

# Textilindustrie : Auflösung und Aushöhlung von Verträgen

Autor(en): **Rumpf, Ursula**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): - **(1992)**

Heft 19: **GAV als Schutz : ungeschützte Arbeitsverhältnisse**

PDF erstellt am: **11.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584290>

## **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.

Bedingungen und Interessenlagen in der Lebensmittelindustrie, im Transportgewerbe, Handel und Gastgewerbe sowie in den weiteren Dienstleistungsbereichen eingehen kann.

Um den besonderen Interessen und Bedürfnissen bestimmter Beschäftigungsgruppen gerecht zu werden, sind als weiteres Gefäss branchenübergreifende *Interessengruppen* für Frauen, Jugendliche, Angestellte, AusländerInnen, RentnerInnen bis hin zu Berufsgruppen wie z.B. Chauffeure und Chauffeusen vorgesehen.

Die Konsequenz ist eine neue Aufgaben- und Kompetenzverteilung: Der «Gemeinschaftsverband» setzt die gewerkschaftspolitischen Leitplanken in Form von Grundsatz- und Arbeitsprogrammen. Bei deren konkreten Umsetzung (z.B. in der Vertragspolitik) sollen aber die Fachverbände und Interessengruppen in ihren Zuständigkeitsbereichen über eine weitgehende Autonomie verfügen.

**Einheit in der Vielfalt**

Eine Strukturreform allein führt sicher noch nicht zu einer «neuen» Gewerkschaft, sie ist aber ein erster, notwendiger Schritt dazu. Ob das vorgeschlagene Organisationsmodell ein praxistaugliches und vor allem ein besseres Instrument ist, um die «Einheit in der Vielfalt» zu garantieren, hängt sehr stark auch von einer offenen, pluralistischen und demokratischen Organisationskultur ab, die es zu entwickeln gilt. Nur so kann eine handlungsfähige und schlagkräftige Gesamtorganisation aufgebaut werden, die dennoch den Fachverbänden und Interessengruppen einen möglichst grossen Handlungsspielraum einräumt, ohne dadurch einem «Branchenpartikularismus» Vorschub zu leisten.

Der Prüfstein sind jetzt die Diskussionen in der Basis. Sie werden zeigen, über welche Zukunft dann der ausserordentliche VHTL-Kongress im Herbst 1993 entscheiden kann.

# Auflösung und Aushöhlung von Verträgen

Von Ursula Rumpf

**Es hat schon immer Arbeitgeber gegeben, die gerne den Zwang der gewerkschaftlich vereinbarten Verträge losgeworden wären. In der jetzigen, von der Rezession gezeichneten Zeit wird die wirtschaftliche Flaute dazu genutzt, Verträge auszuhöhlen oder überhaupt nicht mehr zu erneuern.**

Die Arbeitgeber begründen diesen kurzsichtigen Entscheid damit, dass sie mehr eigene Entscheidungsfreiheit in Fragen von Ferien, Lohn und Sozialleistungen bräuchten, um – auch im Hinblick auf ein geeinigtes wirtschaftliches Europa, das allerdings gerade die Textilindustrie sehr befürwortet – überleben zu können. Sie geben an, damit Arbeitsplätze erhalten zu wollen und glauben dies zu erreichen, ohne auf die Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rücksicht nehmen zu müssen.

**Baumwollvertrag nicht mehr erneuert**

Es gibt ja bereits Verträge, wie der Baumwollvertrag, die nicht mehr erneuert, wurden und die Folgen machen sich langsam aber stetig bemerkbar. Denn ohne den Schutz der klaren Abmachungen und Verträge zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften werden Ferien und Löhne gekürzt, wie

etwa in der Kammgarnspinnerei in Bürglen. Der 13. Monatslohn wird in Frage gestellt oder nicht mehr voll bezahlt. Die fabrikeigenen Wohnungen, lange Zeit für gerade diejenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit kleinen Löhnen noch gerade erschwinglich, versucht man massiv zu erhöhen, so in der Lorze Baar. Erhöht werden auch die wöchentlichen Arbeitszeiten und dies trotz der grossen Arbeitslosigkeit, die in unserem Land zur Zeit herrscht. Soziale Einrichtungen in den Betrieben, wie Kantinen oder verbilligtes Essen, Kinderkrippen, Gratismilch oder Tee usw. sind auch in der Heberlein Wattwil längst verschwunden.

Wer nicht bereit ist, Schicht- und Nachtarbeit zu leisten, muss mit Entlassung rechnen. Überall wird eingespart, eingespart auf dem Buckel jener, die oft über Jahrzehnte durch ihrer Hände Arbeit und oft genug auch unter Einsatz und Verlust ihrer Gesundheit mitgeholfen haben, den Wohlstand der Fabrikbesitzer zu sichern.

## Umgehung der Verträge

Aber auch bestehende Verträge versucht man zu umgehen. Es werden immer öfters in Betrieben mit Neueintretenden Einzelarbeits-Verträge abgeschlossen. Das gelingt ganz besonders da, wo vor allem ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten, die erstens froh sind, überhaupt Arbeit zu bekommen, und zweitens kaum über Verträge und deren Handhabung Bescheid wissen. Dort, wo es noch zu Vertragsverhandlungen kommt, weht ein rauher Wind an den Verhandlungstischen. Auch hier möchte man, wenn nötig durchs Hintertüchens die Gewerkschaften aus den Verträgen verbannen. Es wird immer öfters, wie zum Beispiel in der Färberei Baumann, versucht, nur noch mit der Betriebskommission alleine die Verträge auszuhandeln oder den Lohn und die Teuerung festzulegen. Dabei wird nur allzu oft, wenn auch meistens nicht offen, mit der Angst von Karrierestopp oder Arbeitsplatzverlust gespielt. In den wenigen Betrieben, in denen der automatische Teuerungsausgleich gesichert ist, versucht man diesen loszuwerden. Und mit neuen, nach dem jährlich erarbeiteten betrieblichen Gewinn ausgerichteten Lohnsystemen will man die Gewerkschaften

vom Verhandlungstisch verbannen und so ihre Mitsprache und Stärke in den Betrieben schwächen.

Der Deregulierung durch den Verlust von Verträgen muss mit aller Macht entgegen gewirkt werden. Bei vielen Betroffenen beginnt es zu dämmern, was sie mit dem Verlust des vertraglichen und gewerkschaftlichen Schutzes verloren haben, und Unmut macht sich breit.

Doch nur zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auch Partnerinnen und Partner, die ihre Arbeit bewusst und gerne tun. Das scheinen die verantwortlichen Herren in den Chefetagen vergessen zu haben. Doch könnte es sein, dass sie über kurz oder lang ganz bestimmt und sehr deutlich daran erinnert werden.

Die Gewerkschaften müssen in der nächsten Zukunft alles daran setzen, zu den vielen bereits bestehenden Gewerkschaftswüsten, bedingt durch die Rezession und Deregulierung, nicht noch neue dazu zu bekommen. Ein erster wichtiger Schritt als Antwort auf den Angriff auf Verträge und deren Untergrabung ist bestimmt die Fusion der Gewerkschaften GBH und GTCP zur neuen Gewerkschaft GBI. Nur wenn die Gewerkschaften ihre Kräfte vereinen, miteinander und nicht auch noch gegeneinan-

der kämpfen, wird es auf lange Sicht auch eine wirkliche Zukunft für sie geben.

## Landesmantelverträge statt Betriebsverträge

In den prekärsten Bereichen, auch in der Textilindustrie, muss alles versucht werden, mit Landesmantelverträgen, ähnlich wie z. B. im Bauhauptgewerbe, einen sicheren Rahmen zu schaffen, der dann betriebsbezogen oder auch kantonal ausgebaut werden kann. Vor allem aber muss es den Gewerkschaften jetzt gelingen, das Vertrauen der Arbeitenden für sich zu gewinnen. Das Desinteresse an gewerkschaftlicher Organisation und die Angst vor Repressalien und Arbeitsplatzverlust muss abgebaut, Arbeiterinnen und Arbeiter dazu motiviert werden, ihre oft unwürdigen Arbeitsverhältnisse mit Hilfe der Gewerkschaften zu ihren eigenen Gunsten zu verändern und zu verbessern.

Dies wiederum erfordert eine klare Haltung der Gewerkschaften, nicht nur bei Verhandlungen, sondern vor allem bei Auseinandersetzungen mit den Vertragspartnern und bei Vertragsverletzungen. Durch eine intensive Zusammenarbeit mit der Presse, den Ämtern und Behörden, durch Einbringen von Anträgen und Forderungen an unsere Politi-

ker muss die gewerkschaftliche Arbeit auch für den Laien transparenter gemacht werden, durch Erreichen von den dazu notwendigen gesetzlichen Grundlagen, wie zum Beispiel verbesserten gesetzlich geregelten Grundlagen für Schicht- und Durchlaufbetrieb, auch mehr politisches Gewicht erhalten.

## Gewerkschaftliche Schulung und berufliche Weiterbildung

Die gewerkschaftlichen Vertreterinnen und Vertreter, aber auch die Funktionärinnen und Funktionäre, die die Gruppen und Sektionen betreuen, sollten durch ständige Schulung das nötige politische und gewerkschaftliche Wissen erarbeiten und erhalten, um wenn nötig kompetent reagieren und handeln zu können. Der Informationsfluss von oben nach unten, aber auch von unten nach oben muss verstärkt und intensiviert werden.

Weiterbildungsprojekte für An- und Ungelernte, wie es z. B. die GTCP zusammen mit Leuten aus den Betrieben für die Textilindustrie ausgearbeitet und eingegeben, hat müssen verstärkt lanciert und unterstützt werden. So helfen z. B. eine gute Allgemeinbildung oder eine fachliche Weiterbildung gerade Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den unteren Lohnbereichen, aber auch Ausländerinnen und Ausländern in Krisenzeiten, wie wir sie momentan haben, zu einer besseren Chance auf dem Arbeitsmarkt.

Doch alle Zukunftsvisionen, Projekte und Ideen nützen nichts, wenn es uns nicht gelingt, die davon Betroffenen von Sinn und Wichtigkeit der Gewerkschaften und ihrer Arbeit und Funktion in den Betrieben zu überzeugen. Es braucht die Mithilfe aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitern, um eine lebenswerte Zukunft zu erschaffen, um Verträge dementsprechend auszubauen und zu erhalten und Arbeitsbedingungen nicht nur den Maschinen, sondern vor allem den Menschen, die sie bedienen, anzupassen und zu verbessern.

