GBH 2000 : antiautoritär, selbstbewusst, konfliktfreudig

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): **- (1991)**

Heft 14: **Gewerkschaft 2001**

PDF erstellt am: **23.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-584077

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

GBH 2000: Antiautoritär, selbstbewusst, konfliktfreudig

GBH 2000 heisst nicht nur Fusion mit der GTCP. Noch bevor die diesbezügliche Anfrage seitens der GTCP kam, wurde in der GBH über das Projekt «GBH 2000» diskutiert. Bereits in der DiSKUSSiON Nr. 6 im Dezember 1988 stellte Hans Baumann die beginnende Diskussion dar. Eine kleine Arbeitsgruppe hat inzwischen ein Thesenpapier verfasst, das zur Zeit bei den Sektionen in Vernehmlassung ist. Ein Teil der dort formulierten Vorschläge wird im Projekt «Zusammenschluss GBH-GTCP» konkretisiert. Ein anderer Teil wird wahrscheinlich in einer späteren Phase realisierungsreif.

Wir veröffentlichen hier einen Teil der Einführung zu diesem Papier und die ersten 10 der 35 Thesen.

Hinsichtlich Zusammensetzung und Qualifikation der Beschäftigten gibt es verschiedene, sich teilweise überlappende Trends, welche die gewerkschaftliche Organisation erschweren oder zumindest verändern:

– Trend zur Dienstleistungsgesellschaft,

– Segmentierung des Arbeitsmarktes, d.h. Höherqualifizierung einer grossen Zahl von Arbeitnehmern bei gleichzeitigem Entstehen von neuen, unqualifizierten Berufskategorien mit prekären Arbeitsbedingungen (Teilzeit usw.),

– entsprechende Diversifizierung der Interessenlage, der Ansprüche und der Bedürfnisse.

In der Bau- und Holzwirtschaft liefen diese Entwicklungen bisher verlangsamt ab. Es gibt immer noch einen grossen Kern von traditionellen qualifizierten oder mindestens angelernten Bauarbeitern mit ähnlicher Interessenlage. Aber auch im Baugewerbe laufen zur Zeit massive Strukturveränderungen ab (Zunahme des Bereichs Umbau/Erneuerung). Als Gewerkschaft müssen wir uns darauf einstellen, dass es deshalb einen Trend vom Hauptsektor des Baugewerbes in Richtung Ausbaugewerbe und Spezialfirmen gibt. Der Anteil der Spezialisten, der höher Qualifizierten und der Kaderleute hat auch im Bau- und Holzgewerbe in den letzten Jahren stark zugenommen. Zu den traditionell prekären Arbeitsverhältnissen (Saisonniers) sind neue, wie die Temporärarbeit, sowie Kurzaufenthalter hinzugekommen.

Mit der Differenzierung der Interessenlage ist eine Individualisierung des Arbeitslebens und der Freizeit einhergegangen. Die Probleme am Arbeitsplatz sind individueller und komplizierter (Technologie, ständige Veränderungen) geworden. Verändert haben sich auch die Bedürfnisse. Zwar hat der Stellenwert der Arbeit insgesamt wahrscheinlich trotz Arbeitszeitverkürzung noch nicht wesentlich abgenommen. Aber die Ansprüche an die Arbeit sind insbesondere bei Jüngeren anders als früher (z.B. Arbeitsklima und Karriere wichtiger als Lohn). Auch hier hinkt das Baugewerbe etwas hintennach. Insbesondere dürfte es bei diesem Wertewandel Unterschiede zwischen Ausländern und Schweizern geben.

Die wirtschaftliche Entwicklung im Europäischen Wirtschaftsraum wird nicht ohne Auswirkungen auf die Schweiz und die Bauwirtschaft bleiben. Die zunehmende Konkurrenz und Mobilität der Unternehmungen und Arbeitskräfte wird einen Druck zur Angleichung der Arbeitsbedingungen bringen. Bereits wird über gesamteuropäische Gesamtarbeitsverträge diskutiert. Hinsichtlich dieser Entwicklung wird auch bei uns der Trend zu umfassenden (Rahmen-)Gesamtarbeitsverträgen steigen. Dies auch im personellen Geltungsbereich. Die Strategie des Einheitsvertrages wird vielleicht bald zur normalen Vertragspolitik werden und auch das Verhältnis unter den verschiedenen Arbeitnehmerorganisationen nachhaltig beeinflussen.

Sehr vereinfacht können wir zwei extreme Zukunftsvisionen einer Gewerkschaft ausmachen:

– Die korporatistische evtl. sogar halbstaatliche Arbeitnehmerinteressenvertretung, teilweise finanziert durch paritätische/staatliche Beiträge und Einnahmen aus z.B. Kursbeiträgen usw. oder quasi automatischer Mitgliedschaft. Diese Gewerkschaft kann sehr effiziente Dienstleistungen anbieten und die Arbeitnehmerinteressen auch in paritätischen Kommissionen usw. wahrnehmen. Sie hat aber keinen grossen politischen Anspruch mehr. Spontane Aktionen, konkrete Arbeitskonflikte werden von autonomen Gruppen ausgetragen und nicht mehr von der Gewerkschaft initiiert oder unterstützt (ähnlich wie heute das Verhältnis ist zwischen sozialen Bewegungen und etablierter Arbeiterbewegung).

– Die Gewerkschaft als traditionelle Kampforganisation der Arbeiterbewegung. Sie wird von den Mitgliedern finanziert und getragen, die organisierte, «manuelle» Arbeiterschaft ist die Hauptzielgruppe. Die Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen und der politische Anspruch auf Veränderung der gesellschaftlichen Bedingungen bleiben Hauptziele. Die Gewerkschaft soll hier eine Vorreiterrolle einnehmen.

Die meisten von uns werden sich spontan für das zweite, traditionelle Szenario aussprechen. Dies entspricht auch weitgehend den Statuten, dem Programm und der Organisationskultur unseres Verbandes. Dabei ist aber zu berücksichtigen:

– In Wirklichkeit bewegen wir uns immer mehr in Richtung des ersten Szenariums (finanzielle Abhängigkeiten, «automatische» Mitgliedschaft, Dienstleistungsorientierte Funktionäre).

– Die differenzierte Interessenlage der Beschäftigten verlangt neue Ausrichtungen und mitgliedernähere Angebote/Strukturen.

Schlussfolgerungen: Wir befürworten deshalb ein drittes Szenario, welches versucht, den politischen Anspruch einer Kampforganisation und demokratische Strukturen mit einem modernen Dienstleistungsangebot und professionellem Management zu verbinden.

Foto: Tic Tièche, Presse- und Fotodienst

Gewerkschaftliche Grundsätze

1. Die GBH ist als «Massenorganisation» gleichzeitig:
a) «Kampforganisation» zur Durchsetzung arbeitnehmer-, berufs- und sozialpolitischer Interessen nach aussen,
b) Dienstleistungsorganisation zur persönlich-individuellen Unterstützung der Mitglieder.
Die GBH ist primär Kampforganisation. Die Dienstleistungen müssen den Bedürfnissen der Mitglieder entsprechen, aber auch die gewerkschaftspolitischen Ziele unterstützen.
2. Die Mitglieder und Vertrauensleute (Milizer) bestimmen die Ziele und Grundsätze in den Bereichen Gewerkschaftspolitik, Berufspolitik und Dienstleistungen. Sie sind gleichzeitig Träger und Mitwirkende bei der gewerkschaftlichen Aktion. Sie erbringen Organisationsleistungen im Bereich Information, Beziehungspflege und Werbung.
3. Die Funktionäre (Profis) sind verantwortlich für die Vorbereitung und den Vollzug der Organbeschlüsse sowie für die effiziente und professionelle Erbringung der Leistungen. Sie koordinieren und leiten die Leistungserbringung des Milizsystems.
4. Es gibt verschiedene Interventionsebenen für die Leistungserbringung und die Durchsetzung der gewerkschaftlichen Ziele: Individuelle Dienstleistung, Vertretung der Berufsinteressen und gesamtgesellschaftliche, politische Forderungen für die Gesamtheit der Mitglieder.
5. Trotz zunehmender Segmentierung des Arbeitsmarktes und einer entsprechenden Differenzierung von Arbeitnehmerinteressen hat die GBH den Anspruch, einen gemeinsamen Nenner zu finden, um alle Lohnabhängigen der Branche zu organisieren und «Massenorganisation» zu bleiben. Dies bedeutet eine Erweiterung der sozialen Basis nach «unten» (prekäre Arbeitsverhältnisse) wie auch «oben» (höher Qualifizierte). Vertragspolitisch soll sich diese Strategie in Einheitsverträgen konkretisieren.
6. Mit anderen Arbeitnehmerorganisationen soll eine «offensive Allianzpolitik» angestrebt werden, um eine möglichst einheitliche Vertretung der Arbeitnehmerinteressen zu garantieren. Insbesondere müssen durch die Zusammenarbeit der europäischen Gewerkschaften «europäische» Formen der Interessenvertretung entwikkelt werden.
7. Die finanzielle Unabhängigkeit ist zu wahren. Das heisst, dass die freiwilligen Mitgliederbeiträge die dominante Einnahmequelle der GBH bleiben müssen.
8. Die Einheit zwischen den verschiedenen Sprachregionen und zwischen den verschiedenen Nationalitäten und Interessengruppen ist auf alle Fälle zu wahren. Innergewerkschaftliche Konflikte sollen offen und fair ausgetragen werden. Solidarität und Einheit stellen die gewerkschaftliche Kraft dar.
9. Es soll ein Projekt entwikkelt werden, das wieder eine starke Anziehungskraft hat. Es braucht gewisse «Fixsterne» als gemeinsamen Nenner, mit denen sich alle verschiedenen Mitglieder- bzw. Arbeitnehmergruppen, aber auch Funktionäre und Gewerkschaftsangestellte identifizieren können. Fixsterne sollen über den Horizont konkreter Gewerkschaftsforderungen wie Lohnerhöhung usw. hinausgehen und eine mittelfristige Perspektive darstellen. Sie müssen sich in die Grundorientierung längerfristiger Zielsetzungen wie Stärkung der Arbeit gegenüber dem Kapital, Solidarität, Gleichberechtigung usw. einordnen und diese Grundwerte der Organisation fördern.
10. Die positiven Aspekte unserer Organisationskultur wie antiautoritär, selbstbewusst, konfliktfreudig usw. sind bewusst zu fördern zur Stärkung der eigenen Identität und des Heimatgefühls. Diese Elemente sind in aktualisierter Form in unsere historische Tradition zu stellen.

Die Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen und der politische Anspruch auf Veränderung der gesellschaftlichen Bedingungen bleiben Hauptziele. Die Gewerkschaft soll hier eine Vorreiterrolle einnehmen.