

Anträge zur Strukturreform des SGB

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

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): - **(1990)**

Heft 11: **SGB-Kongress 1990**

PDF erstellt am: **28.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584119>

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.

Anträge zur Strukturreform des SGB

Setzt der SGB-Kongress 1990 neue Akzente im Kampf um die «Begrünung von Gewerkschaftswüsten»? Ausgehend von entsprechenden Anträgen am letzten SGB-Kongress von 1986, hat sich eine interne Arbeitsgruppe mit dem Problemkreis gewerkschaftlicher Organisationsdefizite auseinandergesetzt und einige Vorschläge zur Strukturverbesserung ausgearbeitet. Diese Vorschläge müssen zwar noch vom SGB-Vorstand abgesegnet werden, bevor sie dem nächsten Kongress als Anträge unterbreitet werden können. Im Hinblick auf die Diskussionen in den Sektionen lohnt es sich aber, diese bereits jetzt unter die Lupe zu nehmen.

Ruedi Hauert / Werner Matter

Die Organisationsstruktur des SGB hat sich in ihren Grundzügen bereits vor dem Ersten Weltkrieg herausgebildet und seit den zwanziger Jahren nicht mehr wesentlich verändert. Dieser Tatsache steht der fundamentale Strukturwandel der Schweizer Wirtschaft gegenüber, der einerseits durch starke Verschiebungen in der Beschäftigungsstruktur vom Industrie- zum Dienstleistungssektor hin und andererseits durch eine Zunahme der Dienstleistungsfunktionen innerhalb des Industriesektors gekennzeichnet ist. Ausgelöst durch den Kriseneinbruch Mitte der siebziger Jahre hat der Strukturwandel in den achtziger Jahren eine zusätzliche Beschleunigung erfahren.

Für die Schweizer Gewerkschaften, deren Rekrutierungsfeld – neben dem öffentlichen Sektor – in erster Linie bei den manuell Tätigen des Industriesektors liegt, bedeutet dies eine

Schrumpfung ihrer angestammten Organisationsbasis. Diskussionen um Strukturreformen finden daher im SGB seit den siebziger Jahren statt. Organisatorische Restrukturierungen sind jedoch kaum vorgenommen worden oder nur mit mässigem Erfolg. Es wird sich also weisen, inwiefern der SGB-Kongress vom Herbst 1990 in der Frage der «Gewerkschaftswüsten» wirklich neue Akzente zu setzen vermag.

WAS SIND «GEWERKSCHAFTSWÜSTEN»?

Im Prinzip erhebt der SGB über seine Verbände den Anspruch, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz zu organisieren. In der Praxis allerdings existieren zum Teil sehr bedeutende Branchen und Beschäftigungskategorien, die *überhaupt nicht* oder nur *ungenügend* durch SGB-Gewerkschaften abgedeckt werden. Solche «Gewerkschafts-

«GEWERK SCHAFTS- WÜSTEN»

wüsten» existieren in zweierlei Hinsicht. In *vertikaler* Hinsicht liegen wesentliche Organisationsdefizite bei der immer noch stark zunehmenden Kategorie der Angestellten. In *horizontaler* Hinsicht zeichnen sich etwa die Bereiche Landwirtschaft, Gastgewerbe, Handel, Banken und Versicherungen, Sozial- und Gesundheitswesen sowie kommerzielle und persönliche Dienstleistungen durch eine fehlende oder nur ungenügende gewerkschaftliche Präsenz aus. Das vertikale Organisationsdefizit wurde bereits Anfang der siebziger Jahre mit der Diskussion um die *Industriegewerkschaft* thematisiert. In diesem Zusammenhang sind verschiedene Strukturformen in einzelnen Gewerkschaften durchgeführt worden, wie z.B. die Ersetzung des Begriffs «Arbeiter» durch «Arbeitnehmer» oder der Aufbau von Angestelltengruppen und die Einsetzung von Angestelltenkommissionen.

Ein eigentlicher Durchbruch konnte jedoch nicht erzielt werden.

In horizontaler Hinsicht sind der Industriesektor und der öffentliche Bereich relativ gut durch SGB-Gewerkschaften abgedeckt. In der graphischen Industrie sind es sogar zwei Organisationen (SLB, GDP) oder drei in der eng miteinander verwandten Textilindustrie und Bekleidungsindustrie (GTCP, VBLA, SVSW). Ähnlich verhält es sich im PTT-Bereich, wo ebenfalls drei Gewerkschaften die verschiedenen Berufs- und Beschäftigungskategorien organisieren (PTT-Union, VSPB, VSTTB). Demgegenüber ist mit der Gewerkschaft VH TL nur eine einzige SGB-Organisation im gesamten privaten Tertiärsektor tätig – sieht man einmal vom SSM ab. Die VH TL zeichnet sich durch eine sehr heterogene Branchenstruktur aus, da sie auch Mitgliedergruppen in der Nahrungs- und

Genussmittelindustrie sowie im Primärsektor organisiert. Aus Kapazitätsgründen ist sie daher nicht einmal in der Lage, ihr angestammtes Organisationsfeld in den Griff zu bekommen (z.B. Detailhandel), geschweige denn in neue Bereiche des Tertiärsektors vorzustossen. Hinzu kommt eine allgemein starke Konkurrenz im Tertiärsektor durch die verschiedenen Angestellten- und Standesorganisationen.

ANSTÖSSE ZUR STRUKTURVERBESSERUNG

Angesichts des zunehmenden Problemdrucks hatte der Kongress 1986 eine ganze Palette von Anträgen zur «Prüfung» entgegenzunehmen, die auf eine Strukturverbesserung des SGB abzielten. Die Stossrichtung dieser Anträge lässt sich etwa folgendermassen umschreiben: Analyse der «Gewerkschaftswüsten»; Neudefinition der Aktions- und Rekrutierungsfel-

der sowie bessere Zusammenarbeit der SGB-Gewerkschaften; Erarbeitung von mittel- und langfristigen Massnahmen zur Erfassung der Arbeitnehmer im Tertiärsektor (Handel, Banken, Versicherung, EDV-Berufe usw.) sowie in schlecht geschützten Arbeitsverhältnissen (Teilzeit-, Temporär-, Hilfsarbeit); verstärkte Koordinations- und Unterstützungsfunktion des SGB in bezug auf Diskussion, Information, Image-Bildung und Aktionen; Neudefinition des Verhältnisses zu Angestelltenorganisationen.

VORSCHLÄGE DER SGB-ARBEITSGRUPPE

Die zur Behandlung der Kongressanträge eingesetzte SGB-Arbeitsgruppe schlägt nun im wesentlichen zwei konkrete Massnahmen vor: Zum einen eine offenere Haltung bei der Aufnahme neuer Gruppen in den SGB und zum anderen die finanzielle Förderung besonderer Organisationsbestrebungen der Einzelgewerkschaften.

Die Hemmschwelle für den Beitritt neuer Arbeitnehmerorganisationen soll durch eine weniger restriktive Fassung der statutarischen Aufnahmekriterien herabgesetzt werden. Auf der Ebene der kantonalen Gewerkschaftsbünde soll zudem die Möglichkeit zur Aufnahme lokaler oder kantonalen Arbeitnehmerorganisationen geschaffen werden, die weder vom SGB aufgenommen werden können, noch ins Organisationsfeld einer SGB-Gewerkschaft fallen.

Den Kernpunkt der vorgeschlagenen Massnahmen bildet zweifellos der zu errichtende *Fonds de roulement* aus Beiträgen der angeschlossenen Gewerkschaftsverbände. Der Zweck dieses Fonds ist die finanzielle Unterstützung konkreter Projekte der Einzelgewerkschaften zur Erfassung *neuer, bisher unorganisierter Mitgliedergruppen*. Damit wäre der SGB erstmals in der Lage, einen Rahmen für Strukturverbesserungen zur Verfügung stellen.

POSITIVE ANSÄTZE, ABER ...

Insgesamt gesehen können die vorgeschlagenen Massnahmen

positiv bewertet werden. Von einer eigentlichen organisatorischen Restrukturierung des SGB, wie sie in einigen Kongressanträgen gefordert worden war, sind sie jedoch weit entfernt. So dürfen etwa die Statutenänderungen zur erleichterten Aufnahme neuer Organisation in ihrer Bedeutung keineswegs überbewertet werden; denn es ist ja nicht so, dass eine «Warteschlange» von beitragswilligen Arbeitnehmerorganisationen existieren würde. Einzig die Errichtung des Fonds de roulement könnte etwas Bewegung ins organisatorische Gefüge des SGB bringen. Von der GBH liegt auch schon ein Grundsatzentscheid zur Organisation der Landarbeiter vor, während bei der VHTL bereits Ansätze im Gastgewerbe und in einigen Dienstleistungsbereichen vorhanden sind. Dabei könnte die erfolgreiche Kampagne des VPOD der letzten Zeit im Spitalbereich als Referenz dienen. Nichtsdestotrotz sind einige Kritikpunkte vorzubringen:

– Neue Organisationsbestrebungen sind weitgehend der Initiative der einzelnen Gewerkschaftsverbände überlassen, die zum Teil nur schon etliche Mühe in ihren angestammten Organisationsbereichen bekunden.

– Tiefergehende Fragen wie die Neudefinition der Aktions- und Rekrutierungsfelder oder innerorganisatorische Veränderungen der SGB-Gewerkschaften werden ausgeklammert.

– Eine verstärkte Koordinations- und Unterstützungsfunktion des SGB wird mit dem Hinweis auf die fehlende Infrastruktur oder Zuständigkeitsfragen (Autonomie der Einzelgewerkschaften) nicht in Betracht gezogen.

Man kann heute schon eine verstärkte Konkurrenzsituation zwischen einzelnen SGB-Gewerkschaften feststellen. Es braucht daher nicht nur eindeutige Kriterien für die Unterstützung bestimmter Projekte, sondern in diesem Zusammenhang muss auch die Frage der herkömmlichen Abgrenzung der Organisationsbereiche aufgerollt werden. Denn Rekrutierungs-

konflikte und Grenzstreitigkeiten sind nicht nur denkbar, sondern vorgezeichnet, wenn man beispielsweise an die Organisationsbestrebungen der GBH im Reinigungsgewerbe und in der Landwirtschaft denkt, da es sich hierbei um traditionelle Bereiche der VHTL handelt. Die GBH kann mit Recht auf ihre erfolgreiche Ausländerpolitik im Baugewerbe verweisen und versuchen, diese in anderen Bereichen mit hoher Ausländerbeschäftigung umzusetzen vor allem, wenn es sich um Bereiche mit gewerkschaftlichen Organisationsdefiziten handelt. Auf die Dauer dürfte sich aber eine solche Konkurrenz um Rekrutierungsfelder für die Gesamtbewegung kaum als förderlich erweisen. Es muss daher im Rahmen des SGB ein organisationalpolitischer Konsens gefunden werden, der sowohl auf die

Bedürfnisse und Möglichkeiten der einzelnen Gewerkschaften als auch auf gesamtgewerkschaftliche Prioritäten abstellt. Die Errichtung eines Fonds allein ist also noch keine Garantie für die Erhaltung oder gar Ausdehnung der gewerkschaftlichen Organisationsfähigkeit, sondern nur ein Ausgangspunkt und nur unter der Voraussetzung, dass eine Einbettung in eine breite und durch den SGB koordinierte Kampagne gelingt, die sich auf neue Formen der zwischengewerkschaftlichen Zusammenarbeit und Solidarität abstützt. Dabei muss man sich immer auch vor Augen halten, dass es nicht nur um die «Begründung von Gewerkschaftswüsten» geht, sondern dass es auch genug «alte» Bereiche mit ungenügender gewerkschaftlicher Präsenz gibt.

VORSCHLÄGE ZUR STRUKTURVERBESSERUNG

Fonds de roulement

«Die Arbeitsgruppe schlägt vor, zur «Begründung von Gewerkschaftswüsten» einen Fonds de roulement zu schaffen, aus dem Aktionen von Verbänden zur Erfassung neuer, bisher unorganisierter Mitgliedergruppen unterstützt werden können. Führt ein solches Projekt zu steigenden Mitgliederzahlen und -einnahmen, so ist der gewährte Beitrag soweit als möglich zurückzuzahlen. Die Verbände alimentieren diesen Fonds in den beiden ersten Jahren mit 50 Rappen pro Mitglied; nachher ist dieser Betrag zu reduzieren.»

Erleichterte Aufnahme von neuen Organisationen und bessere Zusammenarbeit mit anderen Organisationen (Statutenänderungen)

Art. 3, Abs. 4 (Neuformulierung):

... «Dabei sollen sowohl die Möglichkeit eines Anschlusses an eine bestehende SGB-Gewerkschaft, als auch des direkten Beitritts zum SGB erwogen werden. In jedem Fall wird eine Verständigung zwischen der beitragswilligen Gewerkschaft und der betroffenen SGB-Gewerkschaft über deren Zusammenarbeit und die Abgrenzung der Rekrutierungsgebiete angestrebt.»

Art. 17, Abs. 6 (neu):

«Die kantonalen Gewerkschaftsbünde können weitere kantonale oder lokale Arbeitnehmerorganisationen als Mitglieder aufnehmen, die weder eine direkte Mitgliedschaft beim SGB beantragen können, noch ins Organisationsfeld einer SGB-Gewerkschaft fallen.»

Art. 18 (Neuformulierung):

«Die kantonalen Gewerkschaftsbünde können sich zur Erreichung ihrer wirtschaftlichen und politischen Ziele von Fall zu Fall mit anderen Organisationen verbinden. Sie dürfen jedoch ihre Mitglieder und Sektionen nicht auf ein Parteiprogramm verpflichten und keine obligatorischen Beiträge für Parteizwecke erheben.»