Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1988)
Heft: 6: Zukunft der Gewerkschaften?

Artikel: Mobilisierung hat Vorrang
Autor: Schäppi, Hans
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-584306

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

MOBILISIERUNG HAT VORRANG

SECHS THESEN VON HANS SCHÄPPI, SEKRETÄR GTCP

1

Die Krise des Fordismus bildet den Hintergrund der gesellschaftlichen Veränderungen

Spätestens der Kriseneinbruch von 1974/75 steht weltweit und in der Schweiz für eine Trendwende. Eine lange Phase der Hochkonjunktur (hohe Wachstumsraten, Vollbeschäftigung, grosser Verteilungsspielraum, Ausbau des Sozialstaates, politischer Konsens: gemeinsamer Glaube an Wirtschaftswachstum und «technischer Fortschritt») ging zu Ende. In den siebziger Jahren beginnt eine Phase der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Umstrukturierungen, welche noch bis in die neunziger Jahre hinein andauern wird. Charakteristisch für die Umstrukturierungsphase seit 1970 sind die nachlassende Wachstumsdynamik, die Ausbreitung neuer Schlüsseltechnologien: Mikroelektronik und Bio- und Gentechnologie, neue Produktionskonzepte: Übergang zur vollautomatisierten Produktion und Flexibilisierung der Produktion und die Veränderung der Zusammensetzung und der Qualifikation der Beschäftigten. Wie historisch üblich werden sich neue gesellschaftliche und politische Konstellationen und Regulierungsmechanismen erst gegen Abschluss der Umstrukturierungsphase herausbilden, mit einer gewissen Verspätung auf die schon im Umriss sichtbaren neuen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen. Was heute auffällt, ist die Krise des politischen Systems und des politischen Konsens der Hochkonjunktur, eine gewisse Blockierung der politischen Entscheidungsfindung und ein Zerfall früher fragloser politischer Orientierungen.

2

Neue Bedingungen für die Gewerkschaften; Schwund der traditionellen industriellen Organisationsbasis

Ein erstes Problem, mit welchem die Gewerkschaften seit dem Trendwechsel in den siebziger Jahren konfrontiert sind, ist das Schwinden der traditionellen Rekrutierungsbasis. Dies deshalb, weil der Arbeitplatzabbau bisher vor allem die gewerkschaftlich organisierten Industriearbeiter betroffen hat und die Beschäftigung im Dienstleistungssektor vergleichsweise zugenommen hat. Erinnert sei aber auch an die Tendenz der Verlagerung von Personal in ungesicherte und ungeschützte Arbeitsverhältnisse und an die damit verbundene Zunahme von Temporärkräften, Aushilfen und Teilzeitbeschäftigten, welche oft keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen.

Vertiefte Spaltung der Arbeitnehmer

Die neuen Rationalisierungs- und Organisationsstrategien haben die Tendenz zu einer dauerhaften und tiefgreifenden Differenzierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Einerseits bringen sie mit ihren wachsenden Anforderungen an Ausbildung und Wissen eine Aufwertung der gut in den Betrieb integrierten qualifizierten Arbeitskräfte. Andererseits fördern sie die Ausgrenzung, Dequalifikation und Diskriminierung der weniger gut ausgebildeten Arbeitskräfte (Ungelernte, ältere Arbeitnehmer, Frauen). Natürlich ist die Spaltung der Arbeitnehmer nicht neu. Während aber die Hochkonjunktur eine gewisse Überbrückung dieser Spaltung erleichtert hat, verschärft sich heute die Segmentierung unter verschiedenen Teilen der Beschäftigten.

Neue Unternehmerstrategien: Flexibilisierung

Konfrontiert sind die Gewerkschaften heute auch mit neuen Unternehmerstrategien, insbesondere der sogenannten Strategie der Flexibilisierung (Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, das heisst insbesondere der Arbeitszeit, der Löhne und der Arbeitsschutzbedingungen wie etwa des Kündigungsschutzes). Es ist heute schon deutlich, dass die neuen Rationalisierungs- und Organisationsstrategien zu einer gezielten Schwächung der Gewerkschaften eingesetzt werden können.

Neue politische Strategien: sozialpolitische Deregulierung

Verbunden mit dem Trendbruch ist auch der Wechsel von keynsianischen zu neoliberalen und konservativen wirtschaftspolitischen Strategien. Damit sind heute die Gewerkschaften auf der politischen Ebene mit dem Versuch einer sozialpolitischen Deregulierung und mit neuen Privilegierungs- und Ausgrenzungsstrategien konfrontiert (2 Nationen-Modell).

3

Die Veränderungen führen zu einer Krise der traditionellen Gewerkschaftspolitik

In den letzten 10 Jahren haben sich auch die Grundlagen der Beziehungen zwischen Unternehmern und Gewerkschaften verändert. Es schwinden die Möglichkeiten, aufbauend auf keynsianischer Vollbeschäftigungspolitik einen sozialpartnerschaftlichen Konsens in dem Sinne aufzubauen, dass einerseits von Unternehmerseite der Ausbau des Wohlfahrtsstaates per Gesamtarbeitsvertrag und Gesetz zugestanden wird, andererseits von Gewerkschaftsseite die private Verfügung über das Kapital, die Investitionsentscheide und die Anwendung des «technischen Fortschrittes» nicht in Frage gestellt werden. Auch haben Krise und Restrukturierungen das Machtgefälle stark zugunsten des Kapitals verschoben, so dass Kompromisse aus Unternehmersicht weniger nötig sind. Die traditionelle Gewerkschaftspolitik gerät damit in die Krise: Die positive Verteilungsfunktion der Gewerkschaften in der Wachstums- und Konsumgesellschaft wird mehr und mehr bestritten.

Auch wenn die schwierige Situation, in der sich die Gewerkschaften heute befinden, nicht geleugnet werden soll, so müssen wir doch sehen, dass sie auch die Chance einer Neuorientierung der Gewerkschaftspolitik bietet. Das «Modell Schweiz» mit seinen Basisinstitutionen der «Konkordanzdemokratie» und der «Sozialpartnerschaft» ist nicht nur sehr stark an die Voraussetzungen der wirtschaftlichen Prosperität und die ideellen Werte der Hochkonjunktur gebunden. Mit diesem Modell verknüpft war auch eine Veränderung und Einengung der Inhalte der Gewerkschaftspolitik. Wirtschaftswachstum, Produktivität und «technischer Fortschritt» wurden zu Kristallisationskernen einer gemeinsamen Interessenorientierung zwischen Kapital und Arbeit. In den Gewerkschaften wurden damit Ansätze zu einer eigenständigen Technologie- oder Wirtschaftspolitik systematisch zurückgedrängt.

4

Rolle und Ziele müssen neu definiert werden

Stärker als bisher müssen die Gewerkschaften deshalb in Zukunft – ohne die traditionelle Einkommens- und Sozialpolitik zu vernachlässigen – ihre Zielsetzungen auf den gesamten Bereich der Lebensqualität ausdehnen. So etwa auf Fragen der Arbeitsplatzgestaltung – besonders aktuell ist heute die Frage der Schichtarbeit –, auf Fragen der Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung und des Gesundheits- und Umweltschutzes, aber auch auf Fragen der Demokratie und der gewerkschaftlichen Rechte im Betrieb. Die Frage nach dem Sinn von Produkten und Dienstleistungen darf dabei nicht ausgeklammert werden. Im Gegenteil können heute die Gewerkschaften die alte Utopie einer Demokratie der Produzenten wieder aufgreifen, wenn sie konsequent die Frage nach der gesellschaftlichen Nützlichkeit von Produkten, insbesondere nach deren Gesundheits- und Umweltverträglichkeit in den Vordergrund stellen. Dies ermöglicht auch eine Verknüpfung von Arbeitswelt und Konsumbereich, von Mitbestimmung im Betrieb und Mitbestimmung der Konsumentinnen und Konsumenten.

Viel stärker als bisher muss sodann in Zukunft in den Gewerkschaften die Frage der Entwicklung und der Anwendung der Technologien zur Diskussion gestellt und zum Gegenstand demokratischer Entscheidungen gemacht werden. Ergänzt werden muss eine offensive Technologiepolitik durch eine Industriepolitik, mit welcher die Gewerkschaften eigenständige Vorstellungen über die industrielle Entwicklung der Schweiz, über notwendige Struktur- und Beschäftigungsmassnahmen einschliesslich der Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsmassnahmen entwickeln. Dies ist eine Voraussetzung, dass sie Restrukturierungsmassnahmen nicht nur passiv zusehen müssen, sondern dass sie Stellung nehmen, sich einmischen und mitbestimmen können.

5

Die Strukturprobleme müssen gelöst werden

Rekrutierungsbasis erweitern

In Zukunft können sich die Gewerkschaften nicht mehr nur auf ihre heutigen «Kerntruppen» in den Stammbelegschaften abstützen. Es ist von zentraler Bedeutung, dass sie ihre Rekrutierungsbasis erweitern können:

► erstens in den Bereich der Angestellten und in den Dienstleistungsbereich;

► zweitens aber auch in den unterprivilegierten Bereich, in die «Gewerkschaftswüsten», wie schlechtbezahlte Personen, TeilzeitarbeiterInnen, JobberInnen, Arbeitslose.

Dazu müssen sie Strukturen entwickeln, die es ermöglichen, verschiedene relativ selbständig organisierte Interessengruppen in einer einheitlichen und doch handlungsfähigen Organisation zu vereinigen.

Demokratisierung der Gewerkschaft

Dem Trend zur Flexibilisierung muss von den Gewerkschaften insofern Rechnung getragen werden, als es ihnen auch in Zukunft gelingen muss, klar zu machen, dass kollektive vertragliche und gesetzliche Regelungen und individuelle Freiheit keine Gegensätze sind. Die Schwierigkeiten, individuelle und widersprüchliche Interessen zu bündeln und zu vereinigen, werden zweifellos zunehmen. Es müssen Lösungsvorschläge diskutiert und gefunden werden, wie in der gewerkschaftlichen Politik individuelle Interessen besser berücksichtigt werden können. Dies ist zum Beispiel möglich durch den Abbau autoritärer und zu stark zentralistischer Führungsstrukturen, durch die Dezentralisierung von Entscheidungen, durch die Förderung von Diskussionsprozessen und die konsequente Demokratisierung der Gewerkschaften.

Gewerkschaften müssen betriebsnäher werden

Gegenüber der traditionellen Gewerkschaftspolitik wird in Zukunft die betriebliche Ebene wichtiger. Auf dieser Ebene wird in Zukunft die Schlacht zwischen Gewerkschaften und Management um GAV oder Betriebsvereinbarungen, Gewerkschaften oder Hausverbände geschlagen werden. Um diese Schlacht zu gewinnen, müssen die Gewerkschaften in Zukunft

► regionalisieren;

► die bipolaren Strukturen ausbauen: Einerseits müssen die innerbetrieblichen Interessenvertretungen (Arbeiter- bzw. Betriebskommissionen) auch in Zukunft ihren eigenen Spielraum haben, andererseits müssen sie eingebunden sein in starke demokratische ausserbetriebliche Gewerkschaftsstrukturen;

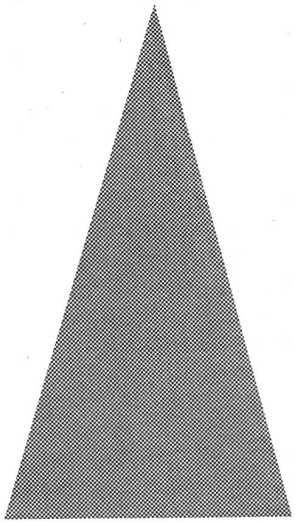
►die Vertrauensleutekörper als Scharnier zwischen Gewerkschaft und Betrieb aufbauen und stärken;

►gewerkschaftliche Rechte im Betrieb durchsetzen.

6

Mobilisierung hat Vorrang

Angesichts der Wirksamkeit und der Gefährlichkeit der konservativ-kapitalistischen Mobilisierung muss es in der gegenwärtigen Situation die absolut vorrangige Aufgabe der Gewerkschaften sein, ihre Mitglieder und die Arbeitnehmer für ihre Interessen zu aktivieren und für die sozialen und demokratischen Zielsetzungen der Gewerkschaftsbewegung zu mobilisieren. In der heutigen Situation wird selbst die Verteidigung bestehender vertraglicher und gesetzlicher Errungenschaften wieder weitgehend von der Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften abhängen.

Erfolge werden in der nächsten Zeit nur durch eine Gewerkschaft zu erzielen sein, welche über eine aktive und informierte Mitgliedschaft, insbesondere auch über gut geschulte Vertrauensleute verfügt. Nach einer langen Phase der Hochkonjunktur ergibt sich eine Mobilisierung der Mitgliedschaft nicht von selbst. Die Gewerkschaftssekretäre und die gewerkschaftlichen Funktionäre im Betrieb haben hier eine entscheidende Verantwortung.

Mobilisierungsfähigkeit bedeutet auch, dass die Mitglieder bereit sind, wenn dies nötig ist, auch mit Kampfmitteln für ihre Interessen einzustehen, und die Gewerkschaften nicht auf ein «kollektives Betteln» am Verhandlungstisch angewiesen sind. Eine Neuorientierung der gewerkschaftlichen Politik im Rahmen der heutigen gesellschaftlichen Veränderungen wird nicht konfliktfrei über die Bühne gehen. Deshalb müssen die Gewerkschaften ihre in der Hochkonjunkturphase zum Teil verlorengegangene Konfliktfähigkeit zurückgewinnen.