

Dampf von aussen? : Gewerkschaftliche Aktionen ausserhalb traditioneller Gewerkschaftsdomänen

Autor(en): **Hauert, Ruedi / Matter, Werner**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): - **(1988)**

Heft 6: **Zukunft der Gewerkschaften?**

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584344>

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

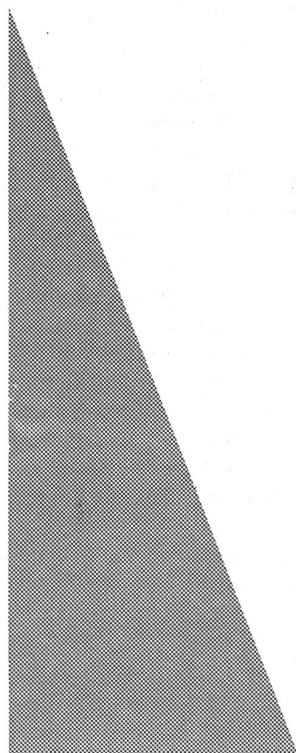
Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

DAMPF VON AUSSEN?

GEWERKSCHAFTLICHE AKTIONEN AUSSERHALB TRADITIONELLER GEWERKSCHAFTSDOMÄNEN

VON RUEDI HAUERT UND WERNER MATTER

IN DEN LETZTEN BEIDEN JAHREN KAM ES IN VERSCHIEDENEN SEKTOREN AUSSERHALB DER TRADITIONELLEN GEWERKSCHAFTSBEREICHE ZU ARBEITSKONFLIKTEN UND KAMPAGNEN, WIE SIE FÜR DIE SCHWEIZERISCHEN SOZIALPARTNERSCHAFTLICHEN VERHÄLTNISSE UNÜBLICH SIND. EINIGE BEISPIELE.



Gesundheitswesen

Die Arbeit in den Frauenberufen des Gesundheitsbereiches ist stark unterbezahlt und als Frauenarbeit speziell ausgebeutet (Krankenpflege: Liebestätigkeit um Gottes Lohn). Dies führte in den letzten Jahren zu wachsender Unzufriedenheit insbesondere beim Krankenpflegepersonal. Der ständische Berufsverband (Schweizer Berufsverband der Krankenschwestern- und Pfleger SBK) strebt traditionell vor allem berufsethische und qualifikatorische Ziele an und grenzt sich vom «Materialismus» gewerkschaftlicher Forderungen klar ab; entsprechend waren denn auch Krankenschwestern kaum in der Gewerkschaft organisiert. Seit den 70er Jahren hat allerdings eine jüngere Generation von Spitalangestellten speziell in der Krankenpflege eine neue Orientierung entwickelt, und der traditionelle Verband sieht sich mit gewerkschaftlichen Forderungen konfrontiert. Versammlungen, Petitionen, die Gründung von Aktionskomitees kulminierten 1987 und 1988 in «Protestpausen» in vielen Spitälern bedeutender Kantone, welche unter dem Druck der Basis auch von einigen Sektionen des SBK unterstützt werden.

Gastgewerbe

Prekärste Arbeitsbedingungen herrschen hier auch ausserhalb der verbreiteten Schwarzarbeit. Nur der vom Bundesrat für allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag (GAV) garantiert minimalste Existenzlöhne und schützt davor, dass die ArbeitnehmerInnen dieser Branche den nackten Sonderbestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgeliefert sind, welche Arbeitszeiten bis zu 66 Wochenstunden erlauben – allerdings nur solange ein GAV besteht. Dies wurde dieses Jahr deutlich, als der während anderthalb Jahren zwischen der Union Helvetia (UH) und den Verbänden der Hotellerie und der Wirte ausgehandelte Vertrag vom Hotelierverband abgelehnt und damit der vertragslose Zustand ausgelöst wurde. Der Vertrag hätte Verbesserungen insbesondere bei den Löhnen der schlechtestqualifizierten (meist ausländischen) Arbeitskräften sowie eine Arbeitszeitreduktion auf 43 Wochenstunden und den 13. Monatslohn vorgesehen. In dieser Situation tritt die Union Helvetia mit Boykottaufrufen an die Öffentlichkeit. Die Union Helvetia, historisch ein helvetisch-ständischer, der Angestelltenda-

chorganisation VSA angeschlossener Verband mit Schwerpunkt bei den gelernten Köchen, gebärdet sich in letzter Zeit zunehmend gewerkschaftlich. Obwohl sie öffentlich behaupten, die UH-Aktionen seien ein Fiasco gewesen, lenkten die Arbeitgeber der Hotellerie ein: Ende September wurde ein neuer GAV unterzeichnet. Durch die Kampagne wurde die Öffentlichkeit sowohl auf die prekären Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe und in der Hotellerie als auch auf die «Gewerkschaft Union Helvetia» hingewiesen.

Verkaufspersonal

Ähnlich wie Krankenpflege und Servicebereich sind auch eine weitere Frauendomäne, der Detailhandel, und dabei insbesondere das Verkaufspersonal, von der traditionellen Gewerkschaftsbewegung links liegen gelassen worden. Hier ist es der Schweizerische Kaufmännische Verband (SKV), welcher in Zürich unkonventionelle Wege geht und mittels grossangelegter Werbekampagne und einzelnen Veranstaltungen Verkäufnerinnen hinter gewerkschaftlichen Forderungen zu organisieren versucht. Der SKV ist die Standesorganisation aller «Kaufmännischen», deren Organisationsbereich im Prinzip von der Frau an der Ladenkasse über die Sekretärin bis zum Prokuristen einer Grossfirma reicht, wobei der Mitgliederschwerpunkt deutlich beim oberen Kader, der Tätigkeitsschwerpunkt bei der Bildung liegt.

Gewerkschaftsbewegung unter Druck?

Für kritische GewerkschaftlerInnen, deren zentrales Anliegen die Wiedererlangung gewerkschaftlicher Mobilisierungsfähigkeit ist, werfen diese Beispiele einige interessante Fragen auf:

► Welchen Charakter haben diese Aktionen; gibt es typische Gemeinsamkeiten und wo liegen wesentliche Unterschiede?

► Warum kommt es gerade jetzt zu solchen Aktivitäten?

► Was könnte es für die Gewerkschaftsbewegung und insbesondere für deren aktivistische Strömungen bedeuten?

Gemein ist den angeführten Beispielen, dass sie sich in Bereichen des Tertiärsektors ansiedeln, welche von den Gewerkschaften sehr stiefmütterlich behandelt wurden. Es sind heute Sektoren mit hohem Frauen- und teilweise auch Ausländeranteil. Weiter ist augenfällig, dass die ergriffenen Aktionen («Protestpausen», «Bummelstreik», Flugblattaktionen, Boykottaufrufe) ebensowenig ins bisherige Bild der existierenden ständisch orientierten Angestelltenorganisationen passen wie die «gewerkschaftlichen» Forderungen nach gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen (insbesondere Arbeitszeit und Mindestlöhne).

Die SGB-Gewerkschaften werden aus dem Busch geklopft: zumindest im VPOD wird die Chance einer überfälligen Korrektur der auf das Betriebspersonal der Spitäler beschränkten Politik erkannt und versucht den Bereich auf das ganze Spitalpersonal auszuweiten. Bei der Gewerkschaft VHTL, welche sich über Jahrzehnte hinter Abgrenzungsabkommen (sprich Stillhalteabkommen) mit der UH und dem SKV verschante, sind vorderhand nur Absichtserklärungen («Gewerkschaft des privaten Dienstleistungssektors») zu vernehmen, abgesehen von der Aufkündigung der Abgrenzungsabkommen; von konkreten Ansätzen, das Service- und Verkaufspersonal zu organisieren, ist aller-

dings noch nichts an die Öffentlichkeit vorgedrungen...

Gerät die erlahmte Gewerkschaftsbewegung von ihren Flanken her unter Druck?

Ein interessantes Potential

Doch überspannen wir den Bogen nicht! Die angeführten Beispiele zeigen mindestens ebenso viele Unterschiede wie Gemeinsamkeiten. Bereits die Ausgangspunkte sind bei den Krankenschwestern anders als bei den Verkäuferinnen, ebenso die Präsenz traditioneller Arbeitnehmerorganisationen. So ist es im Gesundheitswesen eine Bewegung von unten, welche die Verbände zum Handeln zwingt. Dagegen sind es im Gastgewerbe und im Verkaufsbereich von oben geplante Aktionen: Beim KV Zürich hat die gross angelegte PR-Aktion erste Ansätze zur Organisation des Warenhauspersonals gebracht, bei der UH minimale gewerkschaftliche Mobilisierung mit Öffentlichkeitseffekt.

Die erwähnten Aktionen können nicht losgelöst von ebenfalls im letzten Jahr verstärkten Mobilisierungen von GewerkschafterInnen im graphischen Gewerbe, bei der PTT oder bei den Fluglotsen gesehen werden. Hier ging und geht es vornehmlich um eine Verbesserung der Arbeitszeiten, Löhne beziehungsweise Zulagen und Stressabbau durch Schaffung von Stellen. Hier wie bei den eingangs erwähnten Aktionen wurde sich schnell der Arbeitsfrieden / Streikverbot beziehungsweise dessen Tradition zum Klumpfuss: die Pöstler dürfen nicht bummelstreiken und führen einen «Tag der guten Dienstleistung» durch; die Krankenschwestern wagen nicht, das Wort «Warnstreik» in den Mund zu nehmen, und machen deshalb «Protestpausen»; die Fluglotsen haben

Streikverbot und schreiben sich deshalb gleichzeitig «krank»...

Deuten solche «neuen Formen» des Arbeitskampfes auf eine Loslösung von der Ideologie des Arbeitsfriedens?

Natürlich wäre eine solche Behauptung verfrüht. Schliesslich könnte die verbreitete Unzufriedenheit und die erhöhte Mobilisierungsbereitschaft in einigen Sektoren auch auf konjunkturelle Faktoren, die momentan überhitzte Konjunktur mit Börsencrash-Angst im Rücken zurückgeführt werden, die die Gewerkschaften dazu anspornen, jetzt vorteilhafte GAVs abzuschliessen und es dabei auch mal auf kleine Konflikte ankommen zu lassen. Und im nichtgewerkschaftlichen Bereich geraten die traditionellen Verbände ebenso in diesen Sog. Gleichzeitig fällt diese aktuelle Konjunktur zusammen mit grösseren strukturellen Umschichtungen (Ausdehnung der Frauenarbeit, technologisch und arbeitsorganisatorisch bedingte Umstrukturierungen) und harten Angriffen seitens der Arbeitgeber auf die geregelten Arbeitsbedingungen (Deregulierungs- und Flexibilisierungsversuche).

Weit davon entfernen, auf die gerade formulierten Fragen definitive Antworten geben zu können, wollen wir hier zwei Thesen formulieren:

► An den «Rändern» der traditionellen gewerkschaftlichen Organisationen entwickelt sich ein Potential, das für eine Restrukturierung der Gewerkschaftsbewegung interessant sein könnte. Gemeint sind hier vor allem Frauen und Bereiche ausserhalb der Produktion. Ein Prinzip Solidarität muss neu erarbeitet werden.

► Die ständischen Organisationen, die in diesem Feld

traditionell mehr oder weniger verankert sind, stehen unter vermehrtem Druck der Basis, mindestens minimal gewerkschaftlich zu handeln. Dies eröffnet GewerkschaftsaktivistInnen Perspektiven für eine kritische Zusammenarbeit.



Die Confédération Romande du Travail

In der Romandie hat sich anfangs der 70er Jahre aus einer Fusion von 68er AktivistInnen in den christlichen Verbänden des Staats- und Gemeindepersonals (VchP) sowie der Angestellten (VCAS) eine neue Organisation, die Confédération Romande du Travail (CRT), herausgebildet, welche den gesamten (privaten und öffentlichen) Tertiärsektor in einer einheitlichen Tertiärgewerkschaft zusammenfassen will. Die CRT hat denn auch ihre Schwerpunkte vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Gastgewerbe und im Detailhandel.

Die CRT übt starke Kritik an den traditionellen Gewerkschaften, vor allem die ausgeprägte vertikale Strukturierung nach Branchen, die Bürokratisierung, die Friedenspflicht sowie die traditionelle gewerkschaftliche Forderungspolitik. Demgegenüber tritt die CRT für starke horizontale Strukturen auf betrieblicher und lokaler Ebene mit grosser Autonomie ein (Dezentralisierung), befürwortet die Selbstverwaltung (autogestion) und betont qualitative Forderungen wie Humanisierung der Arbeit, Qualität der öffentlichen Dienstleistungen usw. Schliesslich zeichnet sich die CRT durch eine ausgeprägte politische Orientierung aus, ohne sich aber an bestimmte politische Parteien zu binden. (Es hat eine Abkoppelung von der CVP stattgefunden hin zu einer sachspezifischen Zusammenarbeit vor allem mit den Linksparteien.) So engagierte sich die CRT auch stark in Umwelt-, Ausländer- und Mieterfragen. (vgl. Dokument hinten)