Kampfbereitschaft erstellen

Autor(en): **Renschler, Walter**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **84 (1992)**

Heft 1

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355377

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

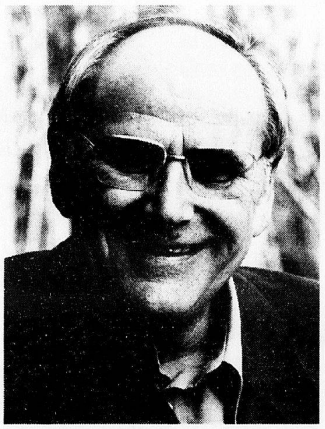
Kampfbereitschaft erstellen

Statt Kampfmassnahmen möglichst zu umgehen, sollten die Gewerkschaften lernen, mit ihnen umzugehen. Denn die Arbeitgeber haben das Kriegsbeil ausgegraben und setzen zum Sturm auf die Gesamtarbeitsverträge an.

Was die Arbeitgeber wollen, ist u.a. im wirtschaftspolitischen Leitbild des Schweiz. Handels- und Industrievereins (Vorort) nachzulesen, das mit einem Zeithorizont von 5 bis 8 Jahren durchgesetzt werden soll. Die arbeitsmarktpolitischen Absichten lassen sich folgendermassen zusammenfassen:

Deregulierung des von Ausnahmeregelungen bereits durchlöcherten Arbeitsrechtes, Abschaffung von Arbeitsvorschriften wie das Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie, Beseitigung von Indexautomationen (beispielsweise beim Teuerungsausgleich), Eliminierung von Besitzstandgarantien und Aushöhlung von Gesamtarbeitsverträgen zu inhaltsleeren Rahmenvereinbarungen.

Mit diesen Absichten beantworten die Arbeitgeber die Frage, «wie lange wir den sozialen Frieden weiterhin als schweizerischen Standortvorteil preisen dürfen», gleich selber, die der Präsident des Zentralverbandes schweizerischer Arbeitgeberorganisationen an die Gewerkschaften richtete: die Arbeitgeber verzichten auf diesen Standortvorteil; sie suchen die Konfrontation mit den Gewerkschaften und nehmen das Risiko kollektiver Arbeitskonflikte in Kauf.

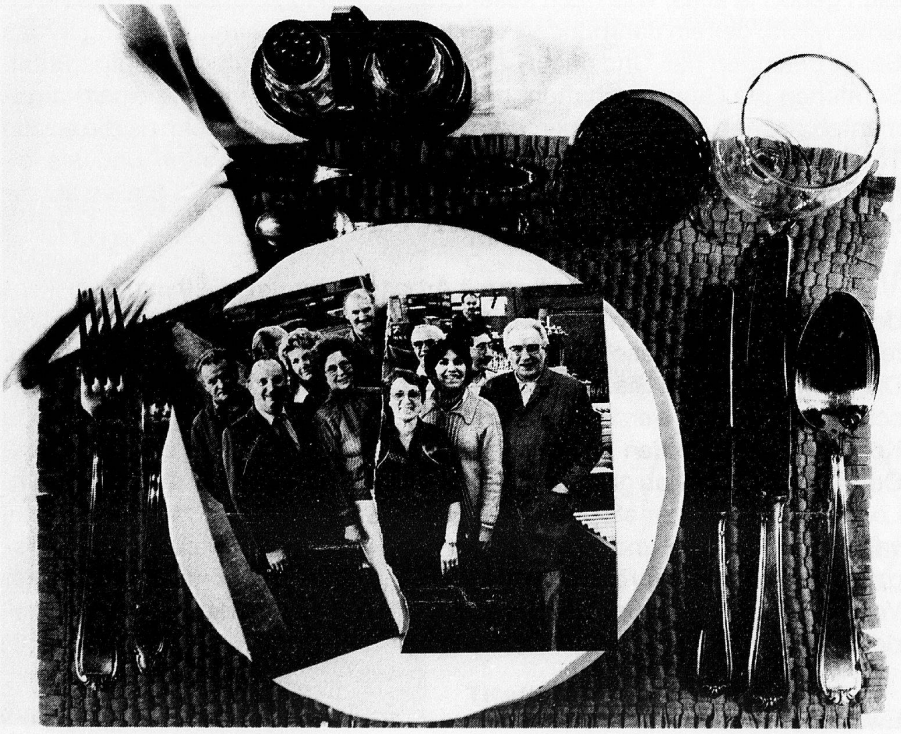


Von Walter Renschler, Präsident SGB und leitender Sekretär VPOD

Unter voller Berücksichtigung dieser Feststellung müssen die Gewerkschaften ihre Strategie gegen die Demolierung gesetzlicher und vertraglicher Regelungen von Arbeitsbedingungen durch die Arbeitgeber festlegen. Dabei kommt dem Einbezug von gewerkschaftlichen Kampfmassnahmen eine zentrale Bedeutung zu. Das heisst konkret, dass in den Verbänden des SGB «gewerkschaftlichen Kampfmassnahmen» als Sachgebiet ein permanenter Stellenwert eingeräumt werden muss wie «Vertragsverhandlungen», «Rechtsschutz» oder «Mitgliederdiensten». Es braucht Fachleute, die den jeweiligen Bedürfnissen entsprechende Szenarien von Kampfmassnahmen ausarbeiten. Auch müssen die notwendigen Infrastrukturen für die erfolgreiche Durchführung von Kampfmassnahmen der verschiedensten Formen geschaffen werden. Aufgabe des SGB ist es, den Informations- und Erfahrungsaustausch unter den angeschlossenen Verbänden zu koordinieren und das Thema «gewerkschaftliche Kampfmassnahmen» zum Gegenstand gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu machen.

«In den Verbänden des SGB muss das Thema "gewerkschaftliche Kampfmassnahmen" permanent behandelt werden.»

Wer die GAVs aushöhlen will...



...muss sich auf Widerstand gefasst machen.

Fotos Walter Erb.

Die Folgen der wirtschaftlichen Rezessionen mit wachsender Arbeitslosigkeit, die Verschärfung des Verteilungskampfes zwischen Kapital und Arbeit und der Anspruch der Arbeitgeber auf immer mehr Verfügungsgewalt zwingen die Gewerkschaften zu einer neuen gewerkschaftlichen Strategie. In der Zeit der Hochkonjunktur, des wirtschaftlichen Wachstums und des Arbeitskräftemangels rückten gewerkschaftliche Kampfmassnahmen in den Hintergrund. Gewerkschaftliche Forderungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen konnten auf dem Verhandlungsweg ganz oder teilweise durchgesetzt werden. Liessen sich Begehren nicht gleich realisieren, blieb die Hoffnung auf den späteren Erfolg. Heute sieht die Wirklichkeit anders aus: anstelle der Verbesserung steht die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zur Diskussion. In dieser Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern beschränkt sich der mögliche Erfolg auf die Erhaltung des Status quo. Vermögen sich die Gewerkschaften aber nicht oder nur teilweise durchzusetzen, dann stehen sie vor einem Misserfolg, der um so schwerer wiegt, da nicht etwas Erwünschtes verweigert, sondern etwas Bestehendes weggenommen wird. Deshalb ist den gewerkschaftlichen Kampfmassnahmen inklusive Streik als Mittel des gewerkschaftlichen Handelns ein stärkeres Gewicht einzuräumen: sie müssen vom Not-Mittel zum integrierten Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit werden. Statt Kampfmassnahmen zu umgehen, müssen wir lernen, mit ihnen umzugehen. Voraussetzung dafür ist ein Umdenken innerhalb der Gewerkschaften. Der Frauenstreik vom 14. Juni 1991 hat dazu bereits einen wertvollen Anstoss gegeben.

«Anstelle der Verbesserung steht heute eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zur Diskussion.»

Kundgebungen und Demonstrationen sind bewährte Kampfmassnahmen zur Mobilisierung der Mitglieder. In der letzten Zeit hat vor allem das öffentliche Personal davon mit gutem Mobilisierungserfolg Gebrauch gemacht. Daran anschliessen muss die optimale Umsetzung des Mobilisations-Potentials in schärfere Kampfmassnahmen bis hin zu Streiks. Hier gilt es, wirksame Aktionsformen zu entwickeln, die den jeweiligen Bedürfnissen und Möglichkeiten angepasst eingesetzt werden können. Die Devise lautet: verhandeln und handeln. Der Handlungsspielraum ist unterschiedlich gross. Er ist beispielsweise dort eingeengt, wo Gesamtarbeitsverträge in Kraft sind, die häufig eine Friedenspflicht enthalten. In den gewerkschaftlichen Rekrutierungsgebieten, in denen es keine Gesamtarbeitsverträge gibt oder wegen gekündigter GAV ein vertragsloser Zustand besteht, ist der Spielraum fur Kampfmassnahmen offen.

«Fachleute haben den jeweiligen Bedürfnissen entsprechende Szenarien von Kampfmassnahmen auszuarbeiten.»

Bei besonders harten Verhandlungen, in denen die Arbeitgeber Verschlechterungen durchsetzen wollen, ist das Bewusstsein entscheidend, dass eine mobilisierte und zu Kampfmassnahmen bereite Mitgliedschaft vorhanden ist. Wir müssen aus einer Position der Stärke verhandeln können. Nur so wird es uns gelingen, die kollektiven Interessen der Erwerbstätigen gegenüber den Arbeitgebern erfolgreich zu vertreten.