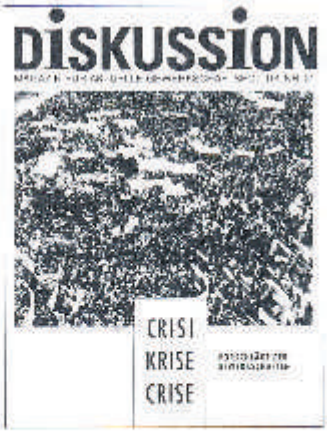
Genossenschaft Widerdruck, Schulweg 6, Postfach, 3000 Bern 11, Telefon 031 331 42 27, Fax 031 331 94 09

Quand même
[franz.]
Trotz alledem.









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 200, 8026 Zürich. PC 80-29222-3

EDITORIAL

In Sonntagsreden und Leitartikeln üben sich die Führer der Schweizer Unternehmerschaft nach wie vor in netten Beschwörungen der «Sozialpartnerschaft». Sie versichern glaubhaft, dass der Arbeitsfriede für sie einer der wichtigen Standortvorteile ist. In der täglichen Politik sind die Patrons allerdings überzeugt, dass der Arbeitsfriede zum Nulltarif zu haben ist: Sie wollen die Einbindung der Linken in die Regierung, aber ohne Erhaltung und Ausbau der Sozialversicherungen. Sie wollen die Einbindung der Gewerkschaften in die «Sozialpartnerschaft», aber ohne sich durch normative Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen die Hände zu binden.

In bald sämtlichen Branchen werden die Gewerkschaften mit einer neuen Unternehmerstrategie konfrontiert: Diese will nicht mehr nur wie bisher die Vertragsbereiche beschränkt halten, da und dort ein Prozent Teuerungsausgleich kappen und die längst fällige Arbeitszeitverkürzung blockieren. Nun sollen die materiellen Kernbestimmungen der Gesamtarbeitsverträge flexibilisiert werden: Löhne und Arbeitszeiten sollen möglichst aus ihnen verschwinden; sie sollen auf Betriebsebene individuell, oder mit selten existenten Betriebskommission, jedenfalls ohne Gewerkschaften geregelt werden.

Der frühere Top-Vertrag mit der Swissair wurde in kurzer Zeit in dieser Art dereguliert. Im Vertrag der Metall- und Maschinenindustrie sind mit dem Krisenartikel die ohnehin schon bescheidenen normativen Vertragsbestimmungen zu Lohn und Arbeitszeit flexibilisiert worden.

Ähnliches steht heute in der graphischen Industrie zur Diskussion und könnte schon bald in der Chemie, in der Textilindustrie, aber auch in Teilen der Baubranche drohen.

Damit könnte die Tradition der «Tarif»-Verträge an ihr Ende kommen, die insbesondere am Ausgang des Zweiten Weltkrieges von den Gewerkschaften erkämpft worden war. Verbunden mit dem Arbeitsfrieden hatte dieses Vertragssystem während Jahrzehnten durchaus im Interesse der Unternehmer funktioniert, scheint nun aber nicht mehr in deren Konzept zu passen.

Sind die Gewerkschaften auf diese neue Situation vorbereitet: Dass die Unternehmer keine «Tarif»-Verträge mehr wollen, sondern Verträge der Friedenspflicht, der Schiedsgerichte und der paritätische Fonds?

Die Diskussion über gewerkschaftliche Gegenstrategien ist dringlich angesagt.

Andi Rieger

INDUSTRIEVERTRAG ODER BETRIEBSWEISER SOZIALABBAU?

Schon nach der ersten Verhandlungsrunde vom 6. Januar zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) liegt klar auf dem Tisch, was sich schon seit Monaten abgezeichnet hat: Die Vorstellungen der Gewerkschaften (Gewerkschaft Druck und Papier GDP; Schweizerischer Lithographenbund SLB; Schweizerische Graphische Gewerkschaft SGG) und der Unternehmer, wie ein neuer GAV in der Druckindustrie aussehen soll, stehen sich diametral gegenüber.

VON ROLAND KREUZER

Arbeit und soziale Sicherheit für alle

Wir wollen einen Vertrag, der möglichst vielen Menschen *Arbeit und soziale Sicherheit* garantiert, weshalb die *35-Stunden-Woche und die Ausdehnung des Geltungsbereichs* des GAV auf alle Beschäftigten der Druckereien zuoberst auf der Forderungsliste stehen. Rund 10 Prozent im technischen Bereich der Druckindustrie sind arbeitslos, 7,5 Prozent – das heisst 4700 Menschen – in der grafischen Industrie insgesamt. *Unsere Hauptforderungen verlangen die Anpassung des GAV an diese wirtschaftliche Realität durch Umverteilung der Arbeit.*

Ausweitung des Vertragsbereichs

Der aktuelle GAV der grafischen Industrie umfasst nur den Produktionsbereich in den Druckereien (ausgenommen die Zeitungsspeditionen), die dem Schweizerischen Verband Grafischer Unternehmen (SVGU) angehören (ca. 1100 Betriebe). Zusätzlich gibt es noch einen GAV des SLB mit dem kleineren Druckunternehmerverband VSD und den «berühmten», gerichtlich angefochtenen, GAV der Buchbindereien mit der SGG mit den ungleichen Löhnen für Frauen. Wir verlangen die Unterstellung aller in der grafischen Industrie Beschäftigten, also auch der Lohnabhängigen der Buchbindereien, der Administration, der Speditionen und der ZeitungsverträgerInnen. Ausgenommen bleiben (vorläufig?) die JournalistInnen, die noch in eigenen GAV-Auseinandersetzungen stecken und im Moment zur Schlichtung an das Eidgenössische Einigungsamt gelangt sind. Bevorzustehen scheint die Fusion der beiden Druckunternehmerverbände und der Buchbindereiunternehmer, womit wenigstens ein Grundstein für den allgrafischen Vertrag gelegt wäre.
Es ist klar, dass die Anhebung der Arbeitsbedingungen «ganz unten» auf das heutige Branchenniveau schwierig in einem Schritt zu bewerkstelligen ist. Unterstellung aller unter den GAV und schrittweise Angleichung der Arbeitsbedingungen ist als möglicher Weg angesagt.

Die Ausweitung des Vertragsbereichs ist zudem die eigentliche Überlebensfrage für die Gewerkschaften, denn der angestammte GAV-Bereich schrumpft und schrumpft – im Tages-Anzeiger untersteht zum Beispiel noch rund ein Drittel der Beschäftigten (VerträgerInnen nicht eingerechnet) dem GAV. Drei Gründe sind dafür auszumachen: sich in rascher Folge ablösende Technologieschübe, Verschiebung von Satz- und Bildproduktion in Verlage und Redaktionen, verbunden mit der Behauptung, der GAV gelte dann nicht mehr (was wir zwar anders sehen, aber jedesmals gerichtliche Schritte erfordern würde), und schliesslich die Do-it-yourself-Druckvorlagenherstellung durch die sich rapid vermehrenden PC-BenützerInnen.

35-Stunden-Woche und die weiteren Forderungen

Wir wollen allerdings nicht einen inhaltslosen Vertrag auf die Gesamtindustrie ausgeweitet haben, sondern Kernstück soll die Realisierung der 35 Stunden-Woche (möglichst in einem Schritt, wenn nötig mit sozial abgestuften Lohnkonzessionen) sein, um der wachsenden Entsolidarisierung entgegenzutreten und die Arbeit umzuverteilen, denn es kann nicht davon ausgegangen werden, dass in der Druckindustrie die heute vernichteten Arbeitsplätze wieder geschaffen werden, auch wenn die Produktion dereinst wieder wachsen wird.

Weitere wichtige Forderungspunkte sind mehr Rechte und echter Kündigungsschutz (mit Recht auf Weiterbeschäftigung bei missbräuchlicher Entlassung) für die Betriebskommissionen, Finanzierung der Weiterbildung, verbindliche Richtlinien für das Erstellen von Sozialplänen bei Entlassungen aus wirtschaftlichen und Rationalisierungsgründen, Richtlinien für Gesundheits- und Umweltschutz, Kinderkrippen in Betrieben mit über 100 Beschäftigten, Chancengleichheit für Frauen, ein Artikel gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 16 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub, Erneuerung des Anhangs über die Lehrlinge (Weiterbeschäftigung nach der Lehre z.B.).

Mit der Dampfwalze über den Gesamtarbeitsvertrag

Zwar sehen auch die Druckunternehmer die innert zweier Jahre um rund 400 Prozent gestiegenen Arbeitslosigkeit in der grafischen Industrie, nur ziehen sie andere Schlüsse daraus: Man hört beinahe das Rascheln der Banknoten in ihren Köpfen bei der Vorstellung, wie gut sich die zunehmend dramatische Arbeitslosensituation in den letzten Jahren geeignet hat, um Löhne zu kürzen, den Teuerungsausgleich zu verweigern, Personalabbau im grossen Stil zu betreiben und die Produktivität zu steigern (nämlich um rund 5 Prozent von 1991 bis Mitte 93).

Diesen Prozess will der Druckunternehmerverband SVGU in den laufenden GAV-Verhandlungen mit der Dampfwalze weiterführen. Kernstück seines GAV-Konzepts ist die Verlagerung der wichtigsten Regelungen, die heute das Rückgrat des GAV bilden, auf die Betriebsebene. «Im GAV soll nur das geregelt werden, was innerbetrieblich nicht einfacher geregelt werden kann» und «Verstärkung des innerbetrieblichen Dialogs» lauten die wohlklingenden Worthülsen, die diese Abbaustrategie kaschieren sollen.

Führt man sich ihr Abbaukonzept vor Augen, so wird einem richtig klar, wie grenzenlos frech und rücksichtslos Unternehmer in der heutigen Zeit geworden sind:

1.

Die heute geltende 40-Stunden-Woche wird nur noch im Jahresdurchschnitt garantiert. Möglich werden soll die Verwilderung der Arbeitszeiten zwischen 32 und 45 Stunden pro Woche.

2.

Die vertraglichen, landesweit gültigen Minimallöhne werden ersetzt durch betriebliche Abmachungen.

3.

Der Teuerungsausgleich wird im Betrieb festgelegt (heute automatischer Ausgleich bis 5 Prozent im GAV).

4.

Zuschläge für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit werden im Betrieb geregelt (zur Zeit gilt: Nacht und Sonntag 100 Prozent Zuschlag, Abend 40 bis 50 Prozent).

Zusätzlich zu dieser betriebsweise durchzuführenden «Entlaubung» des GAV würde generell

- die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall verschlechtert,
- die Löhne um 100 Franken gekürzt durch Aufhebung einer Sparcinrichtung,
- die Vereinbarungen über verlängerte Kündigungsfristen usw. bei Rationalisierungen, Betriebsschliessungen, Entlassungen just für Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen ausser Kraft gesetzt, obwohl sie genau dafür geschaffen wurden, und schliesslich möchte der SVGU als Geschenk noch einen Krisenartikel à la SMUV. Ich frage mich nur, wozu er denn den noch brauchen würde, denn wenn alle seine Wünsche in Erfüllung gingen, verkäme der ganze GAV zum Krisenartikel!

Diese Entsolidarisierungslinie müssen wir entschieden zurückweisen, denn das Fallenlassen von Branchenreglungen in den genannten zentralen Punkten würde sich nicht nur materiell und bezüglich der Lebensqualität höchst negativ auswirken. Hinzu käme das Ausspielen der Belegschaft des einen Betriebs gegen diejenige von andern: Die ruinöse Konkurrenz zwischen den Betrieben, der Preiskampf, mit dem sich Unternehmer gegenseitig fertigmachen, würde ausgedehnt auf die Belegschaft, ein unseliger Betriebsegoismus würde sich ausbreiten.

Demokratie hinter den Betriebstoren

Apropos innerbetrieblicher Dialog, den die Unternehmer so gerne an die Stelle der Beziehungen zu den Gewerkschaften setzen würden: Wäre es dem SVGU ernst mit der Förderung eines echten Dialogs, müsste dem ein unternehmerisches Bekenntnis zur betrieblichen Demokratie vorausgehen. Belegschaft und Gewerkschaften müssten etwas zu sagen haben zur Gestaltung der Arbeitsplätze, zu Investitionen, zur Anwendung von Technologien, zur Qualität der Produkte, wie wir dies schon seit Jahren fordern. Zahlen müssten auf den Tisch gelegt, die diktatorischen Machtbefugnisse des Managements abgeschafft werden, Entscheide (von Kündigungen über Lohnfragen bis zu den Investitionen, den Managerspitzenlöhnen und den Dividenden) ohne Einverständnis der Belegschaft würden nichtig. Die Gewerkschaften müssten als regulierender Faktor zu Verhinderung von Betriebsegoismus beigezogen werden.

All dies meint der SVGU nicht. Und die Erfahrung zeigt uns, dass Unternehmer im allgemeinen ein sehr seltsames Verständnis von Dialog haben: hier befehlsgebende Hierarchie – da zuhörende, gehorchende und arbeitende Basis.

Stoppen wir die Egoisten und Ideologen

Der SVGU steht nicht allein in der heutigen Wirtschafts- und Politlandschaft mit seiner Haltung, soziale Regelungen zum Schutz der Schwächeren zugunsten eines hemdsärmligen Recht des Stärkeren über Bord zu werfen. Was er uns präsentiert, ist die Umsetzung für die grafische Branche der von nahezu der gesamten bürgerlichen Unternehmer-, Banken-, und Politiker-Kaste propagierten Verwilderung der sozialen und wirtschaftlichen Beziehungen, die uns seit Monaten unter dem Etikett «Deregulierung und Liberalisierung» um die Ohren geschlagen wird. Es wäre deshalb gefährlich und naiv, zu glauben, dies alles sei das normale Vorspiel zu GAV-Verhandlungen und die Suppe werde dann schon abkühlen, bis es uns Essen geht. Wir befinden uns heute in einer Periode, wo die bürgerliche Seite Aufwind verspürt, den Angriff auf alles sozial Aussehende und Tönende an allen Fronten gleichzeitig vorträgt, betrieblich, gesamtwirtschaftlich und politisch. Deshalb bin ich überzeugt davon, dass die SVGU-Strategie des betriebsweisen Sozialabbaus sehr ernst zu nehmen ist.

Bis Ende August, wenn der gültige GAV abläuft, wird rein am Verhandlungstisch und auf die Einsicht der Unternehmer bauend kaum ein sozialverträgliches, akzeptables Vertragswerk entstehen, denn die Unternehmer können ihre gewünschte Abbauorgie betriebsweise auch ohne GAV in einer Periode des vertragslosen Zustands in Angriff nehmen, um damit die Gewerkschaften mürbe zu machen für die Unterzeichnung eines GAV, der diesen Namen kaum noch verdient.

Wir hingegen wollen nicht den Egoismus und die Gewinne fördern, sondern die Arbeit umverteilen und alle in den Druckereien Arbeitenden sozial absichern. Dazu braucht es einiges mehr als hohle Worte: einen nationalen Zusammenhalt, für die ganze Branche gültige GAV-Regelungen, Solidarität und Engagement aller.

1994 wird sich entscheiden, ob soziales Denken in unserer Branche noch Platz hat.

■

REGULIERTE DEREGULIERUNG ALS SIEGREICHE NIEDERLAGE?

Nach einem halben Jahr Krisenartikel in der Metallindustrie haben die beteiligten Verbände CMV und SMUV eine sehr positive Bilanz gezogen. Angesichts der Bedeutung dieses vertraglichen Ausnahmeartikels ist sie aber allzu unkritisch ausgefallen. Es ist darum nötig, die Diskussion darüber weiterzuführen.

BRUNO BOLLINGER

Die SMUV-Verantwortlichen haben den Krisenartikel von Anfang an nicht nur als Notlösung gerechtfertigt, sondern auch als einen positiven Schritt verteidigt. Mit diesem hätte die Gewerkschaft die Möglichkeit, der wilden Deregulierung entgegenzutreten. «Regulierte Deregulierung» war denn auch die Parole. Allerdings sind die Gewerkschaften in dieser Deregulierung keineswegs garantiert Verhandlungspartner. Thomas Daum vom Arbeitgeberverband der Schweizerischen Maschinenindustrie (ASM): «Es besteht kein Anlass, in jedem Fall den Beizug der Verbände zu fordern» (NZZ, 2.11.93).
Da die Sache nun so positiv gewertet wird, ist leider zu bezweifeln, dass der auf zwei Jahre befristete Krisenartikel («Die Vertragsparteien verhandeln bis zum 31. Dezember 1995 über Aufhebung oder Anpassung dieses Artikels», Vereinbarung S.49) wieder aufgehoben wird, wie die SMUV-Verantwortlichen mehrmals betont haben.

Grundsätzliche Diskussion

Dass eine Gewerkschaft einen Kompromiss akzeptieren muss, gehört zur täglichen Praxis. Die Gefahr, dass ohne Krisenartikel wichtige Firmen aus dem ASM (und somit aus den Vertrag) ausgestiegen wären, war gross. Wenn aber ein solcher Kompromiss als Sieg hingestellt wird, dann geht das schon über die tägliche Praxis hinaus, was in der vom Arbeitsfrieden geprägten Gewerkschaftsbewegung allerdings Tradition hat: Kompromisse werden gar nicht mehr als Kompromisse bezeichnet, sondern als weise Entscheide im Interesse aller Beteiligten.

Beim Krisenartikel handelt es sich nicht nur um einen taktischen Kompromiss, wie es das Akzeptieren einer mit Lohnkürzung verbundenen Arbeitszeitverkürzung noch sein kann. Beim Krisenartikel geht es um die Grundsatzfrage, ob die Gewerkschaften noch eine eigenständige, betriebsunabhängige Politik der Verteidigung der Interessen der Lohnabhängigen verfolgen sollen, oder ob die Gewerkschaftspolitik den Bedürfnissen der einzelnen Betriebe unterstellt werden soll.
Hinter der Logik des Krisenartikels steckt auch eine der Kernfragen der Deregulierung, so wie sie die Unternehmer wollen: GAV sollen nur noch Rahmenverträge sein, die festlegen, wie in den einzelnen Betrieben die Angelegenheiten geregelt werden sollen. Das Friedensabkommen 1937 war ein solcher Vertrag; nun ist es auf dem besten Weg, wieder so zu werden.
Aus diesen Überlegungen heraus lassen sich die negativen Auswirkungen des Krisenartikels bereits heute auflisten.

1) Falsches Signal

Seit Jahrzehnten fordern die Gewerkschaften angesichts der Beschäftigungskrise eine Verkürzung der Arbeitszeit, damit die vorhandene Arbeit auf alle Hände und Köpfe aufgeteilt wird. Nur in seltenen Fällen brachten die Gewerkschaften die nötige Kraft auf, um diese Forderung beschäftigungswirksam zu stellen. Mit Mühe ist diese Diskussion 1993 in der Schweiz wieder angelaufen, und dies dank einer Bemerkung von ABB-Konzernchef Barnevik.
Und im Juni kommt der SMUV und akzeptiert als Krisenbekämpfung eine Verlängerung der Arbeitszeit, und dies erst noch ohne Lohnkompensation.

2) 300 000 Arbeitsstunden verschenkt

In den 9 Betrieben, in denen der Krisenartikel mit dem Einverständnis des SMUV angewendet worden ist (SMUV-Zeitung vom 3. November 1993), sind nach meinen Berechnungen bis Ende 1994 über 312 000 unbezahlte Stunden zugesichert worden.

Inzwischen sind bereits 21 Firmen gemeldet worden, die den Krisenartikel anwenden.
Dazu kommen noch etliche andere Firmen, die den Krisenartikel auch ohne die Gewerkschaften anwenden. So können wir der SMUV-Zeitung vom 22. Dezember 1993 entnehmen: «Firmen, die nicht dem Gesamtarbeitsvertrag der Maschinenindustrie unterstellt sind, verlängern ohne dringenden Grund die Arbeitszeit». Wenn der Krisenartikel nicht akzeptiert worden wäre, hätten es diese Firmen jedenfalls nicht so leicht gehabt. Die Verbände, die den Krisenartikel unterzeichnet haben, tragen auch hierfür eine Verantwortung.

In diesem Zusammenhang muss auch der durch den Krisenartikel indirekt verursachte Druck auf die Beschäftigten gesehen werden, immer mehr Überzeit zu leisten. Gerade in der Maschinen- und Metallindustrie gibt es viele Beispiele von Grossbetrieben, die zur gleichen Zeit in einem Bereich Leute entlassen, während in anderen Abteilungen Überzeit geleistet werden muss.

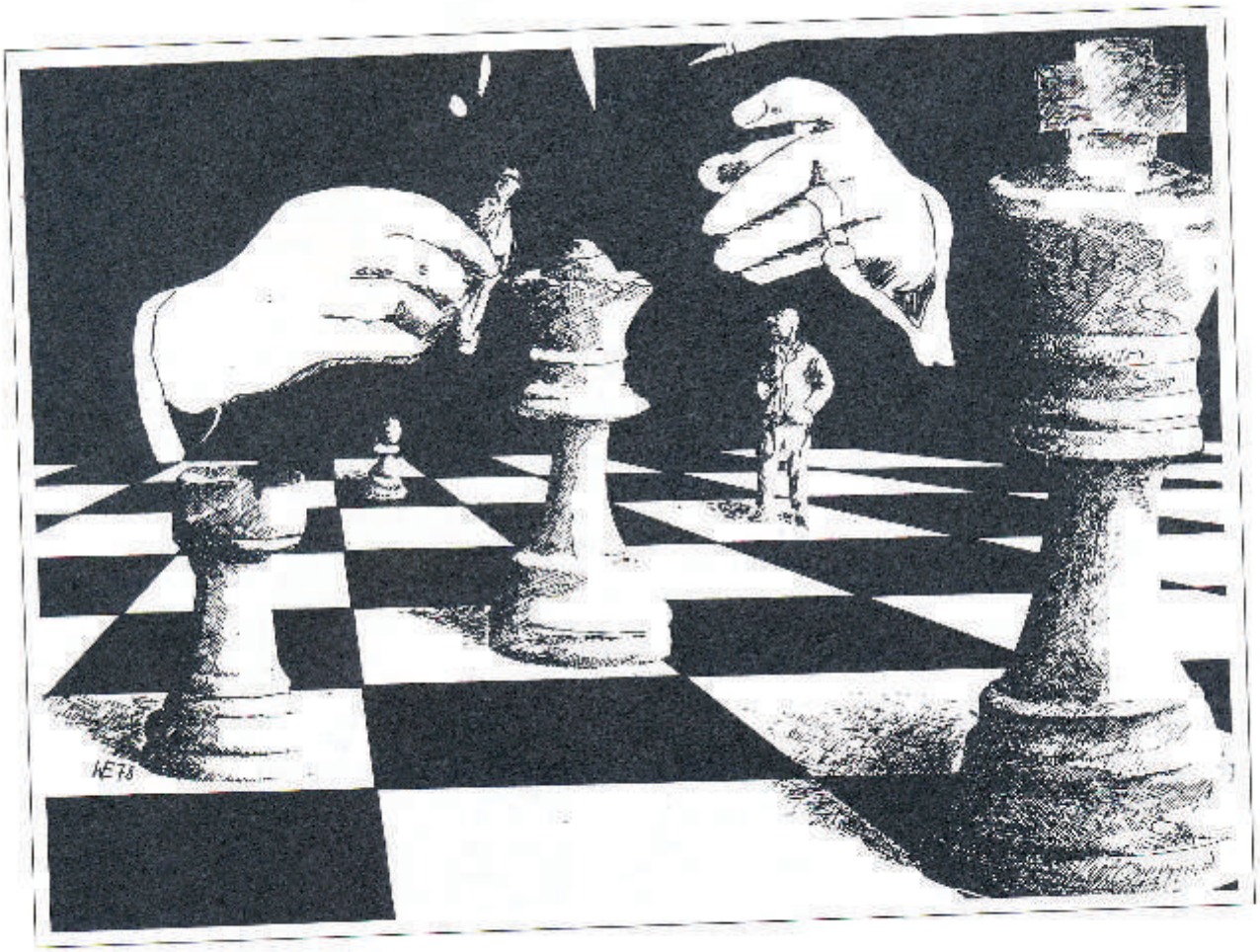
3) Relativierung des GAV

Das Friedensabkommen war sozusagen nie ein GAV im eigentlichen Sinne; denn es definiert weder Minimal- noch Durchschnittslöhne wie ein GAV. Zu den Löhnen wird im Friedensabkommen ausdrücklich festgehalten, dass sie im Betrieb geregelt werden müssen.
Im letzten Vertrag der Metallindustrie von 1988 waren unter anderem zwei wichtige Lohnkomponenten festgelegt: Der 13. Monatslohn und die Abgeltung der Überzeit. Und genau diese beiden Lohnkomponenten werden nun mit dem Krisenartikel nicht nur relativiert, sondern ihrerseits auf die betriebliche Ebene verlegt.
Das ist der Unterschied zum Bau-Landesmantelvertrag (LMV), der von den SMUV-Verantwortlichen gerne zu ihrer Entlastung zitiert wird. Im LMV ist wohl festgehalten, dass der 13. Monatslohn in Frage gestellt werden kann, dies muss aber national von den Vertragspartnern ausgehandelt werden. Der Metallvertrag delegiert diesen Entscheid aber auf die Betriebsebene.

4) BK verselbständigen sich noch mehr

Die vertraglichen Bestimmungen den Bedürfnissen der einzelnen Unternehmungen zu unterstellen, heisst natürlich, dass es kaum mehr möglich ist, eine nationale Gewerkschaftspolitik zu definieren. Die Betriebskommissionen (BK) haben denn auch immer stärker eine «eigene» Politik entwickelt. Für die Gewerkschaft ist es immer schwieriger geworden, einheitliche Kampagnen wie «voller Teuerungsausgleich» durchzuführen.
Mit dem Krisenartikel verknüpft aber die SMUV-Leitung offenbar die

«DIE ANGST VOR ENTLASSUNGEN FÜHRT UNTER DEN ARBEITNEHMERN UND ARBEITNEHMERINNEN ZU EINER MENTALITÄT DES ‹RETTE SICH, WER KANN›, WÄHREND AUF ARBEITGEBERSEITE DAS GEFÜHL DES ‹PATRONS: KRÄFTIG AUSGELEBT WIRD. DER KRISENARTIKEL WIRKT DIESEN ENTWICKLUNGEN ENTGEGEN UND VERANLASST UNTERNEHMUNGEN UND BELEGSCHAFT, WIRTSCHAFTLICHE SCHWIERIGKEITEN GEMEINSAM ANZUGEHEN.»
(CMV-Zentralsekretär Charles Steck in NZZ, 2.11.93)



Hoffnung, die BK wieder besser im Verband einzubinden. So hat die Verhandlungskommission sofort beschlossen, eine systematische Informationskampagne für BK-Mitglieder durchzuführen. Dies nach dem Motto: «Keine einzige Betriebskommission soll in verhandlungspolitische Hosen steigen, ohne zuvor den SMUV beigezogen zu haben.» (SMUV-Zeitung)
Tatsache bleibt aber, dass weitere wichtige Entscheide auf die Betriebsebene verlegt wurden. Die Gewerkschaftsfunktionäre haben laut Vertrag von sich aus überhaupt kein Recht, an betriebliche Verhandlungen teilzunehmen. Sie sind vollständig vom Kontakt mit den BK-Leuten abhängig. Ob die nun in allen Regionen durchgeführten BK-Seminare diese strukturelle Schwäche der Gewerkschaft entschärfen werden, ist mehr als fraglich.

5) Kaum mehr Verhandlungen um den Teuerungsausgleich

Seine Wirkung hat der «Geist des Krisenartikels» schon auf die diesjährigen Lohnverhandlungen gehabt. Die BK sind in den meisten Betrieben so «vernünftig» gewesen, dass sie nicht mehr auf dem vollen Teuerungsausgleich beharrt haben (den Ausdruck «kämpfen» lasse ich hier bewusst beiseite).
In diesem Zusammenhang muss daran erinnert werden, dass seit Ende der 70er Jahre in den meisten Betrieben der Metallindustrie die Teuerung nur noch teilweise ausgeglichen worden ist. Und seit bald zehn Jahren sprechen die Unternehmer Betrieb für Betrieb nicht mehr von Teuerungsausgleich, sondern nur von generellen Lohnerhöhungen. Und der SMUV hat das soweit akzeptiert, dass seit Jahren nicht mal mehr die Liste nachgetragen wird, aus der ersichtlich würde, auf welchem Stand im Betrieb die Teuerung ausgeglichen worden ist.
In dieser Zeit (vor allem zwischen 1984 und 1990) hat die schweizerische Maschinenindustrie ein ausserordentliches Wachstum gekannt. Nebst den teuerungsbedingten Reallohnverlusten mussten die Beschäftigten dieser Branche sogar noch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 42 auf 40 Stunden zu 50 Prozent selber bezahlen.
Und der «Geist des Krisenartikels» wird zumindestens für dieses Jahrhundert garantiert die Diskussion vom Tisch fegen, ob im Metallvertrag der automatische Teuerungsausgleich, oder doch zumindestens jährliche nationale Lohnverhandlungen verankert werden sollen. Diese Diskussion hatte auf Grund der Erfahrungen der unbefriedigenden betrieblichen Lohnverhandlungen im SMUV in den letzten Jahren immer mehr an Gewicht bekommen.

6) Krisenartikel als Vorzimmer zu einem Sozialpakt?

Wnn wir nun davon ausgehen, dass der Krisenartikel für die SMUV-Verantwortlichen in die richtige Richtung geht, und dass die Arbeitgeber eigentlich noch weitergehen wollen, dann können wir zu skizzieren versuchen, was dem Krisenartikel folgen könnte. Die SMUV-Zeitung deutet es an: «Unsere Gewerkschaft (hat) ursprünglich den Abschluss eines konjunkturbedingten Sozialpakts vorgeschlagen, der ausserhalb des Gesamtarbeitsvertrages angesiedelt gewesen wäre und eine befristete Laufzeit aufgewiesen hätte. Die Arbeitgeber wollten davon nichts mehr wissen; in allerletzter Minute hatte es der SMUV sodann geschafft, den Krisenartikel als eine Übergangsbestimmung festzulegen, über die bei Erreichung der GAV-Halbzeit erneut zu verhandeln sein wird.» Der Krisenartikel gilt also als Übergangsbestimmung...
In diese Richtung geht auch der CMV, der sich in früheren Jahren gerne radikal gab und das Friedensabkommen immer kritischer betrachtete als der SMUV. Nun verteidigt auch der CMV den Krisenartikel grundsätzlich. «Die Angst vor Entlassungen führt unter den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu einer Mentalität des ‹Rette sich, wer kann›, während auf Arbeitgeberseite das Gefühl des ‹Patrons› kräftig ausgelebt wird. Der Krisenartikel wirkt diesen Entwicklungen entgegen und veranlasst Unternehmungen und Belegschaft, wirtschaftliche Schwierigkeiten gemeinsam anzugehen.» (CMV Zentralsekretär Charles Steck in NZZ, 2.11.93)
Dabei geht Charles Steck (und wahrscheinlich auch die SMUV-Verantwortlichen) von folgender Hoffnung aus: «So können Betriebskommissionen vertraglich vereinbaren, dass momentane Konzessionen bei gutem Geschäftsgang der Unternehmung zurückgenommen und ausgeglichen werden.» (NZZ, 2.11.93) Und wenn nicht...: «Auf solche Verweigerungen der Sozialpartnerschaft von Arbeitgeberseite steht Militanz, immer mehr auch aggressive Militanz. Das spüren wir als Gewerkschaften im Umgang mit unserer Basis nachdrücklich.» (Ch. Steck, NZZ, 2.11.93)
Fest steht jedenfall, dass mit dem Krisenartikel zum ersten mal in 50 Jahren der Arbeitsfriede mit der Aufgabe von grundlegenden Errungenschaften bezahlt worden ist. Dies unabhängig davon, dass im neuen Metallvertrag einige materielle Forderungen erfüllt worden sind (Mutterschaftsurlaub, Ferien, usw.).

7) Keine Mobilisierung erwünscht

Ich habe es schon in der letzten Nummer von DiSKUSSiON betont: Diese Vertragserneuerung ist zustandegekommen, ohne dass der SMUV eine einzige Protestversammlung abgehalten hätte. Vor dem Vertragsabschluss haben keine Mobilisierungen stattgefunden. Überhaupt sind die Mitglieder nicht informiert worden. Selbst die Delegierten für die Industriekonferenz vom 26. Juni 1993 wurden erst einige Tage vor der Konferenz über den Krisenartikel informiert.
In der welschen Schweiz hat sich denn auch Widerstand geregt. Die Sektion Genf hat Mitte Juni allen SMUV-Sektionen einen Brief geschrieben, mit der Aufforderung die Vertragserneuerung abzulehnen. Da aber praktisch in keiner Sektion zu Versammlungen eingeladen worden ist (in der deutschen Schweiz ist mir keine bekannt), hat es auch keine Diskussion darüber gegeben. Und wo, wie in der welschen Schweiz, die Diskussion begonnen hatte, würgten sie die Verantwortlichen ab.
Heute scheint es so, dass es der SMUV-Leitung gelungen ist, alle kritischen Stimmen im Verband einzubinden. Zumindestens nach aussen verteidigen alle SMUV-FunktionärInnen den Krisenartikel. Diesem Zweck dienen vor allem die BK-Seminare, den Grundsatz verfolgen: «Wer eine seriöse und korrekte Meinung äussern will, muss sich auf diesen GAV-Inhalt stützen und sich nicht auf das Gehörte oder die in den Massenmedien vermittelte, aber nie vollständige Information verlassen» (SMUV-Zeitung vom 15. Dezember 1993).
Wenn nun eine Gewerkschaft es als Sieg feiert, dass sie bei der Deregulierung miteinbezogen wird, ist es nicht erstaunlich, dass sie kritisiert wird. Und dass gerade jene Gewerkschaften, die mit grossen Anstrengungen versuchen, gegen die Deregulierung Widerstand zu leisten, den Krisenartikel alles andere als begrüssen, ist mehr als verständlich. Und dabei geht es nicht um ideologische Kämpfe oder um Vorherrschaftsallüren innerhalb des SGB. Es geht schlicht darum, dass der SMUV mit diesem nun als Sieg gefeierten Kniefall (analog wie 1937 mit dem Friedensabkommen) eine gewerkschaftspolitische Strategie vorspurt, die für alle anderen Gewerkschaften Auswirkungen haben wird.

GAV-DEREGULIERUNG BEI SWISSAIR

Der Swissair-GAV galt bei den Gewerkschaften lange als vorbildlicher Vertrag. Innert kurzer Zeit ist er jedoch zu einem Mantelvertrag zurückgestutzt worden, ein Negativ-Beispiel der GAV-Deregulierung. DISKUSSION druckt dazu (leicht gekürzt) einen Artikel von Christine Valentin ab, der am 17.9.1993 im «Öffentlichen Dienst» erschienen ist und dem Titel: «Vom vorbildlichen GAV zum deregulierten Gesamtkunstwerk».

VON CHRISTINE VALENTIN

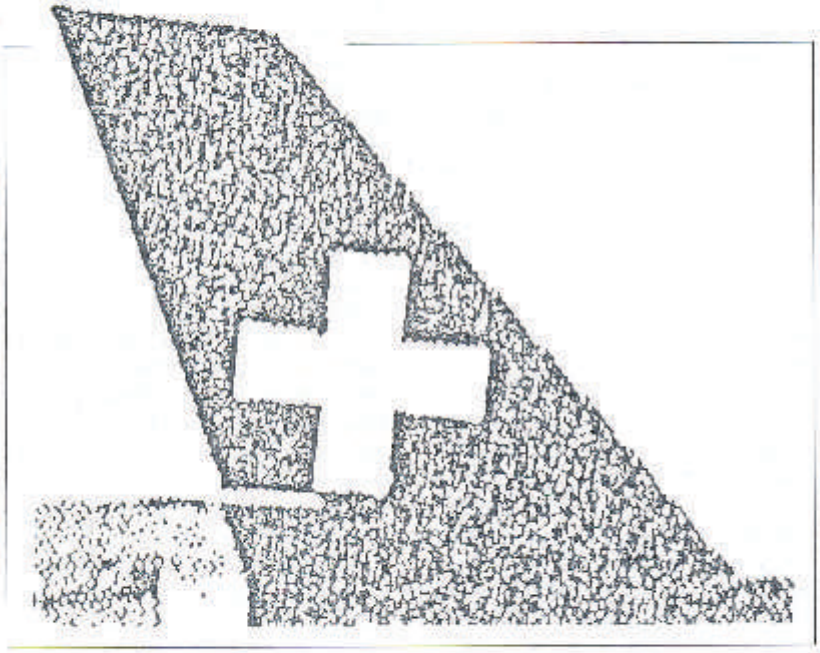
Erste Phase der GAV-Deregulierung: Auslagerungen an den Rändern

Begonnen hat die Auslagerung wie üblich beim Reinigungspersonal, das dem GAV zwar unterstellt war, wo der VPOD jedoch nur wenige Mitglieder hatte. Die neu bei der Renax AG angestellten Putzfrauen und Putzmänner reinigen nun zwar wie vorher die gleichen Gebäude, sie machen dies aber bedeutend billiger als vorher. Statt 23 Franken verdienen sie heute noch 17 Franken pro Stunde. Diese Privatisierung war jedoch nur der erste Schritt, weitere folgten schnell.

1991 wurde die Verkehrsbuchhaltung ins Billiglohnland Indien verlegt, 120 Swissair-Angestellte verloren ihren Arbeitsplatz. Da das indische Gesetz vorschreibt, dass Gewerkschaften in Betrieben von 99 und mehr Mitarbeitern der Zutritt gewährt werden muss, hat die Swissair in Bombay für die gleiche Arbeit zwei Gesellschaften gegründet. So bleiben die indischen Gewerkschaften von Anfang an draussen vor der Tür. Insgesamt – so René Zurin, zuständiger Sekretär der VPOD-Sektion Luftverkehr – hat die Swissair in den letzten paar Jahren an die 20 Teile ihres Betriebes in Tochterfirmen ausgelagert oder Privaten übergeben.

Seit dem 1. Januar dieses Jahres arbeiten auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Tax-Free-Shops (150 Personen), der Personalrestaurants (350 Personen) und der Catering-Betriebe in Genf und Zürich (2000 Personen) bei Tochtergesellschaften der Swissair, die sich vor allem durch ihre wohlklingenden Namen auszeichnen (Nuance Trading, Restorama AG Gate Gourmet Zürich AG).

Besonders vehement hatte sich der VPOD gegen die Auslagerung der Catering Betriebe, welche die Verpflegung in der Luft produzieren, gewehrt. Denn er konnte sich dort auf eine starke Basis von rund 400 organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stützen. Die ersten Versammlungen und Protestaktionen waren von der Mobilisierung her ein Erfolg, rund die Hälfte der betroffenen Mitarbeiter machte mit. Doch der Widerstand bröckelte schnell ab, als klar wurde, dass die Gewerkschaft die Auslagerung nicht verhindern konnte. Gegen den rein juristischen Vorgang der Gründung einer Tochtergesellschaft mit all ihren Konsequenzen (Kündigung der bisherigen Einzelarbeitsverträge und Ausscheren aus dem Geltungsbereich des GAV) hatte der VPOD keine Handhabe.



Rückzugsgefecht für Ersatz-GAV

Nachdem der VPOD die Auslagerung nicht hatte verhindern können, begann er mit der Gate Gourmet Verhandlungen für einen eigenen GAV. Dabei musste er sich nicht nur mit dem neuen Arbeitgeber auseinandersetzen, sondern auch noch mit einer Schwestergewerkschaft. Denn die Gate Gourmet hatte hinter dem Rücken des VPOD nach dem Motto «Teile und herrsche» begonnen, mit einem anderen Verband Verhandlungen über einen GAV zu führen. Es brauchte Gespräche auf höchster Ebene der beiden Verbände, bis der andere Verband sich von den Verhandlungen mit der Gate Gourmet zurückzog, und das obwohl er beim Catering bisher nur 5 Mitarbeiter organisiert hatte. Für René Zurin zeigt sich an diesem Beispiel klar, dass die bisher übliche Branchenstruktur der Gewerkschaften bei den zunehmenden Auslagerungen keine Zukunft hat. «Für Verhandlungen spielt es keine Rolle, ob der «neue» Betrieb, der ja immer noch die gleiche Arbeit macht, durch die Auslagerung theoretisch in das Rekrutierungsfeld einer anderen Gewerkschaft fällt. Entscheidend ist die Mitglieder- und Mobilisierungsstärke der Gewerkschaft, die langjährige Verankerung bei der Basis.»

Ziel des VPOD ist es, die bisherigen Arbeits- und Lohnbedingungen auch

im neuen GAV festzuschreiben und eine Verschlechterung abzuwehren. Doch die Verhandlungen, die nun schon eineinhalb Jahre dauern, haben bisher noch keine Ergebnisse gezeitigt. Denn die VPOD-Mitglieder im Catering haben Anfang Juli 1992 in einer Urabstimmung den Gesamtarbeitsvertrag für 1993 mit der Gate Gourmet abgelehnt. Mit gutem Grund: Der neue GAV wäre wesentlich schlechter als der ehemalige Swissair-GAV gewesen. Zwar blieb das Grundsalär für die bisherigen Beschäftigten gleich (Besitzstandwahrung), doch wollte die Gate Gourmet bei der Pensionskasse (höherer Arbeitnehmeranteil), den bezahlten Essenspausen und bei den diversen Zulagen sparen, die rund einen Viertel bis einen Drittel des Lohns ausmachen. Zudem sollte die Arbeitszeit um eine Stunde erhöht werden. Insgesamt bedeuteten die verschiedenen Kürzungen einen Abbau von 7 bis 15 Prozent des Einkommens.

Neueintretende wären gemäss einem «flexiblen» Salärsystem mehrheitlich zu einem tieferen Lohn als bisher eingestellt worden. Zudem wären 250 bis 300 Angestellte, hauptsächlich Frauen, nicht mehr dem GAV unterstellt gewesen. Die meisten von ihnen arbeiten auf Abruf während etwa 15 Stunden pro Woche. Bisher galt der GAV ab 12 Stunden pro Woche, neu sollten nur noch jene dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sein, die mindestens 20,5 Stunden pro Woche arbeiten.

Zur Zeit sind die Verhandlungen mit der Gate Gourmet auf Eis gelegt. René Zurin kann sich deswegen aber nicht über mangelnde Arbeit beklagen. Denn nachdem die Auslagerung beim Catering über die Bühne ist, kommt nun der Kernbereich der Swissair dran.

2. Phase: Kernbereiche werden zu Profit-Centers

Der Betrieb wird in fünf Sektoren (Technik, Informatik, Bodenorganisationen, Fracht und Administration) aufgesplittet. Diese Profit-Centers arbeiten zuerst auf eigene Rechnung und sollen dann zwischen 1994 bis 1996 sukzessive in juristisch eigenständige Tochtergesellschaften umgewandelt werden. Für René Zurin ist klar, worauf diese Übung hinausläuft: «Die Swissair ist keineswegs verpflichtet, die verschiedenen Dienstleistungen bei ihren eigenen Tochtergesellschaften einzukaufen, sondern sie wird den billigsten Anbieter nehmen. So könnte sie die Gepäckabfertigung zum Beispiel auch der Jet Aviation übertragen, ein Betrieb, der extrem gewerkschaftsfeindlich ist. Dies wird die Tochtergesellschaften der Swissair zwingen, die Preise für ihre Dienstleistungen zu senken, wenn sie auf dem Markt bestehen wollen. Da das Rationalisierungspotential praktisch ausgeschöpft ist – trotz einem Abbau von rund 1500 Arbeitsplätzen stieg die Produktion letztes Jahr um 17 Prozent – bleibt nur noch der Druck auf die Löhne. In Zukunft wird ein Mitarbeiter, je nachdem ob er in einen oder anderen Departement arbeitet, für die gleiche Arbeit mehr oder weniger Lohn erhalten. Denn die Konditionen werden von den einzelnen Profit-Centers festgelegt. Das interne Lohndumping dürfte bei den steigenden Arbeitslosenzahlen einfach durchzusetzen sein: erst kürzlich hat die Swissair zudem die Streichung von weiteren 1000 Arbeitsplätzen bekanntgegeben. René Zurin erhofft sich auch keine Besserung der Situation durch einen Aufschwung der Konjunktur. «Diese beschleunigt nur noch die Krise im internationalen Luftverkehr, in den nächsten fünf bis sieben Jahren werden durch die Strukturbereinigungen und den Konzentrationsprozess weltweit an die 100 000 Arbeitsplätze im Luftverkehr verloren gehen.»

GAV wird Mantelvertrag

Damit das «wunderschöne Gesamtkunstwerk Swissair» so Zurin – auch funktioniert, hat die Swissair den bisherigen GAV, den der VPOD vor über einem Jahr nach harten Auseinandersetzungen nicht mehr unterschrieben hatte, neu durch einen Mantelvertrag ersetzt. Dieser gilt für die fünf Departemente während drei Jahren. Der neue Vertrag beinhaltet ein Minimum an Regelungen gemäss dem Obligationenrecht, die Friedenspflicht, sowie eine Erhöhung der Arbeitszeit um eine Stunde. Beim Lohn und den Zulagen haben die Gewerkschaften – Vertragspartner ist nebst dem VPOD die Gruppe Swissair des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes SKV – in Zukunft nichts mehr zu sagen: Die Geschäftsleitung handelt diese jährlich mit den Betriebskommissionen der einzelnen Profit-Centers aus. Wenn die Lohnverhandlungen scheitern, sitzt die Geschäftsleitung der Swissair mit dem Mantelvertrag dennoch am längeren Hebel: Sie setzt den Lohn dann in eigener Kompetenz fest. Obwohl der VPOD über den Mantelvertrag alles andere als glücklich ist, hat er den Vertrag Anfang September zähneknirschend unterschrieben. Dies, um wenigstens in den Verhandlungen über die Betriebsvereinbarungen Einfluss nehmen zu können. Die Sektion Luftverkehr des VPOD hat in Zukunft eine neue Aufgabe: Sie wird die Mitglieder der Betriebskommission intensiv schulen müssen, damit die Arbeitnehmer bei den Verhandlungen nicht allzusehr unter die Räder geraten. Für die Sekretäre wird sich zudem durch die Auslagerung das Verhandlungskarussell beschleunigt weiterdrehen. Denn der VPOD wird wie beim Catering versuchen, mit den später eigenständigen Tochtergesellschaften der Swissair Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. «Damit werden unsere Kräfte noch mehr als bisher absorbiert sein. GAV-Verhandlungen heissen gerade heutzutage eine intensive zeitliche Belastung. 36 Sitzungen waren es allein bis jetzt mit der Gate Gourmet...»

Regionalisierung der Löhne

René Zurin sieht zudem eine Zerreissprobe auf die Sektion zukommen. «Die Spaltung im Betrieb macht auch die Gewerkschaft mit. Die Swissair beabsichtigt zum Beispiel auch, die Löhne zu regionalisieren, das heisst, in Genf tiefere Löhne als in Zürich zu zahlen. Wenn wir nicht verhindern können, dass für die gleiche Arbeit im gleichen Betrieb unterschiedliche Löhne bezahlt werden, fällt ein wichtiges Argument für die Mitgliedschaft im VPOD weg. Die Gewerkschaft wird sich in kleinere Gruppen aufsplittern.» Auf einen geschlossenen Widerstand der Betroffenen zählt René Zurin nicht mehr. «Die Spirale nach unten wird sich in beschleunigtem Tempo weiterdrehen. Angesichts der Krise brauchte es neue, alte Mittel – Kampfmassnahmen – um den Abbau zu verhindern. Doch den Leuten sitzt nicht nur die Angst im Nacken. Sie haben auch verlernt, für ihre eigenen Interessen zu kämpfen; die Verhandlungen, die Aktionen waren zu lange an die Funktionäre delegiert.»

PS der Redaktion:
Bei den Wahlen in die mit dem Mantelvertrag neu geschaffenen Betriebskommissionen der Swissair hat der VPOD die absolute Mehrheit der Stimmen (52,4 Prozent) gewonnen. Der vom Arbeitgeber gepushte gelbe Hausverband PUSH erreichte nur gerade 23,7 Prozent, der in der GAV-Auseinandersetzung sehr angepasste KV nur 14,7 Prozent. Die Swissair-Bosse konnten also die Gewerkschaft mit der neuen Vertragskonstruktion nicht wie gewünscht völlig ausschalten. ■

VERHANDLUNG UND ARBEITSKAMPF

Im Bauhauptgewerbe sind die herbstlichen Lohnauseinandersetzungen um einiges härter geführt worden als in andern Branchen. Provoziert wurden sie vom Baumeisterverband, der anstelle der vertraglich garantierten 3 Prozent Teuerungsausgleich ganze 0 Prozent anbot und der drohte, andernfalls würde der Vertrag vorzeitig gekündigt und der 13. Monatslohn in Frage gestellt. Die darauf folgenden Mobilisierungen der Gewerkschaft führten zu einem relativ guten Verhandlungsresultat; sie sind aber auch interessant als Erfahrung gewerkschaftlicher Aktion im Hinblick auf die bevorstehenden Vertragsauseinandersetzungen.

Foto Associated Press

VON MARIANO PACHECO

In den letzten Jahrzehnten hat sich das «Verhandeln» zum magischen Begriff gemausert, welcher in den industrialisierten Gesellschaften die Kultur des Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geprägt hat. Wer nicht ständig bereit war, selbst über das Unbedeutendste zu verhandeln, wurde sofort als Fundamentalist verschrien. Das «Verhandeln» wurde zum Inbegriff der modernen Sozialbeziehungen.

Verhandelt wurde schon immer. Im Altertum, im Mittelalter aber auch in unserer modernen Zeit wurden nicht wenige Schlachten geführt, um anschliessend am Verhandlungstisch von einer besseren Position ausgehen zu können. Im Unterschied zur Vergangenheit sind nun Kampf und Verhandlung auf den Kopf gestellt worden: zuerst wird verhandelt und im Falle ausbleibender Einigung gekämpft. Nur in der Schweiz nicht, wo das Verhandeln zur heiligen Kuh geworden ist und das Kämpfen seit dem Zweiten Weltkrieg fast vollständig fehlt.

Verhandeln ja, aber wie und mit wem? Diese Fragen verlangen eine klärende Antwort. Immer öfters zeigen die Arbeitgeber, dass sie nicht mehr gewillt sind, mit den Gewerkschaften zu verhandeln. Der Gesamtarbeitsvertrag, einst als Stabilisator der Arbeitsverhältnisse in den Branchen angesehen, wird mit der Zeit immer mehr in Frage gestellt. Die Arbeitgeberseite zieht Betriebsverträge mit den Hausverbänden vor. Der Trend geht aber auch in den Verhandlungen in Richtung mehr Subsidiarität, in der Absicht, diese überflüssig werden zu lassen. Letzten Endes soll die direkte Verhandlung Chef/Arbeitnehmer die Oberhand gewinnen. Wer hier am längeren Hebel sitzt, kann man sich leicht vorstellen.

Die GBI ist verhandlungsfähig und weiterhin gewillt, mit den Arbeitgebern über die Arbeitsbedingungen in unseren Branchen Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Wenn aber die logische Umverteilung via Lohn, Arbeitszeitverkürzung, Ferien oder frühzeitige Pensionierung von der Arbeitgeberseite immer konsequenter und härter abgelehnt wird, kann das alleinige Verhandeln am grünen Tisch für die Arbeitnehmer kein fruchtbares Resultat bringen. Die GBI ist sich dieser Entwicklung bewusst. Wir haben verhandelt und gleichzeitig den Arbeitgebern den Druck der Basis spüren lassen. Verhandlung und Druck heisst die Devise. Dass aber dieses alte Rezept der Arbeiterbewegung nach vielen Jahren Entpolitisierung und Arbeitsfrieden nicht leicht anzuwenden ist, zeigen die Aktionen von November 1993 im Baugewerbe.

Nach der Meldung des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV), den vereinbarten Teuerungsausgleich von 3 Prozent nicht gewähren zu wollen, haben GBI-Leitung und GBI-Organe zu einer Mobilisierung und zu gezielten Aktionen aufgerufen. Die Mobilisierung verlief in mehreren Phasen:

- In der ersten Phase wurden Plakat- und Flugblattaktionen auf den Baustellen durchgeführt. Mehrere Hundert Baustellen wurden besucht und

kontrolliert. Die Unternehmer wurden durch die häufige Präsenz der Arbeitnehmervertreter auf den Baustellen regelrecht überrascht. Auf die Überraschung folgte die Überreaktion in Form eines Baustellenverbots für Gewerkschaftsvertreter. Das Verbot wurde ignoriert.

● In der zweiten Phase wurden Bauarbeiter- und Betriebsversammlungen im ganzen Lande organisiert. Somit wurden Tausende Arbeitnehmer direkt über die Gefahr der von den Arbeitgebern anvisierten Null-Lösung informiert. Besonderes zu erwähnen ist die Bauarbeiterversammlung in Castione (Tessin), an der über Tausend Kollegen anwesend waren.
Die Nuance zwischen Bauarbeiter und Betriebsversammlung ist insofern wichtig, weil letztere mit dem Versuch verbunden war, einen betrieblichen Vertrauensleutekörper aufzubauen.

● Die dritte Phase entsprach zugleich einer Eskalation. Elf Warnstreiks, wovon zwei misslungene, sieben Demonstrationen und Hunderte von Versammlungen, an denen Protest-Resolutionen verabschiedet wurden, fanden statt. Es wurden aber auch viele andere, zum Teil unkonventionelle Aktionen durchgeführt: in Bern wurden mehrere Baustellen mit einem Lautsprecher-Wagen «besucht» und Transparente an den Kränen aufgehängt; in Luzern besuchte ein «Samichlaus» den lokalen Baumeisterverband und überbrachte ein «entsprechendes» Geschenk, usw. Darüber wussten Presse, Radio und Fernsehen ausführlich zu berichten.
Besonders erwähnenswert ist die Aktion «Sturmwarnung» in Disentis. Vor dem Sitzungslokal der Delegiertenversammlung des SBV versammelten sich etwa 600 Bauarbeiter, die mit Knallpetarden und GBI-Fahnen ausgerüstet waren. Die Arbeitgeber mussten sich vor den GBI-Fahnen beugen, um den Sitzungslokal betreten zu können. Die Demütigung hätte nicht grösser sein können.

● In der letzten Phase der Mobilisierung riefen die Sektionen die Bauarbeiter nochmals zusammen. Inzwischen war das ausgehandelte Verhandlungsresultat bekannt. Wieder fanden Hunderte von Bauarbeiterversammlungen statt. Die Kollegen konnten sich über den neuesten Stand informieren und eine erste Stellungnahme zum Ergebnis abgeben.

Jede der vier Mobilisierungsphasen entsprach einer Verhandlungsrunde zwischen der GBI und den Arbeitgebern. Dass Ihnen die neue GBI-Politik «Verhandlungsdruck» weh tat, wurde während der Verhandlungen mehrmals bestätigt. Als uns in der vorletzten Verhandlungsrunde als uns eine bessere Arbeitgeber-Offerte unterbreitet wurde, konnten wir uns die «Konzession» erlauben, unsere Mitglieder während zehn Tagen nicht mehr zu mobilisieren. Diese Konzession wurde von der Gegenpartei mit sichtlicher Erleichterung entgegengenommen.
Das Resultat der Mobilisierung kann sich sehen lassen: Teuerungsausgleich von drei Prozent auf den Basislöhnen, Einheitsbetrag von Fr. 95.– bei den Effektivlöhnen.
Trotzdem gilt es jetzt, die während der Mobilisierung aufgetauchten subjektiven und objektiven Schwierigkeiten zu analysieren:

● ***Die Tradition der hiesigen Gewerkschaften:*** Während allzuvielen Jahren hat man die Gewerkschaftsmitglieder zu überzeugen versucht, dass die Verhandlungskunst der FunktionärInnen das Ei des Columbus sei. Dies hat zu einer Entpolitisierung und Entmobilisierung geführt. Aber noch schwerer wiegt die heute noch von einem Teil der einheimischen Mitglieder vertretenen Ansicht, dass das, was die FunktionärInnen am grünen Tisch nicht erreichen können, durch eine Mobilisierung erst recht nicht zu erkämpfen sei. Hier ist politische Aufklärungsarbeit am nötigsten.

● ***Der Einfluss der Medien und die öffentliche Meinung:*** Es ist erstaunlich, wie sehr sich erfahrene GewerkschaftsfunktionärInnen durch Presse, Radio und Fernsehen beeinflussen lassen. Die Medien werden in den nächsten Arbeitskonflikten eine immer wichtigere Rolle spielen. Es gilt den Informationsfluss zumindest intern so zu gestalten, dass die FunktionärInnen die Gegeninformationen «heil» überstehen.

● ***Die Vielfältigkeit der Belegschaften im Baugewerbe:*** Es wird zunehmend schwieriger, die Interessen von Kollegen aus immer mehr Nationalitäten unter einem Hut zu bringen. Wir schätzen, dass im Baugewerbe ArbeitnehmerInnen aus mindestens elf Staaten zahlenmässig gut vertreten sind. Dass die Verständigung nicht reibungslos garantiert ist und die Prioritäten nicht immer gleich gesetzt werden, kommt in solchen Situationen zum Ausdruck. Vor zwanzig Jahren war die Situation viel leichter. Neben der deutschen Sprache war Italienisch die geläufigste Sprache der Bauarbeiter.

● ***Die mit einigen Aufenthaltsstatuten verbundene Unsicherheit ist eine objektive Behinderung bei jedem Arbeitskampf.*** Die Saisonbewilligung, das Grenzgängerstatut aber auch die Jahresbewilligung garantieren ihren Inhabern keinen festen Aufenthalt in der Schweiz. Diese Situation führt zu Angst, Unsicherheit und Demobilisierung. Dieser Druckmittel wird von den Arbeitgebern geschickt eingesetzt. Die Abschaffung des Saisonnierstatuts und der Ausbau der Aufenthaltsrechte für ausländische Arbeitnehmende würde diesen Kollegen und Kolleginnen das notwendige Selbstvertrauen geben.

● ***Die Hierarchie auf der Baustelle prägt das Arbeitsverhältnis.*** Für die Baukader ist es sicher nicht leicht, Stellung beziehen zu müssen. Ihre Interessen stehen denen der Bauarbeitern näher. Auf der Baustelle vertreten sie aber ihren Arbeitgeber. Hier ist Aufklärungsarbeit am dringlichsten. Ein bedeutender Teil der Kader hat den Weg zu den traditionellen Arbeitnehmerorganisationen noch nicht gefunden und lässt sich in den zum Teil korporativistischen Verbänden organisieren. Das ist bei Arbeitskonflikten ein Hindernis.

● ***Die Krise wiederspiegelt sich auch im Verhalten der ArbeitnehmerInnen.*** Allgemein war Zurückhaltung auf den Baustellen festzustellen. Die Wirtschaftsflaute fördert das Abwarten der Basis. Nur eine konsequentere und vor allem regelmässige Informationspolitik seitens der Gewerkschaft kann die Angst um die Arbeitsplätze nehmen. Dort wo die Belegschaften regelmässig und eingehend informiert wurden, war die Aktionsbereitschaft am höchsten. Die Kampfbereitschaft der Kollegen kann nicht einfach in zwei Wochen erstellt werden.

● ***Die Verzettelung der Baustellen ist enorm, die Baudauer beschränkt:*** In der Regel bleibt eine Durchschnittsbaustelle höchstens 16 Monate bestehen. Spätestens dann werden die Gruppen getrennt. Unter diesen Umständen wird der Aufbau eines betrieblichen Vertrauensleutenetzes sehr schwierig. Die Zusammensetzung der Belegschaft auf den Baustellen spielt in solchen Situationen eine grosse Rolle.

● ***Der Funktionärskörper der Gewerkschaft orientiert sich zum Teil noch an die Zeiten der Hochkonjunktur.*** Nicht wenige SekretärInnen haben Mühe gehabt zu begreifen, dass allein mit unserem Verhandlungsgeschick bei einer solchen Arbeitgeberoffensive keine Resultate zu erzielen waren. Während

Foto Keystone

Jahrzehnten haben sie auf dieser einseitigen Verhandlungskultur gesetzt. Das Umdenken kommt bestimmt, aber langsamer als vorgesehen. Dazu kommt noch, dass die jüngeren GewerkschaftssekretärInnen über keine direkte Erfahrung in den Arbeitskämpfen verfügen. Auch hier ist Nachholbedarf vorhanden.

● ***So notwendig die Aktionseinheit mit den anderen Gewerkschaften auch sein mag, sie kennt ihre Grenzen.*** Nicht alle Gewerkschaften sind bereit, den Arbeitgebern bis zur letzten Konsequenz die Stirn zu bieten. Die christlichen Gewerkschaften haben den Kampf nicht auf ihre Fahnen geschrieben. Sie zu ignorieren wäre genauso falsch wie einfach die Flucht nach vorne anzutreten. Die Zusammenarbeit in der Aktion zu verstärken, um ihnen ein Mitkommen zu erlauben, heisst die Devise.

Um die Liste dieser mehr oder weniger latenten Schwierigkeiten zu schliessen, müssen wir auch den Sensibilisierungsgrad der Basis zur Sprache bringen. Während der Mobilisierung wurde der GBI-Führung mehrmals vorgeworfen, sie wolle Aktionen vom Zaun reissen beziehungsweise die Basis zwingen, etwas zu unternehmen. Diese Aussage ist falsch. Richtig ist zwar, dass in einigen Fällen Überzeugungsarbeit geleistet werden musste. Nach fünfzig Jahren Arbeitsfrieden gehört dies zu den Aufgaben einer selbstbewussten Gewerkschaft. Auf der anderen Seite sei aber auf den harten Kern in der Organisation hingewiesen, der eine bedingungslose Vertragseinhaltung durchsetzen wollte, auch wenn dies zu einer Frontalkollision mit den Arbeitgebern geführt hätte.

Tatsache ist, dass ein Teil der GBI-Basis politisch weiter und sensibilisierter ist als ihre übrigen Kollegen und Kolleginnen. Für diese Kollegen ist jede verschobene Aktion eine verpasste Chance und der nun getroffene Kompromiss die absolut letzte tolerierbare Grenze. Mit diesem Widerspruch muss jetzt die GBI-Führung fertig werden. Die Kampfbereitschaft wird sich nie bei 100 Prozent der Organisation erstellen lassen. Das Warten bis alle Glieder der Kette gleich stark sind, können wir uns aber nicht leisten. Die Arbeitgeber werden uns nie die Zeit dazu geben. Die Flucht nach vorne wäre aber unter diesen Umständen so wenig angebracht wie das ewige Warten auf eine Erstarkung des schwächsten Kettenglieds. Denn der nächste Arbeitskonflikt kommt bestimmt. ■

NACH DER MELDUNG DES SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBANDES, DEN VEREINBARTEN TEUERUNGSAUSGLEICH VON DREI PROZENT NICHT GEWÄHREN ZU WOLLEN, HABEN GBI-LEITUNG UND GBI-ORGANE ZU EINER MOBILISIERUNG UND ZU GEZIELTEN AKTIONEN AUFGERUFEN ... ELF WARNSTREIKS, SIEBEN DEMONSTRATIONEN UND HUNDERTE VON VERSAMMLUNGEN, AN DENEN PROTEST-RESOLUTIONEN VERABSCHIEDET WURDEN, FANDEN STATT. ES WURDEN ABER AUCH VIELE ANDERE, ZUM TEIL UNKONVENTIONELLE AKTIONEN DURCHGEFÜHRT: IN BERN WURDEN MEHRERE BAUSTELLEN MIT EINEM LAUTSPRECHER-WAGEN «BESUCHT» UND TRANSPARENTE AN DEN KRÄNEN AUFGEHÄNGT; IN LUZERN BESUCHTE EIN «SANTICHLAUS» DEN LOKALEN BAUMEISTERVERBAND UND ÜBERBRACHTE EIN «ENTSPRECHENDES» GESCHENK, USW. DARÜBER WUSSTEN PRESSE, RADIO UND FERNSEHEN AUSFÜHRLICH ZU BERICHTEN...

«STANDORTWETTBEWERB» ODER AUTONOME TARIFPOLITIK?

In Zeiten wirtschaftlicher Krise, so auch heute wieder, spitzen sich die Gegensätze zwischen Wirtschaftsinteressen und sozialen Interessen zu. Einzelbetriebliche Gewinnoptimierung und allgemeine Wohlfahrt lassen sich weniger denn je in Einklang bringen, und die Ziele der Lebens-, Arbeits- und Umweltqualität scheinen «eingefroren». Grundsätzlicher noch: Die etablierten Formen der Regulierung von Interessengegensätzen werden selbst zum Gegenstand der politischen Auseinandersetzung. Institutionen wie soziale Rechte, soziale Sicherheit und kollektive Vertragspartnerschaft, Ausdruck gesellschaftlich anerkannter Kompromissfindung vergangener Wachstumsphasen, werden heute radikal in Frage gestellt.

VON WALTER SCHÖNI

Dies geschieht nicht primär deshalb, weil es gesamthaft in der Schweiz weniger Erträge zu «verteilen» gäbe, sondern weil die Unternehmerseite neue Formen der Verteilung und Regulierung durchsetzen möchte. Anlass dazu bietet nicht nur die Krise, sondern auch die aussenwirtschaftliche Neuorientierung im Verhältnis zu Europäischer Union und EWR. Dabei scheint die Ordnung der politischen Kräfteverhältnisse in der Schweiz mindestens so wichtig zu sein wie die Aushandlung der Interessen zwischen Schweiz und EG.

Weshalb der Kurswechsel auf Unternehmerseite? Was haben die Betroffenen und ihre politischen Organisationen dem Verlust etablierter Regulierungsformen entgegenzusetzen? Gibt es ein Zurück zum *sozialen Frieden*, der neu nicht nur Vollbeschäftigung, sondern auch all die qualitativen Zielsetzungen umfassen soll, wie der Entwurf der SPS zu einem neuen Wirtschaftsprogramm vorschlägt? Ein Blick auf die aktuelle Debatte über Regulierung/Entregulierung zeigt, dass zurzeit politisch Grundsätzliches auf dem Spiel steht. Meine Thesen zur (welt-)wirtschaftlichen Dynamik führen zum Befund, dass sich die strategische Orientierung der Firmen verlagert hat und ihre Bereitschaft zur sozialpartnerschaftlichen Regulierung im nationalen «Wirtschaftsraum» gesunken ist. Wie könnte unter diesen Umständen eine autonome gewerkschaftliche Konzeption der Tarif- und Strukturpolitik aussehen?

Politische Regulierung und Entregulierung in der aktuellen Diskussion

Politische Regulierung umfasst immer beides: Kompromissbildung (z.B. im Hinblick auf die «gerechte» Verteilung von Produktivitätsgewinnen) *und* vertraglich-rechtliche Disziplinierung (z.B. Verpflichtung auf den Verhandlungsweg). Oder anders ausgedrückt: Regulierung ist eine gesellschaftlich akzeptierte Form der Durchsetzung von Machtverhältnissen. Nun scheint heute auch in der Schweiz der Konsens über die Kompromissfindung in der Wirtschafts-, Sozial- und Vertragspolitik aufzubrechen. Der Preis zur Legitimation der Macht- und Eigentumsverhältnisse mit herkömmlichen Mitteln der Beschäftigungs- und Kaufkraftgarantie ist den Mächtigen offenbar zu hoch geworden, die Spielräume für arbeitssparende Rationalisierungen und *jobloses Wachstum* sind mit den neuen Technologien gewachsen. Heisst das, dass politische Regulierung an sich in Frage steht, wie dies die Rhetorik der Deregulierung nahelegt?

Ich setze hier voraus, dass die Unternehmerseite in ihren politischen Vorstössen nicht darauf aus ist, jegliche Kompromissfindung aufzuheben; eine reine Machtdurchsetzung wäre mit den Erfordernissen qualifizierter Produktions- und Verwaltungsarbeit in vielen Unternehmen nicht vereinbar. Ziel der Vorstösse scheint vielmehr ein *neuer Mechanismus* der Regulierung zu sein, der den Kompromiss stärker in Begriffen der individuellen Teilhabe am Unternehmenserfolg definiert.

Der Kompromiss soll nicht mehr nach Gewinnrate und kollektivem Lohnanspruch, sondern nach Geschäftsgang und individuell zugerechneter Leistung, Flexibilität und Berufskompetenz bemessen werden. Die neue Form für die Interessenaushandlung soll nicht mehr «Tarifrunde» heissen, sondern «Leistungsvereinbarung», «Potentialabklärung» usw. Nicht die Verteilung von Produktivitätsgewinn an sich steht in Frage – zumindest solange Firmen grundsätzlich auf die öffentliche Legitimation ihrer Tätigkeiten angewiesen sind. Die Firmen wollen aber die Verteilungskriterien (z.B. ob Lohnerhöhung oder individuelle Qualifikation) selbst festsetzen, ohne an einen generellen Verteilungsanspruch der Beschäftigten gebunden zu sein.

Entsprechend gilt als entscheidende Rahmenbedingung für den wirtschaftlichen Erfolg nicht mehr das früher angestrebte ausgeglichene Wachstum von Gewinnen einerseits und Kaufkraft der lokalen Bevölkerung andererseits, sondern die *Qualität des Standortes*: Dieser erlaubt den Firmen je nach Enge des «Gesetzeskorsetts» eine mehr oder weniger rentable Ausnutzung der Produktionsfaktoren, eine mehr oder minder freie Wahl von Formen der *Erfolgsbeteiligung*. Der Entwurf der SPS zu einem neuen Wirtschaftsprogramm (SPS 1993) lässt sich als eine Antwort auf diese neue politisch-strategische Konstellation verstehen.

Korporatistische Regulierung als Antwort auf die Deregulierungsinitiativen?

Der Programmentwurf der Sozialdemokratischen Partei der Schweiz geht von der Feststellung aus,

- dass das kapitalistische System weltweit ohne Alternative sei,
- dass folglich die Herausforderung des «Standortwettbewerbs» anzunehmen und eine nationale Wettbewerbspolitik zu formulieren sei,
- dass aber die Wettbewerbsfähigkeit der «Schweizer Wirtschaft» in gemeinsamer Anstrengung auf qualitative Ziele hin zu orientieren sei.

Skizziert werden Reformen, die den Standort wirtschaftlich attraktiv *und* sozial- und umweltverträglich gestalten sollen. Ziel ist eine neue sozial- und umweltpartnerschaftliche Regulierung, die auf koordinierter nationaler Wirtschaftspolitik basiert. Diese Zielsetzung wird mit korporatistischen Vorstellungen über den weltwirtschaftlichen «Erfolg einer Gesellschaft» untermauert (vgl. dazu Schäppi 1993).

Dabei gerät aus dem Blick, dass der Versuch, eine *nationale* Wirtschafts und Wettbewerbspolitik zu formulieren, politisch stets ambivalent ist, auch wenn qualitative Kriterien zugrunde gelegt werden: Der gemeinsame Kampf für Arbeitsplätze, hochwertige Produkte, guten Ausbildungsstand usw. in der ansässigen Industrie ist in der Konsequenz ein Kampf um Anteile im weltweiten Verdrängungswettbewerb. Konkurrenzunternehmen aus ökonomisch schwächeren Ländern werden abgewehrt; Personen mit geringem «Potential» werden aus dem Arbeitsmarkt verdrängt usw. Das heisst nicht, dass der Kampf um höhere Arbeits- und Lebensqualität falsch wäre. Aber es gilt die Wettbewerbsbedingungen in Rechnung zu stellen, die unter den Wirtschaftsregionen und Beschäftigten, sei es der Schweiz, Europas oder der Welt, die Spaltung in Gewinner und Verlierer verschärfen. Der Optimismus, wonach jeder Engpass mit «Innovation» zu bewältigen sei, also mit der Eroberung neuer Produktnischen, vernachlässigt die Grenzen gesättigter Weltmärkte ebenso wie das herrschende Ungleichgewicht der internationalen Tauschbeziehungen.

Statt sich die Logik der internationalen Standortkonkurrenz zu eigen zu machen und sie als Vorgabe für eine erweiterte Sozialpartnerschaft zu akzeptieren, ist meiner Meinung zu klären: Wie stehen die Chancen für sozialpartnerschaftliche Regulierung in der Schweiz unter den (welt-)wirtschaftlichen und unternehmensstrategischen Randbedingungen?

Thesen zur wirtschaftlichen Dynamik: Vom «Marktwettbewerb» zum «Wettbewerb der Standorte»

1. Veränderte Akkumulationsbedingungen

Ein wichtiger Grund für den eingangs beschriebenen Kurswechsel auf Unternehmerseite ist in den *veränderten Akkumulationsbedingungen* des Kapitals zu sehen. Bestand in Europa bis in die siebziger Jahre hinein ein gewisser Konsens, der die Sicherung des Profits, der Beschäftigung und der Kaufkraft im Blick auf den gemeinsamen volkswirtschaftlichen Erfolg «versöhnte» und da und dort zu korporativen Zweckallianzen Anlass gab, so hat nun der Bezugsrahmen der Akkumulation gewechselt: Unter dem Diktat des Weltmarktwettbewerbs zählen die möglichst günstigen Bedingungen, die der Wirtschaftsstandort für die Verwertung des international mobilen Kapitals bietet. Diese «günstigen Bedingungen» beziehen sich nicht nur auf den Preis der Produktionsfaktoren Arbeit, Kapital und Boden, sondern auch auf die gesetzlichen, finanz- und wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen, welche die Externalisierung von Sozial- und Umweltkosten erleichtern oder erschweren können.

2. Neue Unternehmensstrategie gegenüber der bezahlten und unbezahlten Arbeitskraft

Bestand bis in die 70er Jahre der eigentliche Zweck kollektiver Regulierung aus unternehmerischer Sicht darin, dass das Arbeitskräfteangebot nach Zahl und Qualität für längerfristig geplante Produktionskapazitäten sichergestellt wird, so rückt in den 80er Jahren die Orientierung am Markt in den Vordergrund; der Personalbedarf bestimmt sich entsprechend kurzfristig nach den Kriterien der flexiblen Kapazitätsauslastung und der «schlanken Produktion». Grosse Firmen setzen sich das Ziel, das Arbeitskräfteangebot quantitativ und qualitativ selbst zu regulieren. Der Faktor Arbeit gilt dabei als betriebswirtschaftliche Ressource, die nach Kriterien der Optimierung von Kosten und Qualifikation an beliebigen Orten auf dem Weltmarkt «eingekauft» wird, und dessen Kosten je nach Ausmass der unbezahlten Hintergrund- oder Subsistenzarbeit variieren. Die Verankerung der Firmen in der Beschäftigten- und Qualifikationsbasis eines bestimmten Landes ist damit nur noch von zweitrangiger Bedeutung.

3. Wettbewerb der Standorte statt Marktwettbewerb?

Der Charakter des «Weltmarktwettbewerbs» verändert sich. Aus dem Wettbewerb der Firmen um Marktanteile wird *zunehmend ein Wettbewerb der Standorte*: Es sind die Standorte, die untereinander um die Gunst der Konzerne konkurrieren, indem sie das Kostenniveau der Produktionsfaktoren Arbeit und Boden (inklusive Umweltgüter) so tief als möglich halten, damit das international mobile Kapital Verwertungsmöglichkeiten findet. Während Konzerne und Finanzinstitutionen ganze Produkt- und Dienstleistungsmärkte unter sich aufteilen, wird ihr Marktrisiko auf die ökonomischen und ökologischen Kontexte der jeweiligen Standorte übertragen, also gewissermassen «sozialisiert». Es sind unversehens nicht mehr die Firmenstrategien, sondern die Lohnansprüche der Beschäftigten oder die gesetzlichen Umweltschutzziele, die scheinbar über das wirtschaftliche Wohlergehen eines Standortes entscheiden. Diese *Überwälzung der Risiken* gilt keineswegs nur für die multinationalen Konzerne, sondern – mit der Öffnung nationaler Binnenmärkte – auch für kleinere und mittlere Betriebe, die nun auf ausländische Konkurrenz z.B. aus dem EWR stossen.

4. Wirtschaftsintegration bedeutet nicht Angleichung der Standards

Es sind heute – pointiert ausgedrückt – die Standorte, die sich auf dem «Markt» bewähren müssen, und erst in zweiter Linie die Unternehmen; letzteren bleibt stets die Möglichkeit nicht-marktkonformen Verhaltens, indem sie die *Unterschiede zwischen Standorten kurzfristig kommerziell ausnützen*. «Europäische Integration» bedeutet für Neoliberale nicht etwa Angleichung der Standorte und Schutzstandards, sondern Zuspitzung ihrer gegenseitigen Konkurrenzverhältnisse bis hin zum Dumping unter Bedingungen offener Märkte. Ähnliches gilt auch für regionale Standorte innerhalb der nationalen Grenzen. Daraus leiten die VerfechterInnen einer *Deregulierung* auch in der Schweiz ihre Programmatik ab. Sie versprechen sich vom Abbau der sozial- und umweltrechtlichen und kollektivvertraglichen Verpflichtungen, von der Zerschlagung des «Kartells der Arbeit» und jenes der Umwelt eine belebende Wirkung auf die Investitionstätigkeit von Unternehmen in der

Schweiz. An die Stelle der kollektiven Tarifvereinbarung sollen die individuelle Leistungsvereinbarung und die verklausulierte «Teilhabe am Unternehmenserfolg» treten.

5. Regulierte Ungleichheit als Wachstumsmotor

Der aktuellen Bestrebung zur «Deregulierung» entspricht, zu Ende gedacht, eine *Re-Regulierung* des Standortes. Diese orientiert sich nicht am Kompromiss zwischen privater Gewinnoptimierung und allgemeiner Wohlfahrt, sondern an dem für die Kapitalverwertung günstigsten Tarif. War soziale Wohlfahrt bis vor fünfzehn Jahren noch ein gesellschaftlich anerkanntes Ziel, das selbst die Unternehmerseite um des Arbeitsfriedens willen in Kauf nahm (wobei die Ungleichheit real zunahm), so gilt heute soziale Ungleichheit geradezu als Motor individueller Leistungsbereitschaft, die den Prozess der wirtschaftlichen Innovation, aber auch der *sozialen Auslese* vorantreibt. Die Spaltung der gesamtwirtschaftlichen wie auch der unternehmensinternen Arbeitsmärkte in Zentren vs. Randregionen, in Einheimische vs. AusländerInnen, in Hoch- vs. Tiefqualifizierte schafft Spielräume für betriebliche Arrangements, in denen sich flexible und leistungsstarke Beschäftigtengruppen Vorteile zulasten der ungeschützten Beschäftigungsverhältnisse erkaufen. Letztere werden unfreiwillig zu TrägerInnen des unternehmerischen Risikos: Stagniert der Marktabsatz, so wird nicht der Gewinn herabgeschraubt, sondern das nur locker integrierte Personal entlassen. Die soziale Verteilung der ökonomischen und ökologischen Risiken wird daher ebenso entscheidend wie die Verteilung der Produktivitätsgewinne: der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit wird durch zusätzliche Konfliktfronten überlagert (Beck 1993:82).

Festzuhalten sind somit zwei ökonomische Globaltrends: Zum einen die Umwandlung des Weltmarktwettbewerbs in den Standortwettbewerb, und zum andern die der Umwandlung entsprechende Neu-Regulierung des Standortes, d.h. die Abwälzung der unternehmerischen Risiken. Beides muss meiner Meinung nach bei der Frage nach der künftigen wirtschaftlichen und politischen Regulierung berücksichtigt werden.

Das schwindende Interesse der «Schweizer Wirtschaft» an der sozialpartnerschaftlichen Regulierung

Wie wirken sich die beschriebenen Globaltrends auf den Schweizer Kontext aus? Wie stehen die Chancen für sozialpartnerschaftliche Regulierung alten oder neuen Stils? Der wirtschaftliche und technologische Strukturwandel, das Auftauchen neuer Weltmarktkonkurrenz, der Wechsel im internationalen Währungsregime (flexible Wechselkurse ab 1972) und die Herausbildung neuer Regionalmärkte mit Zugangsschranken (Beispiel EWR) haben die Wettbewerbsposition schweizerischer Firmen auf in- und ausländischen Märkten grundlegend verändert und die Standortfrage ins Zentrum gerückt:

- In den 70er Jahren expandierten schweizerische Grossfirmen im Ausland zunächst um fast ebensoviele Arbeitsplätze, wie in der Schweiz während der Krisenjahre abgebaut wurden (Banken, Versicherungen, Chemie-, Maschinen-, Textilfirmen); zunächst wurden Tieflohnländer und die USA gewählt, in den 80er Jahren wurde der EWR attraktiv. Flexible Standortwahl relativiert heute die Vorteile einer stabilen Kaufkraft- und Qualifikationsbasis in der Schweiz.
- Binnenorientierte Industrie- und Gewerbezweige, kleine und mittlere Betriebe sehen sich mit ausländischer Konkurrenz aus dem EWR konfrontiert (Beispiel Bauwirtschaft); der absehbare Verlust von geschützten Märkten soll am bisherigen Standort mit einer Flexibilisierung der arbeits-, umwelt- und sozialrechtlichen Auf-

«ICH SETZE HIER VORAUS, DASS DIE UNTERNEHMERSEITE IN IHREN POLITISCHEN VORSTÖSSEN NICHT DARAUF AUS IST, JEGLICHE KOMPROMISSFINDUNG AUFZUHEBEN; EINE REINE MACHTDURCHSETZUNG WÄRE MIT DEN ERFORDERNISSEN QUALIFIZIERTER PRODUKTIONS- UND VERWALTUNGSARBEIT IN VIELEN UNTERNEHMEN NICHT VEREINBAR.»

lagen gegen «unten» kompensiert werden, was Preis- und Lohndumping fördert.

Festzuhalten ist: Viele Firmen gehen auf Distanz zur wohlfahrtsstaatlichen und konkordanzorientierten Wirtschaftsregulierung und wälzen die Marktrisiken ab. Dies ist nicht neu. Bereits in den 70er Jahren fiel auf, dass schweizerische Firmen bereits bei kleinen Auftragsschwankungen massiv Personal abbauen (die sogenannte «hohe Elastizität» des schweizerischen Arbeitsmarktes). Neu ist allenfalls, dass selbst boomende Firmen – Grosschemie, Banken, auch Gewerbebetriebe – heute in grossem Stil Personal abbauen, um ein künftiges Wachstum ohne Verpflichtung gegenüber einem bestimmten Standort realisieren zu können. Ihr Interesse an einer sozialen Regulierung der Ansprüche mit den Mitteln der vertraglichen Lohnfestlegung und -differenzierung ist heute kleiner. Damit und auch aus aussenwirtschaftlichen Gründen (EWR) schwindet die Basis für korporatistische Allianzen, wie sie im Bereich Ausländerpolitik, Exportförderung, öffentliche Aufträge usw. in der Nachkriegskonjunktur bestanden hatten (vgl. Fluder/Ruf/Schöni/Wicki 1991: 356f.; 454f.). Das Beiwort «schweizerisch» verliert für grosse Teile der Wirtschaft an Bedeutung. Wenn aber die Tage der Sozialpartnerschaft gezählt scheinen, auf welche andere Form der Regulierung zielt die Unternehmerseite?

Die unternehmerische Vision einer flexiblen Regulierung der Arbeitsbeziehungen

Nach der Ablehnung des EWR-Beitritts tritt ein gemeinsames Interesse verschiedener Kapitalfraktionen in den Vordergrund: Das Interesse an einer Schwächung der sozial-, arbeits- und umweltrechtlichen Auflagen im Inland, was gute Ausgangsbedingungen gegenüber der ausländischen Konkurrenz auf in- und ausländischen Märkten gewährleisten soll:

- Bei weltmarktorientierten Unternehmen wird die flexible Standortwahl zum Instrument der Regulierung von Arbeits- und Warenmarkt;
- beim binnenorientierten Gewerbe werden personalpolitische Flexibilität und enge Marktanbindung höher bewertet als stabile Arbeitsbeziehungen.

Der Hauptgrund liegt vermutlich in der Verlagerung des Konkurrenzfeldes: Sobald die ausländische Konkurrenz näher rückt, ist die vertragliche Abgleichung von detaillierten Standards (damit von Konkurrenzvorteilen) innerhalb der Branche oder Region in der Schweiz nicht mehr zentral. Denn: Mit der wirtschaftlichen Integration der europäischen und weltweiten Märkte wird die Aufrechterhaltung der regionalen, branchenbezogenen und betrieblichen Differenzierung von Lohnniveaus und sonstigen Standards zum vorrangigen Anliegen der mobilen Verwertungsinteressen. An den Unterschieden bemessen sich die relativen «Standortvorteile» der einzelnen europäischen und auch schweizerischen Regionen – jedenfalls solange nicht europaweite Standards die Ungleichheiten mindern.

Das heisst nun nicht, dass die Firmen an vertraglicher Regulierung nicht mehr interessiert wären. Denn Regulierung ist immer beides: Interessenvermittlung *und* Disziplinierung. Zudem: Vertragsbeziehungen bieten immer auch die Möglichkeit, gegen neue gesetzliche Regelungen zu argumentieren. Die Arbeitgeberseite ist heute v.a. an der Disziplinierung der Gegenseite interessiert, um nach «Treu und Glauben» walten zu können. Deshalb definiert sie die vertragliche Übereinkunft heute anders:

- Der Kollektivvertrag soll zu einem formalen Regelwerk mit minimalen materialen Bestimmungen werden, der dem unternehmerischen Flexibilitätsbedarf angepasst werden kann. Er soll eine regionale oder zwischenbetriebliche Tarifdifferenzierung ermöglichen (Delegation materialer Bestimmungen auf die Betriebsebene).
- Der Kollektivvertrag soll die Firmen bei ihren personalpolitischen Massnahmen und in der Wahl ihrer Geschäftsstrategien nicht behindern; sie sollen weiterhin autonom wählen können zwischen Strategien der Kostensenkung (Lohnstückkosten, Arbeitskosten) und jenen der Qualitätssteigerung (Ausbildung, Innovation, Beteiligung).

Foto ex-press

Verträge sollen die Funktion von Stillhalteabkommen erfüllen, welche den Firmen bei Restrukturierungen den Rücken stärken gegenüber möglichen internen Unruhen; die Rolle der Gewerkschaft soll auf disziplinierende, sozialfürsorgerische und schlichtende Aufgaben begrenzt werden. Diese lediglich formale Regulierung ist für kleinere und mittlere Unternehmen von besonderem Interesse, da viele von ihnen nicht die Möglichkeit haben, sich ins Ausland abzusetzen, und ihren Spielraum vor Ort zu erweitern versuchen. Das Friedensabkommen der Maschinen- und Metallindustrie nähert sich heute, nach einer Stärkung der materialen Bestimmungen in den 70er Jahren, wieder seinem ursprünglich formalen Charakter an.

Die fortdauernde Einbindung der Gewerkschaften in eine (aufgebrochene) sozialpartnerschaftliche Regulierung

Während Firmen aufgrund ihrer veränderten Aktionsräume und Interessenlagen einzelwirtschaftliche Verwertungsziele voranstellen und beschäftigungs- und regionalpolitische Verpflichtungen offen ablehnen, trifft für die Gewerkschaften eher das Gegenteil zu: Sie lassen sich nach wie vor stark in die soziale Verpflichtung einbinden – ohne dass dies indessen politisch honoriert würde.

Seit Beginn der Krise der 70er Jahre werden die Gewerkschaften bei jedem neuen Wirtschaftseinbruch absorbiert von öffentlichen Aufgaben wie Arbeitslosenbetreuung, individuelle Beratung, Sozialplanverhandlungen, Beschäftigungspolitik usw. Sie ersetzen den Sozialstaat, weil Sozialrechte (Kündigungs- und Rationalisierungsschutz, Sozialklauseln) in der Schweiz fehlen. Mitte der 70er Jahre wird diese «Sozialstaatsfunktion» vorerst honoriert: Sie erhalten Zuwachs von Neumitgliedern und können die Vertragsbeziehungen in verschiedenen Branchen ausbauen. Im Bewusstsein ihrer öffentlichen Funktion vertrauen sie daher weiterhin – in mehr oder weniger konfliktbereiter Form – auf Regulierung und Tarifautonomie. Seit der Krise 81/83 wird die gewerkschaftliche Funktion aber weder durch ansteigende Mitgliederzahlen noch konkordanzpolitisch honoriert. Ihre politische Stellung in der Öffentlichkeit ist ambivalent; sie werden mit dem sozialpartnerschaftlichen Regulierungsmodus in enge Verbindung gebracht:

- einerseits positiv als Organisationen, die «Benachteiligte» betreuen,
- andererseits negativ als Mitverantwortliche für sozialstaatliche Bürokratie und strukturpolitisches Unvermögen.

Heute kämpfen die Gewerkschaften einmal mehr gegen die Folgen eines wirtschaftlichen Restrukturierungsprozesses, für den sie Mitverantwortung übernehmen, dessen Zielrichtung sie aber nicht zu steuern vermögen. Die Politik der Firmen dagegen erscheint aber als «naturgesetzlich», durch den Weltmarkt bedingt usw. Daher haben gewerkschaftliche Kampfmassnahmen in der Medienöffentlichkeit nicht selten eine geringere Legitimation als unternehmerische Abbaumassnahmen, gegen die sich die gewerkschaftliche Aktion richtet.

Für eine autonom definierte gewerkschaftliche Tarif- und Strukturpolitik

Welchen Anspruch stellt die Gewerkschaft an eine künftige soziale und politische Regulierung? Ausgehend von der Feststellung, dass die gewerkschaftlichen Leistungen politisch wenig honoriert werden, und dass die Unternehmen eine Neuregulierung erzwingen wollen, scheint zumindest die Zielsetzung klar: Die Gewerkschaft kämpft um ihre Anerkennung als universelle Vertretung sozialer und ökologischer Anliegen, um mit öffentlicher Legitimation Druck auf die Vertragsbeziehungen und das Firmenverhalten auszuüben. Sie erhebt den Anspruch auf autonome Tarifpolitik und darüber hinaus auf gesamtgesellschaftliche Gestaltung (Struktur-, Industrie- und Regionalpolitik, Frauenpolitik usw.; dazu ausführlich Schöni 1993).

Es ist fraglich, ob wir überhaupt noch von einer «Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz», von der «Schweizer Wirtschaft» reden können, wie das der Programmentwurf der SPS tut. Entscheidend ist vielmehr, ob es den Gewerkschaften gelingt, autonom Kriterien für den Standort Schweiz zu formulieren, diese in der Bevölkerung breit zu verankern und mit andern Standorten abzugleichen. Schwenken sie dagegen auf den von den Firmen angeheizten «Standortwettbewerb» ein, so handeln sie sich die Verpflichtung zur «Lohnmässigung» ein (die eine Auslagerung doch nicht verhindern wird): Die Lohnkosten werden zur entscheidenden wirtschaftspolitischen Variablen des Landes erklärt, und eine einseitig informierte Öffentlichkeit übt entsprechenden Druck auf die Gewerkschaften aus und erzwingt reine «Sparlösungen» auf Kosten zukunftsorientierter Problemlösungen (Mahnkopf/Altvater 1993; Busch 1993).

Eine eigenständige und doch demokratisch verankerte Tarifpolitik wird sich auch auf Fragen der Qualität, des Gebrauchswertes, der Produktivität, der Produktionsrisiken und der Standorte erstrecken. Zu klären ist: Welche Risiken und Belastungen von Bevölkerung und Umwelt sind im Namen der «internationalen Wettbewerbsfähigkeit» tatsächlich in Kauf zu nehmen? Was wird sinnvollerweise wo hergestellt? Welche Standards müssen mit andern Standorten abgeglichen werden? In einem solchen Rahmen könnte auch die gewerkschaftliche Vertragspolitik ihr Profil als unverzichtbare öffentliche Funktion zurückgewinnen.

Literatur

Beck, Ulrich (1993): Die Erfindung des Politischen. Zu einer Theorie reflexiver Modernisierung. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Busch, Klaus (1993): Maastrichter Vertrag, EWS Krise und optimaler Währungsraum. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 9/93, Köln.

Fluder, Robert/Ruf, Heinz/Schöni, Walter/Wicki, Martin (1991): Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft. Seismo, Zürich.

Mahnkopf, Birgit/Altvater, Elmar (1993): Gewerkschaftliche Tarifpolitik in Europa nach Maurer und Maastricht. In: links 5/93, Offenbach.

Schäppi, Hans (1993): Gegen einen modernisierten Nationalkorporatismus. Kritik am Entwurf des SPS Wirtschaftsprogramms. In: Widerspruch 26/93, Zürich.

Schöni, Walter (1993): Neue Strukturpolitik statt «Revitalisierung». In: Widerspruch 25/93, Zürich.

Sozialdemokratische Partei der Schweiz (1993): «Mit radikalen Reformen die Zukunft gestalten». Entwurf eines Wirtschaftsprogrammes der SP Schweiz für die Jahre 1993 bis 2005, erstellt von einer Arbeitsgruppe zuhanden des Parteivorstandes. Bern, Version Ende August 1993.

20.12.93

Der Begriff der «Regulierung» bezeichnet den institutionellen, d.h. rechtlichen, vertraglichen oder informellen Mechanismus der Aushandlung von Interessen und der Bewältigung von Konflikten zwischen gegensätzlichen gesellschaftlichen Kräften. Regulierung umfasst stets die Kompromissfindung und die Disziplinierung zur Einhaltung der gewählten Verfahren unter Bedingungen eines Machtgefälles.

«Korporatismus» meint eine besondere Form der politischen Regulierung, die auf Absprache unter den starken Interessenverbänden eines Landes beruht. Solche Absprachen gehen oft auf Kosten von Kräften, die nur schwach organisiert sind.

■

ZWISCHENBILANZ ARBEITSZEITPOLITIK

Mit etwas Verzögerung hat anfangs 1993 die gewerkschaftliche Diskussion über Arbeitszeitverkürzung zwecks Abbau der Arbeitslosigkeit begonnen. Die Resultate sind bisher mehr als mager ausgefallen. Umso wichtiger scheint eine erste Zwischenbilanz.

VON ARDI RIEGER

Positionsbezug Anfang 1993

1991/92, in der ersten Zeit der Rezession in der Schweiz, spielte die Arbeitszeitverkürzung in der gewerkschaftlichen Diskussion kaum eine wichtige Rolle. Die öffentliche Diskussion begann Anfang 1993, und als erste profilierten sich Wissenschafter wie Ulich und Würgler, der Patron Barnewik und eine Heerschar von JournalistInnen.
Die Gewerkschaften und Linken nahmen den Diskurs, der ihnen ja nicht fremd war, sofort auf. Allerdings dominierte in den ersten Stellungnahmen die Frage der Bereitschaft zum Lohnverzicht und spaltete die Reihen des SGB (und der SPS) sofort.
Der erste umfassende Positionsbezug des SGB erfolgte im Rahmen des Programms gegen die Arbeitslosigkeit vom März 1993. Der SGB postuliert darin Arbeitszeitverkürzung (AZV) als wichtige Antwort auf die Arbeitslosigkeit; Lohneinbussen kämen dann in Frage, wenn die AZV grösser sei als die gleichzeitige Produktivitätserhöhung. Für unterste Lohneinkommen müsste der Lohnausgleich auf jeden Fall garantiert bleiben. Zur Erreichung von realen AZV-Schritten forderte der SGB seine Verbände auf, den Branchenverhältnissen angepasste Lösungen zu suchen und auszuhandeln.
Der SGB verzichtete damit ebenso auf die Festlegung einer gemeinsamen Aktionsperspektive wie auch auf die Formulierung von Modellen für die politische Diskussion. Er schloss sich damit nicht der Perspektive der «Sozialisierung» von Kosten grösserer AZV-Schritte an, wie sie von Hans Schäppi ab Beginn der Diskussion und von der GBI ab April 1993 vertreten wurde. Damit waren die Weichen gestellt für die erste Phase der Entwicklung, in welcher die einzelnen Verbände Vorschläge in ganz unterschiedliche Richtungen entwickelten.

Zwischenbilanz ein Jahr danach

Was haben die Verbände nun in der Zwischenzeit *auf dem Terrain der Branchen und der Verträge* unternommen und zustandegebracht?

Im Bau

kam in entsprechenden Diskussionen und Umfragen schnell zum Ausdruck, dass von der Basis v.a. die vorzeitige Pensionierung gefordert wurde, diese aber (finanziert durch den Altersfonds auf Branchenebene) auf der vertraglichen Ebene eben erst gescheitert bzw. verschoben worden war. In der Form der Kurzarbeit war gleichzeitig eine traditionell «sozialisierte» Form der AZV weit verbreitet und wurde mit dem dringlichen Bundesbeschluss zur ALV noch etwas ausgedehnt.

In der Chemie

schien der Problemdruck nicht so gross, da hier zwar Personalabbau, nicht aber Arbeitslosigkeit herrscht. Auch hier sprachen sich Vertrauensleute v.a. für noch verbesserte Möglichkeiten des flexiblen Pensionierung aus, waren jedoch zurückhaltend gegenüber der generellen AZV unter 40 Stunden. In Betracht gezogen wurden allenfalls Umwandlungen von finanziellen Zuschlägen in Zeitzuschläge.

In der graphischen Industrie

lief v.a. in der GDP die Diskussion über die Perspektive der 35 Stunden-Woche an, allerdings noch sehr allgemein und bezogen auf die Neuverhandlung des Vertrags 1994. Eine Umfrage bei den Mitgliedern zeigte zudem, dass auch hier der Glaube an die Beschäftigungswirksamkeit der Wochen-AZV gering ist und viel häufiger eine frühzeitige Pensionierung gewünscht wird.
Im Dezember begann gleichzeitig im von Entlassungen bedrohten «Tages-Anzeiger» die Diskussion um AZV nach dem Modell von VW.

In der Metall- und Maschinen-Industrie

spielte die AZV in der Vertragserneuerung 1993 eine untergeordnete Rolle. Fortschritten beim Mutterschafts- und Weiterbildungsurlaub sowie einigen Frei-Tagen stand der Krisenartikel mit seiner viel grösseren Signalwirkung in Richtung Arbeitszeitverlängerung bei gleichem Lohn gegenüber.

Im öffentlichen Sektor

dominierte das Modell des Föderativverbandes von Anfang an die Diskussion: AZV von 2 Stunden pro Woche (bzw. mehr Freitage) mit garantierten Neueinstellungen, finanziert mit Lohneinbussen. Diese Formel widersprach zwar der SGB-Position vom März 1993 (keine Lohneinbusse bei AZV im Rahmen der Produktivitätsfortschritte), setzte aber die Linie fort, welche ExponentInnen des SGB wie Walter Renschler und Margrit Meier schon von Anfang an öffentlich eingenommen hatten. Dani Nordmann rechtfertigte im Pressedienst des SGB (3.6.1993) diese Linie damit, dass die vermutlich ohnehin nicht zu verhindernden Real-Lohneinbussen doch wenigstens noch mit AZV eingehandelt werden sollen. Nach diesem Muster ist bei Kantonen und Gemeinden da und dort für 1994 AZV gegen Teuerungsausgleich «eingetauscht» worden.
Der FöV verknüpfte sein Modell allerdings an die Bedingung, dass nicht durch einen Abbau des Teuerungsausgleichs zweimal die Löhne gekürzt werden dürften. Damit erreichte der FöV eine Zustimmung seiner Basis. Eine Mobilisierung wurde aber weder für den Teuerungsausgleich noch für das AZV-Modell vorbereitet, mit dem Resultat, dass nun im Dezember 1993 beide miteinander gescheitert sind.

Die Ausarbeitung von politischen Vorschlägen

zur beschäftigungswirksamen AZV geschah nur zögernd, sie war ja eigentlich vom SGB auch gar nicht vorgese-

hen. In der GBI wurden im Frühling 3 Modelle «sozialisierter» AZV diskutiert: ein Weiterbildungsbonus, ein Wochen-AZV-Bonus und das Modell der vorzeitigen Pensionierung; konkret ausgearbeitet wurde allerdings nur das *Projekt «Stellentausch» zur frühzeitigen Pensionierung*. Im Sommer stieg der SGB auf dieses Projekt ein und regte eine entsprechende Parlamentsmotion der SPS an (Sprecher E. Leuenberger), die 1994 nun in die Diskussion kommt.
Christiane Brunner machte im Sommer 1993 einen analogen Vorstoss zu einem *jährigen Weiterbildungsurlaub*, der jedoch im Herbst im Schnellverfahren im Nationalrat von den Bürgerlichen abgeputzt wurde und aus der Diskussion verschwand.
Im Bereich der *Maximalarbeitszeiten* wurden Schritte eingeleitet, welche auf Verordnungsebene die hyperlangen Limiten (60 Stunden und mehr) etwas reduzieren sollen.
Auf Initiative der SPS (P. Bodenmann) kam schliesslich Ende 1993 wieder eine Diskussion über einen *Bonus für Wochen-Arbeitszeitverkürzung* auf: Betriebe, welche grössere Schritte der Wochenarbeitszeitverkürzung vornehmen und dabei Arbeitslose neu einstellen, sollen von der ALV einen finanziellen Beitrag erhalten.

Aktuelle Ausgangslage

Die politische Aktualität der AZV hat nur zugenommen: Wachsende Arbeitslosigkeit, sinkende Glaubwürdigkeit des Wachstums als Lösung des Problems, Diskussion um AZV in Frankreich, Realisierung der 4-Tage-Woche bei VW, all dies gibt den Rahmen dafür, dass die AZV als Antwort auch in der Schweiz an Glaubwürdigkeit gewinnen kann.
Allerdings ist offensichtlich, dass Unternehmer und Bürgerliche bisher total gemauert haben gegen die Möglichkeit von AZV, selbst mit proportionaler Lohnkürzung: Sie passt nicht in ihre ideologische Perspektive von Deregulierung, Lohndumping und Markt-Wachstum.
Auf politischer Ebene könnte sich hier allerdings ein bisschen etwas ändern, indem nun immer klarer wird, welches die materiellen und sozialen Kosten fortgesetzter Arbeitslosigkeit sind. Ebenso wird immer offensichtlicher, dass die bürgerliche Antwort auf die Arbeitslosigkeit, nämlich Sparpolitik bei der ALV und Wirtschaftswachstum, auf Jahre hinaus ohne grösseren Effekt bleiben wird.
In dieser Situation gilt es politische Momente zu nutzen wie die AVIG-Revision: Hier steht zur Diskussion, ob weiterhin Milliarden allein zu «passiven» Zwecken (Taggelder, Renten, ...) aufgewendet werden sollen oder nicht auch zu «aktiven», beschäftigungswirksamen.
Von hier aus die Wichtigkeit, dass die Gewerkschaften und die Linke mit realisierbaren Modellen der Umverteilung von Arbeit präsent sind, selbst wenn die Chancen, sie durchzusetzen, nicht sehr gross sind. Haben wir keine eigenen glaubwürdigen Modelle, so dominieren eher fragwürdige Modelle die Diskussion: Der SOFLEX-Bonus von für Arbeitgeber (Modell des Unternehmers Landert); das Modell GYGER der tendenziellen bis offenen Verdrängung von älteren Erwerbstätigen; Steuergeschenk-Modelle ohne Beschäftigungswirkung (CVP-Motion Delalay); frauenfeindliche Modelle gegen das Doppelverdienertum (Autopartei Moser); fremdenfeindliche Modelle usw.
Gleichzeitig müssen die Gewerkschaften aber natürlich auch die AZV auf Vertrags- und Branchen- und Betriebsebene vorantreiben. Die politische Perspektive und die Sozialisierungsmodelle dürfen kein Ersatz dafür werden, dass vertraglich nicht einmal die 40-Stunden-Woche erreicht ist und Schritte darunter noch kaum je konkret diskutiert und gefordert wurden. In den Vertragsdiskussionen von 1994/1995 müssen beschäftigungswirksame Schritte von AZV eine eindeutige Priorität haben, was derzeit noch keineswegs gesichert ist. Der Zweck der politischen Vorstösse und Modelle ist es u.a. gerade, das öffentliche Umfeld und die Überzeugung der Gewerkschaftsbasis für die vertraglichen AZV-Schritte zu verbessern.

Politische Vorstösse der nächsten Zeit

In nützlicher Zeit auszuarbeitende und politisch zu verfolgende Modelle sind meiner Meinung nach:
● Der *«Stellentausch»* hat an Aktualität nur gewonnen. Nachdem der

Bundesrat beschlossen hat, der PTT ein analoges Modell zu bewilligen, ist eine gewisse «Bresche» geschlagen. Interessiert an einer solchen Lösung sind Lohnabhängige sowohl aus Branchen, die zur Zeit keine vorzeitige Pensionierung finanzieren können (Bau), oder aus Branchen, die dies nur für langjährige MitarbeiterInnen zu tun bereit sind (Banken usw.). Heute findet zwar effektiv schon massenhaft eine «Freisetzung» von älteren Erwerbstätigen statt, aber nur allzu häufig in der Form von Entlassungen oder ohne genügend grosse Überbrükkungsrenten.

- Der «*Weiterbildungsbonus*» sollte nochmals neu aufgebracht werden.
- Der «*Bonus für Arbeitszeitverkürzung*» könnte zumindest in «aufgeschlossenen» Betrieben, die genügend Arbeit haben, eine gewisse Vorreiterrolle bewirken. Er stellt in einem gewissen Sinne die umgekehrte Form von Kurzarbeit statt: Auch bei diesem Modell wird «kurz» gearbeitet, aber nicht weil zuwenig Arbeit da ist, sondern weil die genügende Arbeit auf mehr Hände verteilt wird; wie im Falle der Kurzarbeit hat das eine Entlastung der Arbeitslosen-Versicherung zur Folge und könnte während einer limitierten Zeit von ihr unterstützt werden.
- Überlegt muss aber auch werden, wie die «*Kurzarbeit*» im Interesse der Lohnabhängigen noch verbessert werden könnte; damit könnten kommende «VW-Situationen» der Ausschöpfung der Kurzarbeit vorbereitet werden.
- Eine gewisse politische Diskussion über AZV wird schliesslich auch im Rahmen der *Revision des Arbeitsgesetzes* und der Neuregelung von Nacht- und Sonntagsarbeit stattfinden.

Schritte auf Branchen- und Vertragsebene

Die Arbeitszeitverkürzung muss aber auch wieder zur konkreten Aufgabe in der Vertragspolitik gemacht werden. Dabei sind die Probleme natürlich grösser als z.B. die Verteidigung des Teuerungsausgleichs. Die Bedenken der KollegInnen an der Basis sind verständlich, die weder an das nötige Kräfteverhältnis glauben, noch an die Beschäftigungswirksamkeit von AZV. Hier gilt es rasch die Diskussion aufzunehmen.

Die Ausgangslage wird dadurch etwas erleichtert, als wir für die Jahre 1992/93/94 mit Produktivitätsfortschritten von durchschnittlich etwas über zwei Prozent rechnen können. Für 1995 wird also offensichtlich etwas zu verteilen sein. In diesem Rahmen wird auch der Druck zur Lohneinbusse ein bisschen geringer sein. Die Orientierungsfrage wird zentral sein: Wollen wir und die KollegInnen die Produktivitätsanteile primär in der Form von AZV erkämpfen oder in der Form anderer Prioritäten?

Dies beantwortet, kommt sodann die Frage der Formen der AZV:

Die frühzeitige *Pensionierung* wird mit oder ohne «Stellentausch-Modell» auf Branchenebene akut sein; Forderung nach dem «Altersfonds» im Baubereich, nach einem neu zu schaffenden «Branchenfonds» in graphischen Gewerbe, ...

Die Wochen-Arbeitszeitverkürzung wird bereits schwierigere Probleme aufwerfen. Elementar ist natürlich, dass überhaupt erst die 40-Stunden-Woche erreicht wird. Während dies im Bauhauptgewerbe kein unrealistisches Unterfangen sein dürfte (jetzt schon mehrheitlich 40½ Stunden), wird der Widerstand im Ausbau- und Holzbereich noch anhalten (noch vielerorts 41–42 Stunden). Im öffentlichen Dienst und im Dienstleistungsbereich gehen zwar auch die Arbeitgeber von der Unvermeidlichkeit der 40-Stunden-Woche aus, aber im normal-helvetischen Schneckentempo dürfte dies noch Jahre dauern!

Die grosse Aufgabe ist es aber gleichzeitig auch, dass wieder Vorreiter-Branchen einen weiteren Schritt nach unten durchsetzen können und die 40-Stunden-Schallmauer zu durchbrechen vermögen. Sollte dies den graphischen Gewerkschaften erneut wie in den 70er Jahren gelingen, wäre dies erfreulich – allerdings ist dies unsicher angesichts der aggressiven Politik der Druckunternehmer. Wer aber sonst könnte die Vorreiter-Rolle spielen? Die Genfer Öffentlichen? Die Chemie?

Ein Teil der nächsten Arbeitszeitverkürzungs-Schritte werden in eher diversifizierten Formen stattfinden; es spricht jedenfalls einiges dafür, dass solche Formen systematisch diskutiert und möglicherweise als wichtige Überbrückungsschritte in der Vertragsbewegung aufgenommen werden:

- Neue und bisherige Zulagen für Arbeit unter erschwerten Bedingungen in Form von Zeitgutschriften;
- Aushandlung von neuen Schichtformen mit Arbeitszeiten unter 40 Stunden;
- Reduktion, Kontrolle und Zeitkompensation von Überstunden;
- Regelungen freiwilliger Teilzeitarbeit mit Recht auf Rückkehr zum Vollpensum.

■

GEWERKSCHAFTEN UND POLITIK

DIE GEWERKSCHAFTEN WERDEN SICH DEN PROBLEMEN NUR WIRKUNGSVOLL STELLEN UND DEN NEGATIVEN FOLGEN DER KRISE FÜR IHRE ARBEIT ENTGEGENWIRKEN KÖNNEN, WENN SIE SICH THEORETISCH UND PRAKTISCH NICHT NUR ALS INTERESSEN-ORGANISATION, SONDERN ALS POLITISCHER VERBAND MIT EIGENEN VERBINDLICHEN ZIELSETZUNGEN DARSTELLEN. POLITISIERUNG DER GEWERKSCHAFTEN HEISST NICHT PARTEINAHME FÜR ODER GEGEN EINE BESTIMMTE PARTEI ODER GAR INSTALLIERUNG DER GEWERKSCHAFTEN ALS ERSATZPARTEI. POLITISIERUNG HEISST EINDEUTIGE PARTEINAHME FÜR EINE INTERESSENBEZOGENE POLITIK ZUGUNSTEN DER ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN UND GEGEN DIE EINSEITIG KONSERVATIV-REAKTIONÄRE POLITIK ZUGUNSTEN DES KAPITALS.

LEONHARD MAHLEIN

VOM SCHMERZLICHEN VERLUST DER EINFACHEN LÖSUNGEN

Der Vorstand des Schweizerischen Gewerkschaftsbund verabschiedete am 15. Dezember ein Grundlagenpapier zur Modernisierung der SGB-Strukturen. In einem Beschluss legte er für den angestrebten Prozess der Veränderung den Ausgangspunkt fest, steckte einen Rahmen ab und umriss das Vorgehen. Im SGB-Sekretariat zuständig für das Projekt ist Daniel Nordmann. In seinem Beitrag für die Diskussion plädiert er für einen Reformprozess, der die Gewerkschaftsstrukturen sukzessive verändert, ein Klima des fairen Diskurses und einen langen Atem der Protagonisten.

VON DANI NORDMANN

Bei allen Problemen: In der aktuellen Diskussion besteht kein Mangel an konkreten Vorstellungen über «die» ideale Gewerkschaftsstruktur. Nicht mehr als fünf bis sechs Verbände wünscht sich beispielsweise GBI-Präsident Vasco Pedrina[1]. Und ein GBI-Diskussionsbeitrag zur Strukturreform (DISKUSSION Nr. 21) geht noch einen Schritt weiter: «Angesichts der ständigen Umstrukturierungen der Wirtschaft und angesichts der zunehmenden Mobilität der Arbeitskräfte bekommt die Perspektive einer ‹Einheitsgewerkschaft› im Sinne einer ‹interprofessionellen› Organisation (‹Centrale unitaire des Travailleurs›) eine zunehmende Bedeutung»[2]. Ganz anders der SMUV-Vizepräsident Pierre Schmid: «Ich glaube, dass wir die Branchenstruktur weiterhin brauchen und die Beschäftigten aufgrund ihres Berufs ansprechen zu können. Niemand hat das Recht, unter dem Vorwand grosser Ideen ihnen ihre Identität zu rauben»[3].

Wer die Zukunftsdiskussion der letzten drei Jahre verfolgt, erkennt die Sehnsucht der Gewerkschaftsfunktionäre, eine nach rationalen Kriterien entworfene, neue Gewerkschaftsstruktur realisieren zu können: «Die Zentralsekretariate aller Verbände können im SGB zusammengefasst werden», «Auf lokaler Ebene werden alle Sekretariate zusammengelegt»[4]. Ohne diesen Konzepten ihren Sinn absprechen zu wollen: Die Autoren vergessen, dass eine Strukturreform der Gewerkschaften nur dann realisiert werden kann, wenn sie sinnvoll ist und von den Verbandsmitgliedern, insbesondere deren Vertrauensleuten, getragen wird. Ist doch deren Identifikation mit «ihrem» Verband und deren Vertrauen in die Gewerkschaftsbewegung Voraussetzung jeder Mobilisierung und damit jeder gewerkschaftlich Aktivität schlechthin. Eindrücklich mitzuerleben war dies an der Debatte am VHTL-Kongress 1993. Unter dem Titel «VHTL 2000» diskutierten die Delegierten hinter verschlossenen Türen für diesen Verband mit rund 24 600 Mitglieder (1992) eine Strukturreform. Sowohl eine Strukturkommission als auch der Zentralvorstand hatten es bewusst unterlassen, neben Modernisierungsanträgen, welche die Gewerkschaft als eigenständigen Verband im SGB sichern sollen, die Möglichkeit auch zu prüfen, mit einer anderen Gewerkschaft im SGB zusammenzugehen. Sachliche, begründete Anträge von Regionalverbänden, welche den Zentralvorstand beauftragen wollten, diese Variante zu prüfen, wurden vehement bekämpft. Ein Delegierter verstieg sich: «Lieber in Ehre sterben als zu fusionieren.»

Für die Reformen ein Klima des Diskurses schaffen

Diese emotionalisierte Atmosphäre der Zukunftsdebatte ist zum einen mit dem Beharrungsvermögen bestehender Verbandsstrukturen zu erklären. Dies ist auch bei den laufenden Vorbereitungen für eine Reform des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zu beobachten. Zum anderen, und dies gilt für die Schweizer Verhältnis wohl speziell, ist die massive

DIE WIRTSCHAFTSKRISE WIRD DURCH DIE ARBEITGEBER UND DIE BÜRGERLICHEN PARTEIEN DAZU GENUTZT, ZU VERSUCHEN, EINE UMFASSENDE DEREGULIERUNG, ABBAU DES SOZIALSTAATS, EINE UMVERTEILUNG VON UNTEN NACH OBEN SOWIE EINEN MARSCHHALT BEI ALLEN GESELLSCHAFTLICHEN REFORMEN DURCHZUSETZEN.

Abwehr einzelner Verbände nur dadurch zu verstehen, dass sie sich durch diesen notwendigen Prozess der Veränderung als Organisation und Personen massiv bedroht fühlen. Dieses Empfinden wird dadurch verstärkt, dass es unter den Verantwortlichen in Mode gekommen ist, die Existenzberechtigung kleiner Gewerkschaften mehr oder weniger öffentlich in Frage zu stellen. Deutlich formulieren dies einzelne Exponenten der fusionierten Gewerkschaften Bau und Holz/Textil Chemie Papier. Nachvollziehbar, betrachtet man die historische Leistung ihrer erfolgreich verlaufenen Fusion zur GBI. Wenig verständlich ist hingegen, wie einzelne GBI-Exponenten ihre Kritik vortragen. An deren Anfang steht meist eine absolut formulierte, vernichtende Selbstkritik, welche vielfach chinesischen Maoisten zur Zeit der Kulturrevolution zur Ehre gereicht hätten: «Die Schwäche der Gewerkschaften einzugestehen ist für alle jene GewerkschafterInnen, die in ihrer Arbeit den Arbeitnehmerinnen keine falschen Illusionen vortäuschen wollen, heute eine Pflicht. Ohne solches Eingeständnis ist es unmöglich neue Wege zu beschreiten»[4].

Dieser Stil, mag er auch noch so gut gemeint sein, bringt weder die Reformen noch die notwendigen Schritte zur Sicherung der Gewerkschaftsbewegung voran. Im Gegenteil, er verängstigt die kleineren Verbände und entzieht vielen «dienstalten» Gewerkschaftskollegen den Boden unter den Füssen. Damit tragen solche Kritiken mehr zur Stabilisierung des Bestehenden, denn zur Veränderung bei. Dasselbe gilt für die von einzelnen Kollegen beschriebene Apokalypse, wonach die Resultate der aktuellen SGB-Politik verheerend seien und «mittelfristig die Existenz der Gewerkschaften in Frage stellen» würden. Diese Einschätzung wird von der bestehenden reformwilligen Mehrheit im SGB wohl kaum geteilt und spaltet sie. Zudem: Die moderne Geschichte Westeuropas zeigt, dass soziale Konflikte in demokratischen Systemen keine vernichteten Verlierer und grenzenlose Sieger hervorbringen. In diesem Sinn steckt in der beschriebenen «Alles-oder-nichts» Haltung auch ein gehöriges Quantum Selbstüberschätzung.

Gewerkschaftsreformen in schwierigstem Umfeld

Unbestrittenermassen ist die Situation der Gewerkschaft mehr als schwierig. Die anstehenden intern zu lösenden Probleme sind gross und müssen in einem wirtschaftlichen und gesellschaftlich miserablen Zeitpunkt angegangen werden, in einem Moment, in dem wir vordringlich Probleme im Bereich unserer eigentlichen Aufgabe, der Interessenvertretung der Beschäftigten, wahrzunehmen haben. Die Wirtschaftskrise wird durch die Arbeitgeber und die bürgerlichen Parteien dazu genutzt, um zu versuchen eine umfassende Deregulierung, Abbau des Sozialstaats, eine Umverteilung von unten nach oben sowie einen Marschhalt bei allen gesellschaftlichen Reformen durchzusetzen. Aufgrund dieser Entwicklung haben sich für die Arbeitnehmerverbände die Möglichkeiten, in Vertragspartner-Beziehungen positive Entwicklungen zu realisieren, massiv reduziert. Die Auseinandersetzung ist zu einem Abwehrkampf geworden. Die Leistungsfähigkeit der einzelnen Verbände lässt sich nicht mehr nur messen an den Erfolgen in der Vertragspolitik, sondern auch am Erfolg des Widerstands gegen den Abbau und an akzeptierten Rückschritten.

Die Reaktionen der Verbände sind wie die vertragspolitischen Realitäten unterschiedlich. Doch enthalten die Strategien aller Verbände sowohl kooperatistische wie kämpferische Aspekte, wenn sie auch unbestrittenermassen bei den einzelnen Verbänden unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Zusätzlich erschwert ist die von den Verbänden in dieser Auseinandersetzung angestrebte Aktionskraft aufgrund der grassierenden Angst um den Arbeitsplatz.

Diese Schwächen werden von den Unternehmern ausgenützt. Dabei werden nicht nur die Arbeitslosen gegen die Erwerbstätigen, sondern auch die unterschiedlichen Strategien und Möglichkeiten der einzelnen Verbände rücksichtslos gegeneinander ausgespielt. Es ist daher nicht erstaunlich, dass die Spannungen zwischen den SGB-Verbänden gestiegen sind.

Der SGB-Vorstand will die Strukturen modernisieren

Der SGB-Vorstand hat im vergangen Jahr an zwei Sitzungen die Lage diskutiert und eine Basis für eine kontinuierliche Modernisierung des SGB gelegt. Basis der Aussprache war ein Grundlagenpapier des Sekretariats, welches im August und September 1993 im Präsidialausschuss diskutiert worden war.

Am Ausgangspunkt des beschlossenen Projekts der Modernisierung steht

DER BESCHLUSS DES SGB-VORSTANDES

Angesichts der wachsenden äusseren und inneren Probleme und Anforderungen treiben die zuständigen SGB-Instanzen die Modernisierung der SGB Strukturen zügig voran. Mit der Modernisierung soll auch die Arbeitsteilung zwischen dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund, den Verbänden und den kantonalen Bünden überprüft und entwickelt werden.

Die Beteiligten sollen die Aufgaben übernehmen, welche sie für die Gewerkschaftsbewegung am effektivsten und effizientesten bearbeiten können. Das generelle Ziel dieser Modernisierung ist die Verbesserung der Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit des Gewerkschaftsbundes und seiner Verbände.

Im Hinblick auf die Modernisierung des SGB stimmen die Mitgliedorganisationen überein, dass der Gewerkschaftsbund und seine Organe als Dachorganisation und Themenführerin in den im Artikel 2 der SGB-Statuten beschriebenen Themen verbandsübergreifende Positionen erarbeitet und diese im Rahmen der Beschlüsse des Kongresses, der DV und des Vorstands aktiv vertritt.

Das SGB-Sekretariat entwickelt diese Positionen in Zusammenarbeit mit nahestehenden Experten sowie Fachleuten der Verbände. Die SGB-Kommissionen werden dabei zu einem Ort der inhaltlich vorbereitenden Diskussion und Auseinandersetzung. Um diese Entwicklung zu gewährleisten, intensivieren die Verbände die Mitarbeit ihrer Fachleute (mittleres Kader) in den SGB-Kommissionen.

Die Spitzenvertreter/innen der Verbände konzentrieren sich in ihrer SGB-Tätigkeit auf eigentliche Führungsaufgaben. Im Präsidialausschuss und Vorstand sind dafür vermehrt gut vorbereitete Diskussionen zu führen, damit in diesen Gremien Entscheide von politisch grundsätzlicher Bedeutung gefällt werden können.

Das SGB-Sekretariat ist für die Umsetzung der SGB-Positionen in ausserparlamentarischen Gremien, gegenüber Bund, Parlament und nationalen Organisationen sowie der Öffentlichkeit zuständig und verantwortlich. Die Verbandsvertreter/innen wirken im Rahmen ihrer SGB-Funktionen und -Mandate aktiv mit. Dies trifft insbesondere für die Mitglieder des Präsidialausschusses zu.

Der SGB schafft den Rahmen, in dem die Entwicklung der Sozialpartner- und Vertragsbeziehungen zwischen den Verbänden rechtzeitig koordiniert werden kann.

Das SGB-Sekretariat eröffnet den Verbänden die Möglichkeit, dass sie ihre organisatorischen und fachlichen Alltagsprobleme sowie ihre Reformvorhaben übergreifend diskutieren können. Für Fragen von grundsätzlicher Bedeutung ist auch in diesen Bereichen der Präsidialausschuss, allenfalls der Vorstand, zuständig.

Für die allgemeine Mobilisierung organisiert das Sekretariat des SGB den Rahmen, der die rechtzeitige gemeinsame Planung und Koordination von Projekten ermöglicht. Das SGB Sekretariat wirkt darin aktiv und beratend mit. Für die Aktivitäten für Mitgliedergruppen schafft das SGB Sekretariat einen Rahmen zu kontinuierlichen Diskussionen und Koordination von Projekten. Vertreter des SGB-Sekretariats wirken darin aktiv mit und leisten auch eine gewisse Animationsfunktion.

Die Durchführung aller konkreten, von den SGB-Organen beschlossener Projekte im Bereich der allgemeinen oder mitgliedergruppenbezogenen Aktivitäten werden im Rahmen der nationalen SGB-Strukturen vorbereitet und koordiniert. Die Verantwortung für die Durchführung liegt in einer durch die zuständige Koordinationsgruppe abzugrenzenden Form bei den Verbänden und kantonalen Bünden.

Die Verantwortung für mitgliedernahe Aufgaben wie Vertragspolitik, Mitgliederbetreuung und -werbung, Begründung der Gewerkschaftswüsten usw., tragen die Verbände. Diese Aufgaben sollen die Verbände nicht nur als einzelne Gewerkschaft allein, sondern mittels Absprachen zwischen den Verbänden und kantonalen Bünden oder durch mehrere Verbände und kantonale Bünde gemeinsam bearbeiten. Solche gemeinsamen Projekte sollen rechtzeitig in den SGB Gremien vorgestellt werden.

Die Erwartungen des SGB und der Verbände an die Aktivitäten der kantonalen Bünde müssen geklärt und mit den Vorstellungen und Möglichkeiten der Bünde in Einklang gebracht werden. Die kantonalen und regionalen Gewerkschaftsbünde müssen auf jeden Fall neben ihren politischen Aufgaben in Kanton und Gemeinden vermehrt auch Ort der verbandsübergreifenden Kooperation und Mobilisierung werden. Dabei geht es um national koordinierte Aktivitäten, um kantonal erarbeitete Tätigkeiten und um verbandsübergreifende Mitgliedergruppen Aktivitäten (Frauen, Jugend, Angestellte, Ausländer, Rentner usw.).

Das weitere Vorgehen bei der Modernisierung der SGB-Strukturen, die Präzisierung und Umsetzung des Grundsatzbeschlusses wird vom SGB-Sekretariat vorbereitet und zum Entscheid den zuständigen Instanzen unterbreitet. Das Sekretariat berichtet dem Vorstand regelmässig über den Verlauf der Modernisierung.

Entscheidend wird bei der Entwicklung der Reformen sein, dass die in vielen Verbänden laufenden grösseren Vorhaben wie auch die regionalen, kleineren Projekten konsequent vorangetrieben werden. Vermehrt müssen zudem verbandsübergreifende, regionale Projekte realisiert werden. Diese konkreten Erfahrungen werden zu einer entscheidenden Basis für nachfolgende, umfassendere Reformen werden.

für einmal weder eine Gruppe zur Erarbeitung eines umfassenden Konzepts, noch die Formulierung detaillierter Ziele. Die Entscheidung, den SGB zu modernisieren, basiert auf einer vom Sekretariat verfassten Skizze einer Analyse, aufgrund derer der Vorstand die Ausrichtung der Modernisierung in einem Grundsatzbeschluss umriss. Nun wird das SGB-Sekretariat, nötigenfalls unter Beizug weiterer Fachleute, die Veränderungen Schritt um Schritt erarbeiten und den zuständigen Gremien (Präsidialausschuss, Vorstand, Konferenz der Gewerkschaftsbünde, Delegiertenversammlung, Kongress) stufengerecht zum Entscheid unterbreiten. Damit soll ein auf längere Zeit angelegter Modernisierungsprozess eingeleitet werden.

Eine Schwächung des SGB hätte fatale Folgen

Im Hintergrund der Vorstandsdiskussion und des Grundsatzbeschlusses zur SGB-Modernisierung steht auch die Gefahr, dass der SGB aufgrund der widersprüchlichen Ansprüche der Verbände (mitgliedernahe Aktivitäten, inhaltliche Präsenz, Einflussnahme im kooperatistischen Politsystem) und vor allem aufgrund der wachsenden, internen Blockbildung aufgerieben werden könnte.
Würde der SGB und sein politisches Sekretariat seine Aufgabe als eigenständige Kraft und Dach aller SGB-Verbände verlieren, hätte dies fatale Konsequenzen für die Schweizerische Gewerkschaftsbewegung. Der Umstand, dass Anliegen und Forderungen einzelner Verbände auf der politischen Bühne, vermittelt durch den SGB, auch die Forderung von über 400 000 Arbeitnehmer/innen sind, stellt die Grundlage für die erfolgreiche Einflussnahme auf das kooperatistische Politsystem Schweiz dar.
Die Arbeit des SGB und seines Sekretariats darf sich gegenwärtig zudem trotz des verschärften politischen Klimas sehen lassen: sie ist relativ erfolgreich. Themen der letzten Zeit sind: die Freizügigkeit in der 2. Säule, das Mitwirkungsgesetz, OR-Revision, Investitionsbonus, Gesundheitsschutzverordnungen (Arbeitsmedizin und allg. Gesundheitsschutz); GBI/SGB-Projekt im europäischen Jahr Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit; Integration von Projekten für Frauen, Ungelernte und Ausländer in die Weiterbildungsoffensive (WBO), Bewilligung von rund 30 Projekten aus Gewerkschaftskreisen im Rahmen der WBO; in der Schwebe sind die Revision des Arbeitsgesetzes, der Krankenversicherung, die Schaffung eines Gleichstellungsgesetzes, die 10. AHV-Revision und die Revision des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung.
Die Existenz eines Gewerkschaftsbundes ist nicht die Folge einer zwingenden Konsequenz der Organisation der Arbeitnehmer/innen in Gewerkschaften. Der SGB stellt einen Vernunftsakt der Verbände dar. Er dient den Anliegen der einzelne Verbände und den gemeinsamen Anliegen aller Verbände und soll den Forderungen in beiden Fällen eine grössere Durchsetzungskraft verschaffen.
Der SGB ist als Dachorganisation mehr als die Summe seiner Mitgliederorganisationen. Die professionalisierte Einflussnahme auf das politische Geschehen sowie das historisch gewachsene und gefestigte Ansehen des SGB und vor allem auch die strukturelle Notwendigkeit für die bürgerlichen Parteien, in vielen Fragen Bündnisse über das eigene Lager hinaus zu formulieren, eröffnet dem SGB auch künftig eine Chance, die sich für Einzelverbände, mögen sie noch so radikal und effizient auftreten, nicht ergeben wird. Diese traditionelle Einflussnahme durch den SGB kann und muss mit der Mobilisierung der Mitglieder und Mitgliedergruppen einhergehen und darf nicht einfach ausschliesslich am grünen Tisch erfolgen. Diese beiden Formen der Einflussnahme schliessen sich nicht aus, sie bedingen sich.
Sollte sich die Blockbildung innerhalb des SGB zulasten der Dachorganisation verstärken, diese Blöcke ihre Interessen vermehrt selber formulieren und versuchen, sie auf dem politischen Parkett selbst und direkt durchsetzen, würden die daraus resultierende Differenzen zu einer Defacto-Spaltung der SGB-Gewerkschaften führen.
Bei einer solchen Entwicklung würden Verwaltung, Regierung und Parlament versuchen, je nach Thema wechselweise mit zwei der drei «Blöcken» Politik zu machen oder einen Block u.U. ganz zu isolieren, um die beiden anderen zu einer angepassteren Politik zwingen.

Einen langen Atem haben muss, ...

Mit der SGB-Moderinisierung soll u.a. die beschriebene Gefahr gebannt, der SGB refomiert und gestärkt werden. Dabei wird gelten: Wer die Gewerkschaftsbewegung modernisieren will, braucht nicht nur Ideen, den Willen zur Reform, sondern auch die Bereitschaft zur fairen Auseinandersetzung, Rücksichtnahme und die Entwicklung gewachsener Strukturen. Im Zusammenhang mit der Vorbereitung einer Reform des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB – mit dessen Verantwortlichen das SGB Sekretariat in gutem Kontakt steht – zitieren die Herausgeber eines lesenswerten Buchs zur DGB-Reformdebatte[7] Fritz W. Scharpf: «Wer also Institutionen reformieren will, der darf vor allem nicht in Eile sein und muss einen langen Atem haben (...) Es gibt keine erfolgreiche Reform ohne Protagonisten in den Institutionen selbst, die über Jahre hinweg bereit sind, die Neuorientierung zu ihrer eigenen Sache zu machen und den Prozess der Reintegration auf die Reformziele zu lenken.»[8] Das gilt auch für die Schweiz und den SGB. Gerade für die Schweiz und den SGB.

1 Le nouveau Quotidien, 10.11.93
2 Diskussionsbeitrag der GBI zur SGB-Strukturreform, in Diskussion Nr. 21 / September 1993
3 L'hebdo, 10.6.93 «le syndicat du bâtiment part en guerre contre les «capitalards» de l'USS».
4 Ueli Stoffer, GBI-Sekretär Rheintal, Gewerkschaftliche Rundschau 4/92
5 Ueli Stoffer a.a.O. und gleichlautend Beat Kappeler, damals noch SGB-Sekretär, Gewerkschaftliche Rundschau 1/92.
6 Die neue Gewerkschaft, Nr. 10, 25. Mai 1993
7 Thomas Leif etal. «Reform des DGB», Köln 1993
8 Fritz W. Scharpf, in T. Ellwein etal., Jahrbuch zur Staats- und Verwaltungswissenschaften, 1987.

Auszug aus den SGB-Statuten (Artikel 1+2):
1 Der SGB kämpft für soziale Gerechtigkeit und setzt sich für die Wahrung der die Gesamtheit der Gewerkschaftsverbände und deren Mitglieder berührenden Interessen ein.
2 Zu diesem Zweck setzt er sich insbesondere ein für
a) den Ausbau der demokratischen Rechte und Freiheiten des Volkes;
b) die Sicherung der Vollbeschäftigung, die Hebung des Lebensstandards und die Verbesserung der Lebensqualität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
c) die Förderung der schweizerischen Volkswirtschaft, insbesondere der Gemeinwirtschaft;
d) den Ausbau der Sozialgesetzgebung und des Arbeitsschutzes
e) den Ausbau des Arbeitsrechtes und die Förderung des Gesamtarbeitsvertrages;
f) die Pflege der internationalen gewerkschaftlichen Beziehungen,
g) die Gleichstellung von Frau und Mann, vor allem in Lohnarbeit, Ausbildung und Familie.

■

«DER ARBEITSLOSE MUSS GRUNDSÄTZLICH JEDE ARBEIT UNVERZÜGLICH ANNEHMEN!»

Ende Juni 1993 ging der von allen Seiten stark umstrittene Entwurf der AVIG-Revision in die Vernehmlassung – DISKUSSION berichtete darüber im Heft 21. Nun liegt seit Anfang Dezember 1993 die Botschaft des Bundesrates vor. Sie folgt in weiten Teilen dem Entwurf, wurde aber in einigen wesentlichen Punkten einseitig zulasten der Arbeitslosen massiv verschärft. Die bösen Vorahnungen in bezug auf die Abstimmung vom 26.9.1993 über das Referendum zum Dringlichen Bundesbeschluss AIV, der neben einer Verlängerung des Taggeldbezugs eine Kürzung der Taggelder für bestimmte Arbeitslose enthielt, haben sich vollauf bestätigt.

VON BEATE WILLE

In DISKUSSION 21 habe ich bereits ausführlich über die einzelnen Punkte des Entwurfs AVIG-Revision berichtet und eine Gewichtung vorgenommen. Hier möchte ich deshalb nur auf Änderungen *gegenüber dem Entwurf AVIG-Revision* eingehen. Der Übersichtlichkeit halber halte ich mich bezüglich Reihenfolge und Numerierung an die Gliederung im früheren Artikel.*

Die wichtigsten Leistungsverbesserungen

1. Anspruch auf Leistungen der AIV aufgrund der Erziehung eigener Kinder: Die Botschaft enthält die grosszügigere Variante, d.h. die Zeit der Erziehung wird als Beitragszeit angerechnet, wodurch sich eine längere Dauer des Taggeldbezugs ergibt.

2. Ausbildungszuschüsse: keine Änderungen.

Weitere Verbesserungen

3. Wegfall der Wartezeit für den Taggeldbezug im Krankheitsfall: keine Änderungen.

4. Die Kontrollperiode soll nicht im Gesetz, sondern in der Verordnung des Bundesrates festgelegt werden. Diese Änderung scheint mir vernünftig, sofern die Verordnung auch tatsächlich auf die Bedürfnisse der Arbeitslosen eingeht.

5. Beiträge an das BVG auf Taggeldern der AIV: keine Änderungen.

6. Beiträge an Beschäftigungsprogramme: keine Änderungen.

7. Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit von Arbeitslosen: Von den Massnahmen sollen nur diejenigen profitieren dürfen, die ohne eigenes Verschulden arbeitslos geworden sind.

Änderungen mit sowohl positiven als auch negativen Seiten...

8. Zahlung der BVG-Arbeitgeberbeiträge durch die AIV für ältere (ab 55) ArbeitnehmerInnen: ersatzlos gestrichen.

9. Ersatz der Stempelkontrolle durch zwei monatliche Vermittlungsgespräche: In der Botschaft steht statt dessen wörtlich: «Die Ausgleichsstelle kann die kantonale Amtsstelle ganz oder teilweise von der Durchführung der

*An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass bei der Endredaktion des letzten Heftes meine Zwischentitel etwas durcheinandergeraten waren. Vor Punkt 1 hätte es heissen müssen: «Die wichtigsten Leistungsverbesserungen», und vor Punkt 3: «Weitere Verbesserungen».

Stempelkontrolle entbinden, wenn geeignete Strukturen für eine effiziente Vermittlung ohne Stempelkontrolle vorhanden sind». Was heisst wohl «geeignete Strukturen», sind da private Stellenvermittlungsbüros mitgemeint?

10. Befreiung von der Kontrollpflicht für Arbeitslose, die eine freiwillige (d.h. unbezahlte) Tätigkeit ausüben: Es sind nur noch Tätigkeiten im Rahmen von Projekten für Arbeitslose vorgesehen, nicht mehr irgendwelche soziale Tätigkeiten, wodurch angestellte Sozialtätige konkurrenziert würden.

11. Die Umzugsentschädigung wurde gestrichen. Statt dessen wurde...

... und die immer dickeren Hunde

11. (Fortsetzung) ... der täglich zumutbare Arbeitsweg auf vier Stunden (bisher 2, je eine hin und zurück) heraufgesetzt. Als ob sich mit zunehmender Entfernung die Anzahl offener Stellen vergrössern würde! Diese Massnahme dient einzig der Schikanierung und Verunsicherung der Arbeitslosen.

12. Die Kann-Vorschrift, dass der Bundesrat die Höchstzahl der Taggelder von regulär 250 auf 400 heraufsetzen «kann», wurde beibehalten und auf bürgerlichen Wunsch mit dem Zusatz der zeitlichen Begrenzung versehen. Wir sollten uns ein Beispiel an den Bürgerlichen nehmen und eine untere Grenze verlangen, an der die Höchstzahl der Taggelder heraufgesetzt werden muss, z.B. bei einer Arbeitslosigkeit von drei Prozent.

13. Höhe der Taggelder: Variante b) wurde gewählt, d.h. 70 Prozent für einen Teil der Arbeitslosen wie im dBB.

14. Zumutbarkeit einer Arbeitsstelle: Hier scheint der Bundesrat von allen guten Geistern verlassen. Unter 11. habe ich schon die Verlängerung des zumutbaren Arbeitswegs erwähnt. In der Botschaft heisst es nun lapidar: «Der Arbeitslose (bezieht sich wohl auch auf Frauen) muss zur Schadensminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen». Eine untere Lohngrenze, im bisherigen Gesetz in der Höhe des zuletzt ausbezahlten Taggelds – ist nicht mehr vorgesehen. Eine teilweise Kompensation der Lohneinbusse durch die AIV soll es ebenfalls nicht mehr geben (sofern es sich um eine Vollzeitbeschäftigung handelt; Kompensationen sind nur noch bei Teilzeitbeschäftigungen vorgesehen, und dort auf 12 Monate begrenzt). Unbestritten unzumutbar scheint eine Arbeit nur zu sein, wenn sie «in einem Betrieb auszuführen ist, in dem wegen einer kollektiven Arbeitsstreitigkeit nicht normal gearbeitet wird» oder «eine ständige Abrufsbereitschaft des Arbeitnehmers über den Umfang der garantierten Beschäftigung hinaus erfordert». Anlass zu Interpretationen bieten die Bestimmungen, dass eine Arbeit nicht zumutbar ist, die den «berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht» (in einer Zeit, wo die GAVs ausgehöhlt werden, eine wackelige Bestimmung) oder die «dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Arbeitslosen nicht angemessen ist». Wer wird sich schon getrauen, eine zugemutete Arbeit auszuschlagen, wenn, siehe unten, drakonische Strafen drohen. Mit diesen Zumutbarkeitsregelungen öffnet der Bundesrat der Verluderung der Sitten auf dem Arbeitsmarkt Tür und Tor!

15. Die Erhöhung der Einstelltage von bisher maximal 40 auf neu 60 soll definitiv eingeführt werden. Gemäss Botschaft soll der Bundesrat sogar aufgefordert werden, für die einzelnen «Vergehen» Mindest«strafen» festzusetzen.

16. Die Wartezeiten für von der Beitragszeit befreite Personen, d.h. für Personen, die wegen eines Studiums, Gefängnis- oder Spitalaufenthalts u.ä. keiner Erwerbsarbeit nachgehen konnten, sollen definitiv bis auf maximal 60 Tage erhöht werden. Es trifft vor allem – von Studierenden teilweise abgesehen –, die Ärmsten unserer Gesellschaft.

Zusatz: Die Botschaft enthält neu einen Artikel 110a, dessen erster Absatz so lautet: «Nach Rücksprache mit der Aufsichtskommission kann die Ausgleichsstelle zeitlich befristete, *vom Gesetz abweichende Pilotversuche* zulassen, sofern sie dazu dienen, Erfahrungen mit neuen arbeitsmarktlichen Massnahmen zu gewinnen.» Was das wohl heissen kann? Mir schwant Böses! Meine Bedenken werden nicht ausgeräumt durch die Bestimmung «Die gesetzlichen Ansprüche der Leistungsempfänger dürfen durch Pilotversuche nicht beeinträchtigt werden» und eine ganze Reihe von Artikeln, die von derartigen Pilotversuchen ausgenommen sein sollen. Neben den geahnten und ungeahnten Folgen, die diese Pilotversuche in der Praxis haben können, scheint mir eine solche Bestimmung verfassungsrechtlich unzulässig. Das Bundesparlament soll seiner eigenen Entmachtung zustimmen und die Kompetenz der Verwaltung abtreten. Auch schon mal was von Gewaltentrennung gehört?

Finanzierung der AIV

17. Neu sollen auf Löhnen bis gegen Fr. 250 000.– Beiträge an die AIV entrichtet werden. Problematisch finde ich – wie schon im letzten Heft geschrieben – dass Löhne nur bis zur alten Höchstgrenze von gegen Fr. 100 000. – versichert sind. Einerseits wegen des Lohndrucks, aber auch wegen der Solidarität unter den Beschäftigten. Der VSA (Verband Schweizerischer Angestelltenverbände) ist mit einer gewissen Berechtigung gegen diese Bestimmung angerannt. Solche Bestimmungen leisten der Neigung zur Privatisierung der AIV Vorschub.

18. Der Beitragssatz an die AIV von gegenwärtig 2 Lohnprozenten soll beibehalten und wie vorgesehen vom Bundesrat bei Bedarf auf 3 Prozent heraufgesetzt werden können. Einer weiteren Erhöhung widersetzten sich sowohl Bürgerliche als auch Linke mit der Begründung, eine höhere Belastung der Löhne sei der Wirtschaft nicht zumutbar resp. vergrössere eher noch die Arbeitslosigkeit. Von linker und grüner Seite wurde eine Finanzierung der AIV gefordert, die nicht auf Lohnprozenten basiert. Ich halte vor allem eine sichere Finanzierung der AIV für notwendig, um nicht einem kalten Abbau der Leistungen der AIV Vorschub zu leisten. In Frankreich und Deutschland z.B. liegen die Beiträge zwischen 6 und 7 Lohnprozenten; mit einem Beitragssatz von 4 Prozent wäre die Schweizer Wirtschaft noch lange konkurrenzfähig. Wenn und solange eine Abschöpfung der Börsengewinne zugunsten der AIV politisch nicht durchsetzbar und eine andere sichere Finanzquelle nicht erschlossen ist, bin ich der Meinung, dass wir einer Erhöhung der Beiträge an die AIV von vier und mehr Prozent zustimmen müssten, denn jede weitere Verschlechterung der Situation der Arbeitslosen zieht unweigerlich eine Verschlechterung der Situation der Beschäftigten nach sich. Bei leeren Kassen ist zwar eine Beteiligung von Bund und Kantonen vorgesehen, aber mit leeren Kassen lässt sich eben auch gut politisieren.

■

DAS VW-MODELL – EIN ZEICHEN FÜR EINEN EPOCHALEN WANDEL?

Trotz Massenarbeitslosigkeit war die Arbeitszeitverkürzung bis vor kurzem in der deutschen Öffentlichkeit kein Thema mehr. Im Gegenteil. So polemisierte zum Beispiel Bundeskanzler Helmut Kohl gegen den angeblichen «Freizeitpark Deutschland» und forderte gemeinsam mit den Spitzenvertretern der Unternehmerverbände eine Verlängerung der Arbeitszeit. Noch im Oktober verkündete der frischgewählte Vorsitzende der IG Metall, Klaus Zwickel, in seiner Antrittsrede, dass der gewerkschaftliche Kampf um die 30-Stunden-Woche erst gegen Ende der 90er Jahre aktuell werden wird. Doch nur wenige Wochen später wird das Realität, was von den meisten als realpolitisch unmöglich erachtet wurde: *Bei VW wird die Arbeitszeit auf einen Schlag um 20 Prozent gesenkt.*

VON ROLAND ERNE

Jeden Tag werden in Deutschland 2000 Menschen auf die Strasse gestellt. Die offizielle Zahl der Arbeitslosen wird nach Voraussagen der Wirtschaftsinstitute von heute 3,5 Millionen auf 4 Millionen im nächsten Jahr steigen. Und es fehlt nicht mehr viel, bis in Deutschland mehr als 6 Millionen Leute erwerbslos sind, rechnet man die Menschen in Arbeitsbeschaffungsmassnahmen, in Bildungsprogrammen und im Vorruhestand dazu. Die Beschäftigungsperspektiven sind finster, zumal die klassischen liberalen Rezepte zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wie «die Profite von heute sind die Investitionen von morgen und die Arbeitsplätze von übermorgen» oder «mehr Wirtschaftswachstum weniger Arbeitslose» nicht mehr aufgehen.[1]

Massenentlassungen waren VW zu teuer

Auch bei VW sehen die Perspektiven düster aus. Markteinbrüche und Milliardenverluste stehen an. Der VW-Konzern sah sich vor die Alternative gestellt, entweder mit radikalen Massnahmen – wie der Entlassung von 30 000 der 100 000 VW-Beschäftigten – den sozialen Frieden zu gefährden oder nach einer Lösung zu suchen, um die Produktionskosten sozial(partnerschafts)verträglich senken zu können. VW entschied sich für die sozialpartnerschaftliche Lösung – im Gegensatz zu den vorherrschenden Parolen in Wirtschaft, Publizistik, Wissenschaft und Politik[2], welche Arbeitszeitverlängerungen fordern. Die von VW befürchteten Kosten von Massenentlassungen waren grösser, als der zu erwartende Nutzen.
Neben den Kosten für die Sozialpläne und einer weiteren Schädigung des (durch die Industriespionage-Vorwürfe) beeinträchtigten Firmenimages in der Öffentlichkeit fiel bei VW das grosse Arbeitskampfrisiko bei einem kompromisslosen Vorgehen ins Gewicht. Denn bei VW sind nahezu 90 Prozent der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert. Zudem sind die VW-Werke oft die einzigen grossen Betriebe am jeweiligen Produktionsstandort, so dass VW bei Massenentlassungen mit einem vehementen Widerstand der gesamten Bevölkerung rechnen müsste.
Diese Überlegungen bildeten die Grundlage für eine Tarifvereinbarung, welche zum ersten Mal in der Wirtschaftsgeschichte Deutschlands die Arbeitszeit für alle Beschäftigten eines Konzerns, egal ob HilfsarbeiterIn oder leitender Angestellter und egal ob er/sie in der Produktion, in Forschung und Entwicklung oder gar im Automobilmuseum tätig ist, auf einen Schlag um 20 Prozent verkürzt.

Time is money

Mehr (Frei-)Zeit kostet Geld. Konkret sieht der zwischen VW und der IG Metall ausgehandelte Tarifvertrag für die 20 Prozent Arbeitszeitverkürzung Einkommenseinbussen von 10 Prozent vor. Die Monatslöhne bleiben zwar gleich, jedoch wird bei den Zulagen, wie z.B. beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld, gekürzt. Zudem werden die nach dem geltenden Tarifvertrag vereinbarten Lohnerhöhungen wie auch der vereinbarte Lohnausgleich zur Einführung der 35-Stunden-Woche voll in die Arbeitszeitverkürzung umgerechnet.
Da die deutsche Arbeitslosenversicherung aufgrund des Monatslohns berechnet wird, verhindert diese Regelung spätere Einschnitte beim Arbeitslosengeld. Doch zumindest bis Ende 1995 muss sich bei VW niemand um Arbeitslosigkeit kümmern, da sich VW tariflich verpflichtete, bis Ende 1995 keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen. Wie die 20 Prozentige Arbeitszeitverkürzung konkret umgesetzt werden soll, wird in den kommenden Verhandlungen zwischen VW und den Betriebsräten festgelegt. Im Gespräch sind neben der 4-Tage-Woche mit 28,8 Arbeitsstunden sogenannte Blockmodelle

(9 Monate Arbeit 3 Monate Freizeit und Weiterbildung) sowie Stafettenmodelle (schrittweise Eingliederung von Berufsanfängern, gekoppelt mit einer schrittweisen Arbeitsentlastung von künftigen Ruheständlern.)

Arbeitszeitverkürzung ist wieder ein Thema

Noch vor wenigen Monaten wurden diejenigen, welche radikale Arbeitszeitverkürzungen ins Auge fassten, im besten Falle als UtopistInnen angesehen. Auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung war die Umverteilung von Erwerbsarbeit kaum mehr im Gespräch. So sucht man z.B. im 1991 publizierten Konzept der IG Metall «Tarifreform 2000» den tarifpolitischen Schwerpunkt «Arbeitszeitverkürzung» vergebens. Und noch in diesem Oktober vertrat der frisch gewählte neue IG-Metall-Vorsitzende Klaus Zwickel die Meinung, dass mit nächsten Schritten in Richtung 30-Stunden-Woche erst gegen Ende der 90er Jahre zu rechnen sei. Mit dem VW-Abschluss ist das Klima wieder umgeschlagen. Die Arbeitszeitverkürzung ist wieder ein Thema geworden. Schon zeichnet sich in einer weiteren Branche – dem Steinkohlebergbau – die Einführung der 4-Tage-Woche ab, um die Entlassung von 10 000 Kumpeln zu verhindern. Das VW-Modell zeigt, dass die Behauptung der Arbeitgeber, Arbeitszeitverkürzungen seien nicht beschäftigungswirksam, eine Legende ist. Diese Tatsache könnte auch anderen Erwerbsarbeits-Umverteilungsmodellen wieder Auftrieb geben.

Alternativen zum VW-Modell

So könnten auch Thesen und Lösungsansätze aufgegriffen werden, wie sie beispielsweise von Ingrid Kurz-Scherf[3] (feministische Sozialwissenschaftlerin und ehemaligen DGB-Tarifsekretärin) in bezug auf den massiven vor allem Frauen betreffenden Stellenabbau in Ostdeutschland vorgebracht wurden.
Über die gesellschafts- und beschäftigungspolitische Bedeutung hinaus hat die Arbeitszeitverkürzung nach Kurz-Scherf gerade für die Gleichstellungspolitik einen zentralen Stellenwert. Einerseits schafft Arbeitszeitverkürzung erst die Möglichkeit, dass alle Frauen und Männer an der Berufsarbeit teilhaben können, andererseits kann durch sie der Druck auf die Männer grösser werden, sich nun auch in den für sie bisher «randständigen» Arbeiten im Haushalt zu beteiligen.
Ein Beispiel für die mögliche Beschäftigungswirksamkeit dieses Ansatzes ist die befristete 32-Stunden-Woche für die brandenburgischen LehrerInnen. Durch die Initiative der ehemaligen Bildungsministerin Birthler konnte eine 20 Prozentige LehrerInnenarbeitslosigkeit vermieden werden. Selbst wenn dieses Beispiel einen Glücksfall darstellt, da die Umstellung auf das westdeutsche Lohnssystem hier den notwendigen Spielraum brachte, um die Arbeitszeit ohne nominalen Lohnverlust zu vollziehen.

Arbeitszeitverkürzung und Weiterbildung

Für eine breitangelegte «Sonderaktion Beschäftigungssicherung» möchte Kurz-Scherf dieses Modell folgendermassen modifizieren: Per Gesetz oder Tarifvertrag würde die Wochenarbeitszeit in den neuen Bundesländern für mehrere Jahre ohne Lohnausgleich auf 30 Stunden reduziert. Nach den Erfahrungen aus der westdeutschen Metallindustrie könnten damit immerhin wieder rund 1 Million Beschäftigte in das Erwerbsleben reintegriert werden. Dies würde die Chancen für eine Steigerung der Partizipationsrate der Frauen an der Erwerbsarbeit merklich verbessern.
Die in Ostdeutschland durch die 30-Stunden-Woche freiwerdende Zeit sollte für eine «allgemeine Qualifizierungsoffensive» genutzt werden, die allgemeine und berufliche Bildung vermittelt. Diese Massnahme müsste sozial abgesichert werden mit der Auszahlung eines einheitlichen Qualifizierungsgeldes, dessen Höhe sich nach dem durch die Sonderarbeitszeitverkürzung in den mittleren Tarifgruppen entstehenden Verdienstabschlag bemisst. Finanziert werden könnte die ganze Aktion durch:

- den Verzicht auf die geplante (leider unterdessen realisierte: d. Verf.) Unternehmersteuerreform;
- den zu erwartenden Entlastungseffekt der Arbeitslosenversicherung;
- eine zweckgebundene Ergänzungsabgabe für höhere und mittlere Einkommen;
- die vielfach geforderte Arbeitsmarktabgabe für Selbständige und Beamte.

Die Arbeitszeitverkürzung der «Sonderaktion Beschäftigungssicherung» würde demnach nicht wie bis anhin in der BRD von den Betrieben finanziert. Folglich kann unmittelbar die 30-Stunden-Woche eingeführt werden, ohne den langsamen Weg der schrittweisen Arbeitszeitverkürzung – innerhalb des durch die Produktivitätsentwicklung Möglichen – gehen zu müssen. Für den Westen insistiert Kurz-Scherf auf die Revitalisierung der Anstrengungen für die generelle Einführung der 35-Stunden-Woche. Hier fordert die Autorin explizit die Gewerkschaften auf, diesen Weg einzuschlagen, wenn sie nicht zu korporatistischen Verteidigern der «Arbeitsplatzbesitzer» gegenüber den Arbeitslosen und den (Haus-)frauen verkommen wollen.

VW-Modell sichert, schafft aber keine Arbeitsplätze

Doch trotz des Stimmungsumschwungs, den die Einführung der 4-Tage-Woche bei VW mit sich brachte, muss auch die Linke ihre Hoffnungen relativieren. Die Idee, allein mit einer radikalen Verkürzung der Erwerbsarbeit allen Menschen Zugang zum Erwerbsleben garantieren zu können, erweist sich als unzureichend. Die radikale Arbeitszeitverkürzung bei VW schafft keine neuen Arbeitsplätze. Sie verhindert nur die Entlassung Tausender Beschäftigter, die durch die Konjunkturkrise sowie durch die Explosion der Produktivkräfte im Zeichen von Lean Production und der dritten industriellen Revolution freigesetzt worden wären. Die Suche nach Mitteln gegen die Massenarbeitslosigkeit darf deshalb nicht bei Konjunkturforderungsprogrammen und der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung stehenbleiben. Dennoch zeigt die Einführung der 4-Tage-Woche bei VW, dass auch in Krisenzeiten – mit einer kämpferischen und konstruktiven Strategie – «intelligente Tarifpolitik betrieben werden kann», wie es Klaus Zwickel formulierte.

1 Dies hat letzthin auch der ehemalige französische Premierminister, Michel Rocard, in einem Interview (Mes erreurs à Matignon: in Libération, 15. Juni, 1993) eingestehen müssen.
2 Neben den ständigen Appellen, Deutschland nicht zu einem «Freizeitpark» (Kohl) verkommen zu lassen, sind folgende markante Beispiele aus der Politik erwähnenswert: Die Arbeitszeitverlängerungen von der 38,5- auf die 40-Stunden-Woche – natürlich ohne Lohnausgleich – für Beamte in Schleswig-Holstein (SPD-Regierung), Berlin (CDU-SPD) und Bayern (CSU) sowie der Entwurf der Bundesregierung (CDU-FDP) zum Arbeitszeitgesetz, welches Arbeitszeiten bis zur 60-Stunden-Woche ermöglicht.
3 Ingrid Kurz-Scherf: Nur noch Utopien sind realistisch. Feministische Perspektiven für Deutschland. Die Grünen (Hg.), Bonn 1992

■

VHTL-KONGRESS

AR In unüblicher Abgeschiedenheit, ohne dass andere SGB-Verbände eingeladen worden wären, fand am 12. November 1993 der ausserordentliche Kongress des VHTL statt.

Zur Diskussion stand die Frage, in welche Richtung sich der VHTL weiterentwickeln will («VHTL 2000»). Der Antrag der Leitung zielte mit einer inneren Strukturreform auf die Selbstbehauptung des VHTL als «kleiner Gewerkschaftsbund». Mit der Reform sollen die Fach- und Branchenstrukturen verstärkt, aussenstehende Berufsverbände integriert, gleichzeitig aber auch die Spielräume der Regionalverbände erweitert werden (vgl. DiSKUSSiON Nr. 21).

Nur eine kleine Minderheit der Delegierten hat sich gegen diese Strukturreform gestellt.

Eine grössere Diskussion entspannte sich dagegen um den Antrag aus der Ostschweiz, es seien auch *«die Möglichkeiten einer verstärkten Zusammenarbeit oder eines Zusammenschlusses mit den SGB Verbänden SMUV, GBI oder VPOD abzuklären»*. Begründet wurde der Antrag u.a. mit Mitgliederrückgang/Finanzproblemen, aber auch mit gewerkschaftlichen Entwicklungsperspektiven.

Zentralpräsident W. Küng lehnte diesen Antrag ab: *«Warum haben wir uns für die Reform entschieden? Weil wir vorwiegend in Bereichen tätig sind, die noch über ausserordentlich grosse Mitgliederpotentiale verfügen. Weil keine der grossen Gewerkschaften ein verwandtes Rekrutierungsfeld aufweist. Weil der Zeitpunkt nicht richtig ist: Im SGB wird derzeit ein Machtkampf verschiedener Blöcke ausgetragen. Hier muss zuerst Klarheit herrschen. Wir sehen den Weg in einer übergreifenden Reform des SGB, für die unser Programm ein Modell sein könnte.»* (VHTL-Zeitung 18.11. 1993)

In der Abstimmung folgten 111 Delegierte den Argumenten des Präsidenten, immerhin 37 Delegierte stimmten für den Ostschweizer Antrag und 22 enthielten sich.

Man darf gespannt sein: Wird sich die Stärkung der Fachverbände und die Integration von bisher ausserhalb des SGB stehenden Berufsverbänden realisieren lassen?
Welche Vorschläge für eine «übergreifende Reform» wird der VHTL nun im Hinblick auf den kommenden SGB-Kongress machen?

REFORM DER GBI-STRUKTUREN

AR 1994 wird für die GBI bereits wieder ein Kongressjahr: Am 25. Juni werden sich die Delegierten der GBI zu einem a.o. Kongress treffen. Haupttraktandum ist eine Reform der GBI-Strukturen. Derzeit läuft in den Sektionen die Diskussion über das Projekt.
Keine zwei Jahre nach dem Fusionskongress will die GBI ihre Strukturen bereits weiterentwickeln. Die Reform knüpft bei Vorschlägen an, die in der GBH 1990/91 diskutiert worden waren und in Richtung einer Dezentralisierung gingen, dann aber nicht gleichzeitig mit der Fusion angegangen werden konnten.

Die von der Landesdelegiertenversammlung gewählte Strukturreformkommission schlägt im wesentlichen zwei Neuerungen vor:
- Eine Aufwertung und Verstärkung der Regionsebene;
- Eine Verkleinerung der Geschäftsleitung begleitet von der Schaffung einer Erweiterten Geschäftsleitung mit Regions-VertreterInnen.

Aufwertung der Regionen:

Bereits heute bestehen in der GBI regionale Strukturen, die aus der Tradition der GBH übernommen wurden. Im Unterschied zu den früheren Regionalstrukturen der GTCP haben sie jedoch eine relativ bescheidene Funktion. Nun soll die Regio-Ebene erweitert und gestärkt werden, damit wichtige Aufgaben regional koordiniert angegangen werden können: So z.B. Aufbauprojekte in «neuen» Bereichen wie Angestellte, Frauen, Industrie; aber auch in «traditionellen» Sektoren wie Holz oder Ausbau. So z.B. Mobilisierungen in Vertragsauseinandersetzungen wie dem Landesmantelvertrag.

Konkret aufgewertet wird die Region durch drei Neuerungen:
- Die bereits bestehenden Beschluss-Organe auf Regio Ebene, nämlich die Delegiertenversammlung und der Vorstand, erhalten erweiterte Aufgaben und Kompetenzen;
- die bisher sehr bescheidenen finanziellen Mittel der Regionen werden stark aufgestockt um zusätzliche Aktivitäten zu erlauben;
- neu wird pro Region ein/e «Regio-SekretärIn» für Koordinationsaufgaben bestimmt; es handelt sich dabei um Sektions-SekretärInnen, die zu 50 Prozent von der Arbeit in ihrer Sektion freigestellt werden sollen.

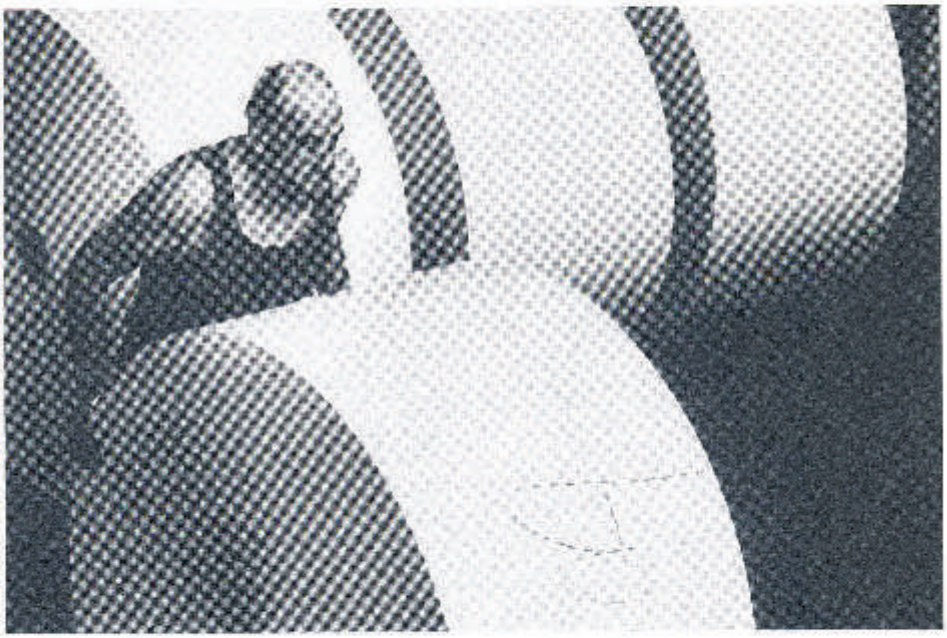
Die Verstärkung der Regionen beinhaltet gleichzeitig Schritte der Dezentralisierung, indem einige Aufgaben und finanziellen Mittel der GBI-Zentrale an die Region übergehen.

Neue Leitungsstrukturen

Die Strukturreform sieht parallel zur Regionalisierung eine Reform der Leitungsstrukturen der GBI vor: 12 Mitglieder umfasste die GBI-Geschäftsleitung nach der Fusion von GBH und GTCP. Durch eine Reduktion auf 7 Mitglieder soll dieses Gremium handlungsfähiger werden; die Verkleinerung erlaubt gleichzeitig die Schaffung eines neuen Verbindungsgliedes zwischen der Geschäftsleitung und Regionen in der Form einer «Erweiterten Geschäftsleitung» (EGL). Eines der Probleme der GBI ist nämlich die schwierige Integration der starken zwei Pole «Zentrale» und Sektionen». In der EGL sollen nun neu die Regio SekretärInnen zusammen mit den GL-Mitglieder die Fragen der Gewerkschafts- und der Organisationspolitik auf dem Hintergrund der regionalen und lokalen Realitäten diskutieren können.
Mit der Erweiterten Geschäftsleitung verbinden sich die beiden Ebenen der vorgeschlagenen Strukturreform: Nur mit der Stärkung der Regionen wird es möglich ein solches «Scharnier»-Gremium zu schaffen, das wiederum eine grössere Basisnähe und Dezentralisierung von Entscheidungen der GBI ermöglichen soll.

■

UND



SIE

bewegt sich doch

CHRONOLOGIE DER BEWEGTEN EREIGNISSE

13. September 1993
Krisendemonstration zu Parlamentsbeginn in Genf

Rund 3000 DemonstrantInnen haben die eidgenössischen ParlamentarierInnen zu Beginn der Sondersession in Genf empfangen und gegen die antisoziale Politik der bürgerlichen Mehrheit protestiert. Die Aktionen war getragen von einer Allianz gewerkschaftlicher (VPOD, GBI, GDP, u.a.), sozialer (Mieterverband u.a.) und politischer Organisationen (solidarité, PdA).

16. September 1993
Demonstration gegen Abbau der Bahnpost

Rund 600 Personen demonstrierten in Bern gegen den geplanten Stellenabbau bei der Bahnpost. Aufgerufen hatte die PTT-Union.

17. September 1993
10 000 Unterschriften für leichtere Säcke

Bundesrätin Ruth Dreifuss nahm am 17. September eine Petition mit 10000 Unterschriften für die Forderung «25 Kilo sind genug» entgegen. Die Petition ist der Auftakt einer GBI Kampagne für Rückenprophylaxe.

28. September 1993
Dienst nach Vorschrift der Basler TrämlerInnen

Gegen die unverantwortliche Sparpolitik der Basler Verkehrsbetriebe protestierten die im Verband Personal öffentlicher Dienste organisierten TrämlerInnen mit einer weit beachteten Aktion unter dem Motto «Fahren auf Sicherheit», welche den öffentlichen Verkehr arg aus dem Takt brachte.

8. Oktober 1993
Protestdemonstrationen arbeitsloser GrenzgängerInnen

Gewerkschaften der Lombardei und des Tessins organisierten gemeinsam Demonstrationen in Como und in Varese um gegen das Versickern der Arbeitslosentaggeldern von GrenzgängerInnen zu protestieren.

11. November 1993
Kundgebung mit 1000 Luzerner Staatsangestellten

Aufgerufen durch die Arbeitsgemeinschaft der Personalorganisationen und insbesondere dem VPOD protestierten 1000 Luzerner Staatsangestellte gegen die Weigerung der Regierung, den vollen Teuerungsausgleich zu bezahlen.

17. November 1993
Sieg für St. Galler Lohnklage

Ein Grossaufmarsch von Frauen vor dem St. Galler Bezirksgericht hatte Grund zum Jubeln: Das Gericht hiess die Klage einer Lehrerin für Krankenpflege gegen Lohndiskriminierung gut. Die Klage war vom VPOD und vom SBK gestützt worden.

13. November 1993
6000 TeilnehmerInnen am Aktionstag gegen Krise

Rund 6000 Personen demonstrierten am 18. November und am Vortag im Rahmen eines nationalen «Aktionstages gegen die Krise», zu dem der Schweizerische Gewerkschaftsbund aufgerufen hatte. Rund 3000 waren es in Zürich, 1500 in Bern, Hunderte in Frauenfeld, Aarau, Solothurn Freiburg und Lausanne.

November 1993
Kampfvorbereitungen bei den EisenbahnerInnen

So viel und intensiv wie noch nie wurde im November im SEV über Kampfaktionen diskutiert, um der Abbaupolitik der SBB-Generaldirektion Widerstand zu leisten. Im Zentrum der Auseinandersetzung stand der Abbau der ZugsbegleiterInnen. Eine sehr militante Delegiertenversammlung des Zugpersonals verabschiedete am 9. November einen Aktionsplan, der auch Warnstreikaktionen beinhaltete. Unter diesem Druck milderte die SBB ihre Abbaupläne etwas (zu Entlassungen bei den nicht regulär ausgebildeten ZugsassistenInnen kommt es aber dennoch). Der SEV verzichtete darauf auf die angedrohten Aktionen.

26. November 1993
Streik bei der Calida in Sursee

Umstellung auf eine neue Arbeitsorganisation, Änderung des Lohnsystems und Beschränkung der Sommerferien führten seit Jahren (wenn nicht Jahrzehnten) zur ersten betrieblichen Frauen-Bewegung in der Schweizer Industrie. Nachdem sich

Ende Oktober 1993
Basler Lohnklage gutgeheissen

Die Klage von Basler Kindergärtnerinnen gegen Lohndiskriminierung wurde vom kantonalen Verwaltungsgericht gutgeheissen. Dies ist eine wichtige Etappe in einer bald zwölfjährigen Auseinandersetzung für gleichen Lohn. Gewonnen ist die Sache aber noch nicht, denn der Basler Regierungsrat ficht das Urteil nun an.

11. Dezember 1993
Demonstration der Chemie-ArbeiterInnen

Rund 2000 Beschäftigte insbesondere der Basler Chemie demonstrierten gegen die Weigerung der Arbeitgeber, generell den vollen Teuerungsausgleich zu bezahlen. Trotz der Riesengewinne halten die Chemie-Multis aber auch im Januar 1994 an ihrer Position fest, was nur als Machtdemonstration gewertet werden kann. Die Mitgliederversammlung Gewerkschaften vom 20.1.1994 hat sich deshalb geweigert dieses Diktat zu unterzeichnen.

■

einige Frauen mit Klagen an die GBI gewandt hatten, kam es zu regen Diskussionen an Betriebsversammlungen, Forderung nach Verhandlungen und Veränderungen der Lohn- und Ferienregelungen und schliesslich am 26. November zu einer kurzen spontanen Arbeitsniederlegung. Dies, und die grosse Präsenz des Falles in der Öffentlichkeit, führten im Dezember zu einem Teilerfolg: Das Lohnsystem wurde rückwirkend abgeändert.

November/Dezember 1993
Bewegung der Bauarbeiter für Vertragseinhaltung

Die härteste Auseinandersetzung der herbstlichen Lohnverhandlungs-Runde fand im Baugewerbe statt: Gegen das Null-Angebot der Arbeitgeber machte die GBI, z.T. mit Beteiligung des CHB, mobil: Versammlungen (die grösste mit 1000 Arbeitern im Tessin), Demonstrationen (z.B. gegen 1000 Bauarbeiter in Basel), symbolische Aktionen, 7 gelungenen Warnstreiks (in Basel, auf der NEAT-Baustelle im Tessin, im Waadtland,...). Als Resultat kommt eine Kompromisslösung für den Teuerungsausgleich zustande, die sich im Branchenvergleich sehen lassen kann. (Vgl. den Artikel von Mariano Pacheco in diesem Heft)

WIDERSPRUCH
Beiträge zur sozialistischen Politik
26
Religion und Gewalt
Diskussion
208 Seiten, Fr. 18.--
zu beziehen im Buchhandel oder bei
WIDERSPRUCH, Postfach 8026 Zürich
Tel. 01 / 451 22 09

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 Groß, 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 Mugglin, 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, Thérèse 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 Dreifuss, Marianne Ebel, Hans Schäppi, u. a.

10 Immigration

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

11 SGB-Kongress 1990

Mit Beiträgen von: Ruedi Hauert/Werner Matter, 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 Kämer, Walter Ranschler, 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 Elrad, Peter Farago, Thomas Heini, Sabina Littmann-Wernli, Christoph Lips, Ueli Mäder, Sulpice Piller, Heinz Ruf, Hans Schäppi, Walter Schöni, Martin Wicki.

17 Solidarität

Mit Beiträgen von: Brigitte Andaragg, Bruno Bollinger, Roland Erne, Serge Gaillard, Vincenzo Giovanelli, Urs Mugglin, Oliver Peters, Stefan Pfäffli, Heinz Ruf, Renate Salzgeber, Urs Sekinger, Verena Schmid, Marina Widmer.

18 Berufsbildung/ Weiterbildung

Mit Beiträgen von: Bruno Bollinger, Anne Barkowsky, Brunella Brazzola, Roland Erne, Philippe Gognon, Werner Kallenberger, Hans Kern, Walter Schöni, Erika Stäubli, Martin Wicki, Beate Wille.

19 Ungeschützte Arbeitsverhältnisse

Mit Beiträgen von: Bruno Bollinger, Kurt Emmenegger, Robert Fluder, Beat Jost, Dani Nordmann, Andreas Rieger, Heinz Ruf, Ursula Rumpf, Christa Suter, Ursi Urech.

20 Krise / Crisi / Crise Arbeitslosigkeit

Mit Beiträgen von: Walter Angst, Bruno Bollinger, Leo Bass, Eric Décarro, Roland Erne, Susanne Fankhauser, Hans Fässler, Serge Gaillard, Urs Girot, Christine Goll, Hans Hartmann, Christoph Lips, Vasco Pedrina, Oliver Peters, Andi Rieger, Rita Schiavi, Res Strehle, Martin Wicki, Beate Wille.

21 Krise / Crisi / Crise Arbeitslosigkeit Vorschläge der Gewerkschaften

Mit Beiträgen von: Serge Baehler, Bruno Bollinger, Roland Christen, Roland Erne, Marco Feistmann, Eric Décarro, Roland Kreuzer, Silvia Muff, Corinne Panchaud, Vasco Pedrina, Andi Rieger, Ruth Tennenbaum, Martin Wicki, Beate Wille.

DISKUSSION

MAGAZIN FÜR AKTUELLE GEWERKSCHAFTSPOLITIK NR. 22

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. 22

DISKUSSION
MAGAZIN FÜR AKTUELLE GEWERKSCHAFTSPOLITIK

Postfach 290
8026 Zürich