



Unternehmer im Angriff: Wann gelingt den Gewerkschaften der Konter?

## Aufschwung beginnt im Kampf

### Plädoyer für eine offensive, gestalterische Gewerkschaftspolitik

In der MOMA-September-Nummer haben wir uns zum Thema **Mobilisierungen und Lohnverhandlungen** geäussert und dabei versucht, die Schwierigkeiten der Gewerkschaften bei der Mobilisierung der Direktbetroffenen zu schildern. In diesem Artikel befassen wir uns mit einigen Vorschlägen, wie die GBI versucht, eine offensive Gewerkschaftspolitik zu entwickeln.

Bruno Bollinger\*

Die Gewerkschaften waren schon immer mit der Kritik konfrontiert, sie gäben Lohnforderungen zu grosses Gewicht. Heute wächst zudem die Kritik, sie beschränkten sich auf defensive Massnahmen. Wenn wir aber genau hinschauen, sehen wir, dass dies nicht ganz stimmt.

Die klassische Gewerkschaftspolitik geht davon aus, den kollektiven Preis der Ware Arbeitskraft möglichst hoch anzuheben. Dies bedeutet in erster Linie höhere Löhne (Realloohnerhöhungen, Teuerungsausgleich, 13. Monatslohn, Schichtzulagen) und kürzere Arbeitszeiten (Stundenwoche, Ferien). Solange in der Schweiz mehr als die Hälfte der Arbeitenden weni-

ger als 5000 Franken im Monat verdient (bei einem Vollzeit-Job), bleiben die Lohnforderungen elementar.

Trotzdem versucht die Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) seit einigen Jahren, darüber hinauszugehen und eine offensivere Gewerkschaftspolitik zu entwickeln, d.h. auf drei zusammenwirkenden Ebenen aktiv zu werden: Erstens sollen die Arbeitsbedingungen der "verkauften Zeit" verbessert werden (Pausen, Gestaltung des Arbeitsplatzes usw.). Zweitens soll daraus eine Politik entwickelt werden, die auf die Arbeitsorganisation hinwirkt (Weiterbildung, Qualifizierung u.a.). Kernpunkt einer solchen Politik ist dann drittens die Mitwirkung, d.h. die Direktbetroffenen wirken zusammen mit der Gewerkschaft an der Gestaltung der Arbeit mit.

#### Industriepolitik für die Textilindustrie

Bereits die Gewerkschaft Textil Chemie Papier (GTCP) hatte noch vor der Fusion mit der Gewerkschaft Bau und Holz (GBH) zur GBI eine Studie über die Weiterbildung und Qualifizierung in der Textilindustrie erar-

beiten lassen. Eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertrauensleuten, GewerkschaftsfunktionärInnen und zwei Soziologen wurde eingesetzt. Die industriepolitischen Zielsetzungen für die Textilindustrie wurden im April 1992 veröffentlicht. In der Einleitung hielten die AutorInnen fest: *"Unter Industriepolitik verstehen wir eine langfristig orientierte Politik, die eine ausgewogene, sozial- und umweltverträgliche Entwicklung von Wirtschaftszweigen anstrebt."*

Die Textilindustrie ist die traditionsreichste Branche der schweizerischen Industrie. In den letzten zwanzig Jahren ist aber ein Betrieb nach dem anderen geschlossen worden. Als ich 1991 beim GTCP-Zentralsekretariat in Zürich meine Tätigkeit begonnen hatte, zeigte mir der Textilssekretär im Archiv zwei vierstöckige Aktenschränke, in denen die Dossiers der Firmen, die es inzwischen nicht mehr gab, gelagert waren.

Die Rationalisierungen der 70er- und 80er-Jahre führten zu einer starken Aufrüstung des Maschinenparks. Die an diesen Maschinen arbeitenden Menschen wurden jedoch nicht dementsprechend qualifiziert. Die GTCP-



Studie stellte diesbezüglich fest: *„Eine gewerkschaftliche Industriepolitik ist an wirtschaftlicher und technischer Effizienz genau soweit interessiert, als diese dem Arbeitnehmerinteresse an sicheren Arbeitsplätzen entgegenkommt und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen ermöglicht. Deshalb müssen Spielräume der Arbeitsorganisation, der Technologie, der Produktpolitik und der Aussenwirtschaft erfasst werden. Darauf aufbauend ist eine Branchen- und Unternehmensstrategie aus Arbeitnehmersicht zu formulieren. Im Vordergrund steht für uns eine allgemeine Qualitätsverbesserung: Verbesserung der Arbeitsqualität, der Handlungsspielräume, der Mitbestimmung an Arbeitsplatz- und Unternehmensfragen, der Berufsbildung und Beschäftigungssicherheit (‘Qualifizieren statt entlassen’), der Umweltverträglichkeit und der Verträglichkeit mit einer gerechten Weltwirtschaft.“*

In den folgenden Jahren wurde versucht, die Arbeitgeber dafür zu gewinnen, die skizzierten Vorschläge entgegenzunehmen. Auf der anderen Seite wurden die Direktbetroffenen an Sitzungen und Bildungsveranstaltungen einbezogen. Die Arbeitgeber schalteten auf stur und die wenigen Direktbetroffenen, die sich engagiert hatten, konnten nicht den nötigen Druck erzeugen, um angehört zu werden.

## Industriepolitik für die Chemie

Im Herbst 1994 wurde dann das Konzept einer „Industriepolitik für die chemische Industrie“ präsentiert. Ausgearbeitet wurde auch dieses Konzept von einer Arbeitsgruppe, in der Vertrauensleute aus den Betrieben zusammen mit den betreuenden Gewerkschaftssekretären und zwei Soziologen wirkten.

*„Nach unserer Vorstellung ist Industriepolitik indessen nicht einfach*

*mit Staatsintervention oder staatlicher Regulierung gleichzusetzen. Vielmehr soll unser Konzept die Vertragspolitik und die Wirtschaftspolitik um qualitative Zielsetzungen erweitern und Gestaltungsspielraum eröffnen.“* Dies unter anderem mit neuen Inhalten in folgenden Vertragsbereichen: Gestaltung von Technik, Arbeit und Arbeitszeit; Fragen der Unternehmenspolitik; Fragen der Frauenförderung; Umwelt- und Gesundheitsschutz; Aus- und Weiterbildung und Bildungsurlaub. In diesem Zusammenhang wird die Absicht klar, Gesamtarbeitsverträge nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ zu verbessern.

Folgende Zielvorstellungen wurden entwickelt: *„Verbindliche Beteiligung der Arbeitnehmenden an den Planungs- und Gestaltungsprozessen. Beteiligung ist jedoch nur um den Preis einer hohen Selbstbestimmung auf Gruppenebene möglich.“*

Die Folgerung war eine Innovationspolitik: *„Genauso wichtig sind aber die eigentlichen Grundlagen der Qualitätsproduktion, nämlich: qualifizierte Arbeitskräfte, hohe Sicherheitsstandards, die Verankerung in der universitären Forschung und die enge Zusammenarbeit mit den Anwendungsbranchen (von der Textilveredlung über die Kunststoffindustrie und die Bauchemie bis zum Gesundheitswesen).“*

Selbstkritisch wurde festgehalten: *„Die Diskussion von Risiken für Gesundheit und Umwelt finden im klassischen Dreieck Industrie – Behörden – Umweltverbände statt. Die schweizerischen Gewerkschaften haben es bis jetzt in diesem Bereich nur in Ansätzen geschafft, als eigenständige Partei wahrgenommen zu werden.“* Von daher auch der Wille, in diesen Fragen eine Rolle zu spielen. Um aber nicht in die Falle zu tappen, Arbeitsplätze um jeden Preis zu verteidigen, wurde für die chemische Industrie folgendes Ziel formuliert: Sie soll umweltgerecht und risikoarm sein.

Zur Bedeutung der Weiterbildung wurden industriepolitische Folgerungen gezogen: *„Arbeit ist ein zentraler Bestandteil der menschlichen Existenz. Wir arbeiten nicht nur, um Geld zu beschaffen, sondern wir identifizieren uns auch ein Stück weit mit unserer Arbeit, unserem Beruf.“*

## Dokumentiert

### **Flexible Arbeitszeitmodelle: Verbreitung und Hürden. Repräsentativumfrage bei Personalverantwortlichen von Schweizer Unternehmen, SGB-Dokumentation Nr. 38, Oktober 1996, Preis: Fr. 4.-**

Regelmässig wird behauptet, die Arbeitsverhältnisse in der Schweiz seien zu wenig flexibel. Die bestehenden gesetzlichen Regelungen und die Gewerkschaften würden die Unternehmen hindern, die dringend notwendige Flexibilisierung der Arbeitszeit voranzutreiben. Der SGB wollte es genau wissen. Er liess eine repräsentative Erhebung bei Personalverantwortlichen von Schweizer Unternehmen durchführen. Christine Luchsinger vom SGB zieht aus der Studie folgendes Fazit: *„Wer die Arbeitszeitflexibilisierung in der Schweiz ernst nehmen will, muss den Erwerbstätigen klare und faire Regelungen bieten und nicht deregulierte Gesetze, denen ein zeitgemässer Gesundheitsschutz gänzlich fehlt. Nur so ist die fehlende Bereitschaft der Beschäftigten für flexible Arbeitszeitmodelle zu überwinden.“* Es sei in diesem Zusammenhang äusserst bedenklich, dass Personalverantwortliche ausgerechnet die ‘Arbeit auf Abruf’ zu einem ihrer Lieblingsmodelle der Arbeitszeitflexibilisierung erklären. Bezug: SGB, Postfach 64, 3000 Bern 23

### **Claudia Weiss: Die Schweiz und die Europäische Menschenrechtskonvention. Die Haltung des Parlaments 1969–1995, Basler Schriften zur europäischen Integration Nr. 20, 1996, Preis: Fr. 20.-**

Die Mythen der Geschichtsschreibung besagen, dass die SchweizerInnen ‘fremde Richter’ nicht lieben. Das zeigte sich in der emotional aufgeladenen Diskussion über den EWR, aber auch schon in der Debatte über die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK), die im Bewusstsein der Bevölkerung ein viel unscheinbareres Dasein fristet. Claudia Weiss legt dar, welche Auswirkungen die EMRK auf die Schweiz hatte. Sie meint, die anfänglich gehegten Befürchtungen hätten sich ‘als unbegründet oder zumindest als erträglich’ erwiesen. Die Mitwirkung im Europarat und in der EMRK fördere das europäische Bewusstsein und die internationale Solidarität und stelle damit ‘einen nicht unwesentlichen Integrationsbeitrag’ dar.

Bezug: Europainstitut der Universität Basel, Gellertstr. 27, 4020 Basel



*Berufliche Fähigkeiten verleihen Selbstwertgefühl. Eine möglichst freie Entfaltung der Persönlichkeit setzt daher das Recht und die Möglichkeiten voraus, sich so weit zu bilden, dass eine befriedigende Arbeit ausgeübt werden kann."*

### **Bündnis für Arbeit im Bau**

Im Mai 1996 stellten die GBI und der christliche CHB an einer Pressekonferenz ihre Vorschläge für "eine gemeinsame Initiative der Vertragspartner zur Sicherung der Arbeitsplätze im Baugewerbe" vor. Damit versuchten die Gewerkschaften, wirksame Gegenmassnahmen zur Erhaltung der Arbeitsplätze vorzuschlagen.

Ende August 1996 präsentierten dann die Gewerkschaften zusammen mit dem Baumeisterverband die "Gemeinsame Antwort der Sozialpartner auf den starken Wandel im Bauhauptgewerbe". "Qualifikation und Beschäftigung erhalten" ist der gemeinsame Nenner. Die GBI-Zeitung (27.8.96) fasst zusammen:

■ "Eine rasche Realisierung der grossen Infrastrukturprojekte im öffentlichen Verkehr (Neat gemäss bundesrätlichem Vorschlag, 1. Etappe der Bahn 2000, TGV-Anschluss für Genf, Lärmschutzmassnahmen usw.): die Fertigstellung des Nationalstrassennetzes und einen ausreichenden Unterhalt von Autobahnen und Hauptstrassen; den vorzeitigen Bau von Vorhaben im Telekommunikationsbereich ('Datenautobahnen'). Alleine Neat und Bahn 2000 schaffen im Bauhauptgewerbe während zehn Jahren 10'000 Arbeitsplätze (30'000 inkl. Nebengewerbe und Zulieferer)."

■ "Massnahmen zur Erneuerung und zum Unterhalt der bestehenden Bausubstanz. Hier gibt es ein grosses Arbeitspotential. Die Bau-Organisationen fordern deshalb Kantone und Gemeinden auf, mit steuerlichen Begünstigungen und anderen Anreizen private Renovationen vor allem im Energiebereich und in der Energietechnik zu fördern. Der Bund habe die Erneuerung von kommunalen und kantonalen Gebäuden sowie andern Bauten im Bereich Versorgung, Entsorgung, Verkehr und Umweltschutz zu unterstützen (Erneuerungsbonus)."

■ "Für eine gesunde Bauwirtschaft braucht es aber nicht nur genügend

Aufträge, sondern auch motivierte und qualifizierte Arbeitende. Die Bau-Vertragspartner anerkennen in ihrer Plattform ausdrücklich, dass 'zwischen den Arbeitsbedingungen, der Arbeitssicherheit, der Qualifikation der Beschäftigten, der Arbeitsqualität und der Wettbewerbsfähigkeit ein enger Zusammenhang besteht'. Sie seien deshalb 'willens, sich für die Erhaltung und – wenn es die wirtschaftlichen Umstände in der Schweiz erlauben – für eine Verbesserung des sozialen und materiellen Status der Bauarbeiter einzusetzen'."

### **Investitionsbonus**

Offensive Politik soll sich aber auch auf politischer Ebene artikulieren, indem von der öffentlichen Hand arbeitsmarktwirksame Massnahmen verlangt werden.

Fast überraschend hat der Nationalrat Ende September 1996 einen zweiten Investitionsbonus beschlossen. Dies nachdem die GBI diesen seit Jahren forderte. Bereits 1994/95 war auf Drängen der Gewerkschaften hin ein erster Investitionsbonus von 170 Millionen Franken beschlossen worden.

Beim Investitionsbonus geht es darum, dass der Bund jenen Gemeinden und Kantonen eine finanzielle Spritze gibt, die bereits geplante, jedoch mangels Finanzen zurückgestellte Bauvorhaben aus der Schublade holen. Der Schwerpunkt des neuen Investitionsbonus soll auf die Renovation alter Bauten gelegt werden, um ihre Bausubstanz zu erhalten, sowie auf energetische Massnahmen, vor allem die bessere Wärmeisolierung öffentlicher Bauten.

Die 1994/95 vom Bund ausgegebenen 170 Mio. Franken haben Investitionen in der Höhe von 1,4 Milliarden Franken ausgelöst. Das hat 16'000 Arbeitsplätze gerettet und die Arbeitslosenversicherung um 340 bis 380 Mio. Franken entlastet.

### **Umsetzung schwierig**

Ideen sind vorhanden, Vorschläge werden gemacht, Forderungen gestellt. Es harzt aber bei der Umsetzung. Wo die Arbeitgeber mitmachen, kann einiges realisiert werden. Auch beim Investitionsbonus war es nur dank einer Allianz mit der CVP

möglich, im Nationalrat die nötige Mehrheit zu erreichen.

Dort aber, wo die Arbeitgeber aufstürzen und nicht bereit sind, auf die Vorschläge der Gewerkschaften einzugehen, ist bis heute nichts realisiert worden. Von daher ist es wichtig, dass die Direktbetroffenen mobilisiert werden. Und das ist schwierig, weil es nicht leicht ist, die vorgeschlagenen Massnahmen zu erklären und auf den Punkt zu bringen, für den es sich zu mobilisieren lohnt.

### **Umsetzung durch Mitwirkung**

Eine weitere Möglichkeit zur Umsetzung bietet das Mitwirkungsgesetz, das den Arbeitenden einige Rechte gibt, um ihre Vorschläge anzubringen. Es liegt nun an den Gewerkschaften, diese Möglichkeiten zusammen mit den Direktbetroffenen zu nutzen. Leicht ist auch dies nicht, denn die Leute sind sich noch nicht daran gewöhnt, dass sie im Betrieb nicht nur Pflichten, sondern auch Rechte haben.

In einigen Seminaren für Betriebskommissionen haben wir sehen können, welches Potential an Betriebswissen und Arbeitsorganisation in den Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben steckt. Würden die Unternehmer mehr auf ihre Betriebskommissionen hören, dann könnten sie sich teure externe Beratungen sparen.

Ob defensive oder offensive Gewerkschaftspolitik, das Problem ist immer dasselbe: Das Kräfteverhältnis spielt heute eindeutig zu Gunsten der Arbeitgeber. Um dies zu ändern, braucht es Mobilisierungen und Kampfaktionen der Werk tätigen. Nur ist das einfacher geschrieben als getan. Die Angst um den Arbeitsplatz und die fehlende Erfahrung lähmen die Arbeitenden, welche frustriert die Faust im Sack machen. Entscheidend wird in den nächsten Monaten sein, dass die Gewerkschaften es schaffen, die Leute wieder auf die Strasse zu bringen, damit sie ihren Frust und ihren Unmut in konkrete Kampf-massnahmen umsetzen können. ■

\* Bruno Bollinger ist Zentralsekretär der GBI auf der Bildungsabteilung.