Fragen und Antworten zur Mitgliederentwicklung

Autor(en): **Roost, Roland / Tarabusi, Gusti / Troller, Martin**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **82 (1990)**

Heft 4

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355337

Nutzungsbedingungen

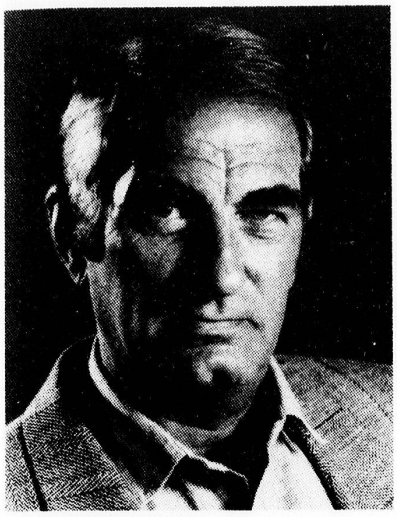
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung 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



Roland Roost,
Zentralpräsident der GBH

Die Fragen

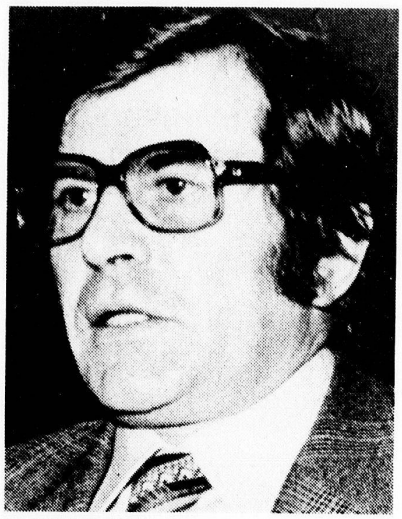
1. Die GBH hat in den letzten 10 Jahren mitgliedermässig um 7,9% zugelegt und ist heute klar stärkste SGB-Gewerkschaft. Wie erklärst du diesen Erfolg?
2. Spielt es eine wesentliche Rolle, dass euch die Rekrutierung leichter fällt, da in den von euch betreuten Branchen die Tertiarisierung der Arbeit (Verlagerung in die Büros) nur unbedeutend fortschreitet?

Die Antworten

1. Die Voraussetzung in unseren Branchen für eine fundierte und angriffige Gewerkschaftspolitik sind gut, weil die Arbeitnehmer zu einem grossen Teil ausländischer Herkunft sind, die minderqualifizierte Arbeit unter ungenügenden Lohn-, Arbeits- und Aufenthaltsbedingungen verrichten müssen.

- Unsere gesamtgewerkschaftliche Tätigkeit konzentriert sich zunehmend auf qualitative Bedürfnisse der Arbeitnehmer in den von uns vertretenen Branchen, wie Arbeitszeitverkürzungen in allen ihren Formen, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz sowie Aus- und Weiterbildung. Damit sprechen wir auch viele einheimische Arbeitnehmer an.
- Wir legen sehr grossen Wert auf die Betreuung unserer Mitglieder vor Ort, das heisst am Arbeitsplatz, auf den Baustellen, in den Betrieben und in den Unterkünften. Die grosse Zahl von vollamtlichen Aussendienstmitarbeitern verschiedener Nationalitäten und das dichte Netz von Sektionen unterstützen diese Politik. Voraussetzung einer guten Betreuung ist eine gute Ausbildung und kontinuierliche Weiterbildung unserer Funktionäre sowie ein breites Bildungsangebot für unsere Vertrauensleute.

2. Auch in unseren Branchen ist eine fortschreitende Tertiarisierung festzustellen, wenn auch nicht in dem Tempo, wie im industriellen Bereich. Wir sind bemüht, unsere Gewerkschaftsarbeit den Bedürfnissen dieser neuen Arbeitnehmerkategorien anzupassen. Die Erfolgsquote ist jedoch noch zu gering.



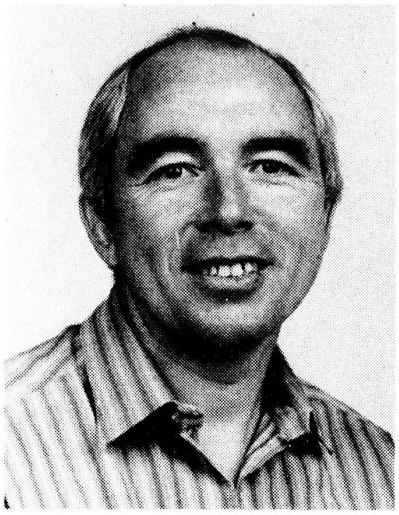
Gusti Tarabusi,
Präsident des SMUV

Die Fragen

1. Der SMUV hat im Jahr 1989 3,4% Mitglieder verloren, von 1980–89 hat er 15,9% verloren. Wie erklärt ihr diesen Rückgang?
2. Sind bei einer feineren Aufteilung differenziertere Resultate zu erhalten (stärkere Verluste in gewissen Segmenten gegenüber Gewinnen in anderen)?
3. Welche Massnahmen trifft der SMUV, um dieser Entwicklung Gegensteuer zu geben?

Die Antworten

1. Uns hat vor allem die Verlagerung der Arbeitsplätze von der Werkstatt ins Büro getroffen. In der Asea Brown Boveri zum Beispiel ist das Verhältnis von den Büro- zu den Werkstattangestellten heute 7:3. Früher war dies gerade umgekehrt. Dann treffen uns die Auswirkungen gewaltiger industrieller Restrukturierungen: Die freigesetzten Arbeitnehmer wandern meist in Klein- und Mittelbetriebe ab, die oft nicht im GAV-Bereich liegen. So geben sie ihren Rücktritt aus dem SMUV. Zugeben müssen wir, dass es mit der Rekrutierung von Angestellten nur harzig vorwärts geht.
2. Da denke ich an den grossen Arbeitsplatzverlust in der Uhrenindustrie, aber auch an die generelle Ausweitung des Dienstleistungssektors. Wer von der Industrie in die Dienstleistungen wechselt, wandert auch in andere Gewerkschaften ab. Wir sind so ein Hochlieferant von Mitgliedern für andere Verbände. Zudem mussten wir feststellen, dass von unseren insgesamt 60 vor allem 8 grosse Sektionen für die Mitgliederverluste verantwortlich sind.
3. An einer Aussprache des Verbandsvorstandes mit den Sektionsvertretern haben wir diesen Auflagen gemacht, aber auch Mittel gesprochen für personelle Ergänzungen und für die Rekrutierung. Wir gehen die Probleme einer internen Restrukturierung an. Möglich ist, dass wir den Standort von Sekretariaten ändern müssen, um wieder näher an «ausgelagerte» Beschäftigte – ich denke etwa an die Stadt Zürich – zu gelangen. Mit mehr Öffentlichkeitsarbeit, einem Umbau unserer Industrieangestelltengruppe, einem ausgebauten Weiterbildungsprogramm und speziellen Projekten – wir planen mittels Kleinbussen mobile Sprechstunden vor den Betrieben abzuhalten – suchen wir die Beschäftigten direkter anzusprechen.



Martin Troller,
Sekretär der GTCP-Sektion
Stein/AG

Die Fragen

1. Die GTCP hat im Jahr 1989 1,7% Mitglieder verloren, von 1980–89 hat sie 13,8% verloren. Wie erklärt ihr diesen Rückgang?
2. Sind bei einer feineren Aufteilung differenziertere Resultate zu erhalten (stärkere Verluste in gewissen Segmenten gegenüber Gewinnen in anderen)?
3. Welche Massnahmen trifft die GTCP, um dieser Entwicklung Gegensteuer zu geben?

Die Antworten

1. Den Rückgang 1989 haben wir, wie sämtliche Veränderungen der Vorjahre übrigens auch, genau analysiert. Wir haben festgestellt, dass der 89er Rückgang vor allem durch starke Verluste im Bereich der pensionierten Mitglieder herrührt. Zahlreiche Gespräche zeigten deutlich, dass vor allem ältere Kolleginnen und Kollegen immer mehr mit dem einzelnen Franken rechnen müssen. Die Rückgänge resultieren aber auch aus Betriebsschliessungen und Verlagerungen in der Textilindustrie, sowie einem abnehmenden Organisationsgrad in Grossbetrieben.
2. Eine feinere Aufteilung gibt deutlich unterschiedliche Resultate. Die Westschweiz hat seit Jahren einen deutlichen Aufwärtstrend. Die Sektion Lonza Visp kam in der letzten Dekade neu zum Mitgliedschaftskreis, das Fricktal mit den Basler Töchtern von Cigy und Roche verzeichnet ebenfalls ein deutliches Plus. Demgegenüber stellen wir in der Region Solothurn/Bern und Zürich/Ostschweiz eine, wie im Punkt 1 erwähnt, Schrumpfung der Textilindustrie fest. Der wesentlichste Grund dürfte in der hohen Personal-Fluktuation und im erwähnten Stellenabbau der Textilindustrie zu suchen sein.
3. Um die laufend zunehmenden Angestellten der Chemie für die Gewerkschaft zu interessieren, wurde die Stelle eines Angestelltensekretärs geschaffen. Zudem wäre der Mitgliederverlust aller Voraussicht nach wesentlich stärker, wenn die GTCP nicht aus Strukturgründen Sekretariate halten würde, die nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen zu schliessen wären.

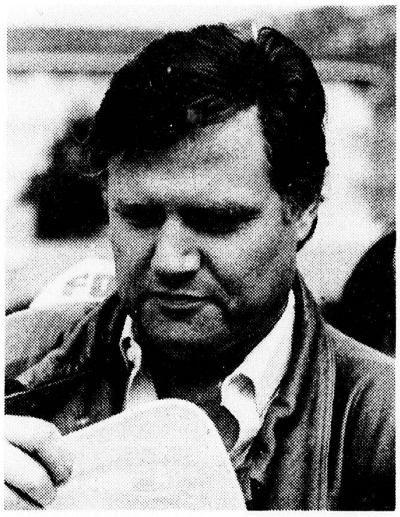
Margrit Meier,
Frauensekretärin des SGB

Die Fragen

1. 1989 hat der SGB 1,7% Frauen verloren. Im Jahrzehntevergleich (80–89) hat er bloss um 0,4% zugelegt. Wie erklärst du dieses Treten an Ort?
2. Sind bei einer feineren Aufteilung differenziertere Resultate zu erhalten (stärkere Verluste in gewissen Segmenten gegenüber Gewinnen in anderen)?
3. Welche Massnahmen trifft die Frauenkommission des SGB, um dieser Entwicklung Gegensteuer zu geben?

Die Antworten

1. Massgebend sind mehrere Gründe. Ein Grund ist, dass die Frauen in der Arbeitswelt am stärksten vom Strukturwandel der Wirtschaft betroffen gewesen – und noch immer – betroffen sind. Das gilt insbesondere für die Uhrenindustrie.
2. Die Aufteilung nach Verbänden ist aufschlussreich. Von 15 Verbänden mit weiblichen Mitgliedern weisen immerhin zwölf für die letzten zehn Jahre steigende Frauenzahlen auf; sechs Verbände weisen sogar zweistellige Zuwachsraten auf, und zwei Verbände konnten ihren Mitgliederbestand in den vergangenen zehn Jahren verdoppeln. Diese Zahlen sind aber wegen der teilweise bescheidenen Ausgangslage mit Vorsicht zu geniessen.
Umgekehrt hat der SMUV weibliche Mitglieder (nicht nur weibliche) verloren, da er am meisten unter der erwähnten Strukturbereinigung zu leiden hatte. Die Frauenaustritte haben in den letzten Jahren aber ein beunruhigendes Mass angenommen. Der SMUV hat die Lage erkannt und ist daran, mit gezielten Aktionen die Frauen vermehrt anzusprechen.
3. Die Frauenkommission des SGB strebt eine grössere Öffnung der Gewerkschaften für die Frauen an. Die «Frauenfreundlichkeit» fängt beim Erscheinungsbild einer Gewerkschaft an, bei der Art, wie sie Frauen in ihren Veröffentlichungen anspricht, beim Stil ihrer Versammlung bis – nicht zuletzt – zur Frauenvertretung in den leitenden Gremien und Sekretariaten. Der letzte Frauenkongress des SGB von 1989 hat sich ausführlich mit diesem Thema befasst und schlägt dem nächsten SGB-Kongress ein Aktionsprogramm mit positiven Massnahmen für die Frauen vor. Hier liegt ein grosses Potential für die Zukunft.



Gérard Forster,
Präsident des waadtländischen Gewerkschaftsbundes und Sekretär der GBH Lausanne

Die Frage

Wie erklärst du dir den offenbar höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad in der Westschweiz im Vergleich zur Deutschschweiz?

Die Antwort

Keine leichte Frage. Die Gründe können wir wie folgt zusammenfassen:

- Die Tatsache, dass in der Romandie während den schwierigen 70er Jahren mehr Arbeitsplätze verloren gingen, kann bei den Arbeitnehmern bewirkt haben, sich gewerkschaftlich zu organisieren, um die Beschäftigung zu verteidigen.
- Zum zweiten kennt die Romandie wahrscheinlich weniger strikt traditionelle Gebiete, die sich dem sozialen Fortschritt verweigern, wie etwa das Appenzell. Eine gewerkschaftliche Verwurzelung ist in solchen Regionen nur schwierig zu erreichen.
- Da die Gewerkschaften in der Romandie entschlossener handeln, werden sie gestärkt und auch bekannter.
- Die gewerkschaftliche Integration der Eingewanderten lässt sich leichter bewerkstelligen. Viele der so Rekrutierten bringen gewerkschaftliche Erfahrungen mit, die auf die Rekrutierung befruchtend wirken.
- In der Romandie behandelt man Grundsatzfragen weniger rigoros. Die Gewerkschaften helfen vielleicht schneller mal den Schwächsten, ohne daraus einen unverzüglichen Gewinn zu ziehen. Das macht einen bekannt und beliebt und kann die bessere Rekrutierung ebenfalls erklären.
- Schliesslich nimmt man keine Mitglieder auf, wenn man den Besuch Interessierter abwartet. Die Gewerkschafter müssen jenes Feld besetzen, auf dem sich die Arbeiter und Arbeiterinnen befinden. Wenn man sie hört, wenn man auf ihrer Seite ist, wird die Rekrutierung erleichtert und das Handlungsfeld für dissidente Gewerkschaften sehr klein.