

# Kritische Anmerkungen zum Reformkonzept GBH 2000

Autor(en): **Cahannes, Franz**

Objektyp: **Article**

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

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

Heft 14: **Gewerkschaft 2001**

PDF erstellt am: **14.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584080>

## **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.

# Kritische Anmerkungen zum Reformkonzept GBH 2000

Franz Cahannes

Ein dreiviertel Jahr ist vergangen, seit der GBH-Zentralvorstand vom Projekt GBH 2000 Kenntnis genommen hat. Seither herrscht Totenstille. Die Frage nach einem Zusammenschluss mit der GTCP hat die Notwendigkeit einer inneren Reform offenbar nicht akzentuiert, sondern schlicht verdrängt. Die GBH-Geschäftsleitung befürchtet, den Karren zu überladen und damit das gemeinsame Projekt GBH-GTCP zu gefährden.

Der vorliegende Reformvorschlag würde in der Tat neue Chancen eröffnen und mit einigen verkrusteten Strukturen abfahren. Die Definition des gewerkschaftlichen Leistungsangebots in leicht bezahlbaren Grundleistungen und nach Einzelbedürfnis des Mitgliedes versicherbaren Dienstleistungen ist sinnvoll und wird mit der Evaluation zeitkonformer Angebote ergänzt. Die Neuorganisation der GBH-Sektionen in grösseren, politischen und/oder wirtschaftlichen Einheiten, bei gleichem oder örtlich gar ausgebautem Sekretariatsnetz zielt in eine gute Richtung und räumt mit den heute bestehenden, geografisch eng begrenzten Sektionsfürsten-

tümern auf. Die Verkleinerung der zentralen Geschäftsleitung (GL) und die Ordnung im Rahmen klarer Aufgaben sind anzustreben, wobei der vorliegende Vorschlag noch nicht zu befriedigen vermag. Schade, dass die Arbeitsgruppe, welche die Reformvorschläge ausgearbeitet hat, ausschliesslich aus Funktionären des Zentralapparates zusammengesetzt wurde, welche keine Erfahrungen aus den Sektionen und Regionen mit sich bringen. Der Einbezug von Leuten, die tagtäglich an der Basis mit den Mitgliederwünschen konfrontiert werden, hätte sich mit Bestimmtheit gelohnt. Nachstehende Problemfelder wären wohl radikaler hinterfragt worden.

## Zentralsekretariat

Eine Reform im Zentralsekretariat, welches über 90 Personen beschäftigt und rund die Hälfte der finanziellen Mittel verschlingt, würde mit Sicherheit nicht nur die Geschäftsleitung betreffen. Sie hätte auch die Frage zu beantworten, wie in einer GBH 2000 die sachlichen und finanziellen Kompetenzen in einer neuen Aufgabenteilung zwischen Kantonal-/Regionalsektionen einerseits und zentralen Diensten im Zentralsekretariat andererseits zu diversifizieren und zu verteilen wären. Auch der Umstand, dass die GBH – im Zeichen des Röschtigrabens – zwei Zentralsekretariate führt, wird nicht problematisiert. Auch bleibt das Projekt die Antwort schuldig, wie die von der GBH betriebenen Sozialversicherungen vom gewerkschaftlichen Bereich zu trennen und neu zu organisieren wären.

## Demokratische Ansprüche

In den Grundsätzen der Mitglieder-Struktur werden die heutigen Gefässe mit einigen Retuschen beibehalten. Die Landesdelegiertenversammlung (LDV) soll klar «parlamentarische» Funktion haben, wobei ein Milizsystem postuliert wird. Was fehlt ist die Bestimmung, wonach dieses milizionäre Gremium auch über eigene Strukturen verfügen muss. Wenn die GL bestimmt, was wann, wie und wo traktandiert wird und zudem die Versammlungsleitung innehat, besteht die Gefahr, dass die LDV wie bis anhin zu einem Alibigremium degradiert wird.

Der Zentralvorstand (ZV) soll verkleinert werden und als Gegengewicht zur GL auch exekutive Funktionen wahrnehmen. Er soll nicht mehr ausschliesslich ein repräsentatives Organ sein, sondern die «besten Köpfe» der GBH in sich vereinigen. Es soll darauf acht gegeben werden, dass die Wahl von Berufsleuten gefördert wird. Zu befürchten ist, dass der ZV die ihm zugeordnete Funktion so nicht erfüllen kann. Der Kollege oder die Kollegin im Betrieb werden kaum die Zeit aufbringen können, an den vielen und meist werktags stattfindenden ZV-Sitzungen teilzunehmen. Wer aber in einem exekutiven Gremium Einsitz nimmt, ohne die Möglichkeit zu haben, von ihm postulierte Anliegen auch in der Ausführung arbeitsintensiv zu begleiten, trägt dazu bei, dass ein solches Gremium in Kürze zur Schwatzbude verkommt. Ehrlicher wäre es dann schon, beim ZV von einem klaren Profisystem auszugehen. Nichts geändert werden soll hinsichtlich der Erfassung der Mitglieder in Berufs-, Orts- und Interessengruppen. Hier hätte man gerne etwas darüber gehört, was vorzukehren wäre, um diese Strukturen zu beleben (Kompetenzen, Delegiertenrechte, Überprüfung der Berufsgruppen als Gefässe, die vorwiegend die FacharbeiterInnen ansprechen, Zusammenfassen verschiedener

Gesamtarbeitsverträge usw.). Gerade in diesem Punkt, in dem mehr vom Mitglied die Rede sein könnte, bleibt das Papier dürrig.

## Mitbestimmung im Gewerkschaftsapparat

Die lapidare Feststellung, wonach «die Mitwirkung des Personals der GBH zu regeln (sei)», vermag für die rund 350 GBH-Angestellten, sei es auf zentraler oder aber auf lokaler Ebene, keine Hoffnungen zu vermitteln. Verlangt ist Mitbestimmung, eine Überprüfung der Hierarchien, ein Einbezug der Verwaltungsangestellten in die gewerkschaftliche Verantwortlichkeit sowie eine Aufwertung der Möglichkeiten von Frauen in der GBH – nichts mehr und nichts weniger. Desgleichen muss die Diskussion um das Berufsbild der vollamtlichen Funktionär/innen (Qualifikationen, Spezialisierungen, Verantwortlichkeiten, Arbeitszeiten) in ein Reformkonzept einbezogen werden. Dazu gehören auch Ideen zur Aktivierung und zum demokratischen Einbezug der Mitgliedschaft. Andernfalls wird die GBH noch apparatelastiger.

Es verbleibt, darauf hinzuweisen, dass nur eine tiefgreifende Strukturreform zu Lasten der Verwaltungsbürokratie neue personelle Ressourcen im gewerkschaftlichen Bereich frei macht. Damit werden jene Synergieeffekte frei, die zu einer neuen Gewerkschaft mit einer neuen Qualität führen können. Ein Abblasen der Übung GBH 2000 könnte gerade im Hinblick auf den Zusammenschluss mit der GTCP verheerende Folgen haben.