

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 62 (1970)
Heft: 5

Artikel: Wir stellen vor : Porträt des VHTL
Autor: Gygax, Erich
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354445>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES

ZWEIMONATLICHE BEILAGE: «BILDUNGSARBEIT»

HEFT 5 - MAI 1970 - 62. JAHRGANG

Wir stellen vor:

Porträt des VHTL

Organisationsbereich

«Unter dem Namen Verband der Arbeitnehmer in Handels-, Transport- und Lebensmittelbetrieben der Schweiz (VHTL) besteht mit Sitz in Zürich ein ideeller Verein (Gewerkschaftsverband) im Sinne von Art. 60 und folgende des Zivilgesetzbuches. Der Verband ist dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund und mit je einem Teil seiner Mitglieder verschiedenen internationalen Berufssekretariaten angeschlossen.» Also heisst es im Art. 1 der Verbandsstatuten.

Dieser Verband ist die gewerkschaftliche Berufsorganisation eines vielgestaltigen Wirtschaftsgebietes, welches alle industriellen und gewerblichen Betriebe des Gross- und Detailhandels, der Lebensmittelproduktion, der Getränkeherstellung, der Tabakindustrie, des Personen- und Gütertransportes auf der Strasse und auf dem Wasser umfasst. Im Einvernehmen mit den übrigen freigewerkschaftlichen Organisationen vertritt er auch die Interessen der Arbeitnehmer weiterer Fabrikations- und Dienstleistungsbetriebe.

Die Mitgliedschaft umfasst Arbeitnehmer beider Geschlechter ohne Unterschied der Konfession, Nationalität und Parteizugehörigkeit.

Neben seiner Mitgliedschaft im Schweizerischen Gewerkschaftsbund gehört der VHTL mit seinen verschiedenen Berufsgruppen der Internationalen Transportarbeiter-Föderation, der Internationalen Union der Lebens- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften, dem Internationalen Bund der Privatangestellten und der Internationalen Landarbeiter-Föderation an.

Organisationsgrad

Nachdem das weibliche Element in den Wirtschaftsbereichen der Lebens- und Genussmittel-, der Tabakindustrie und des Detailhan-

dels sehr stark vertreten ist, besteht etwas mehr als ein Viertel der Mitgliedschaft aus Frauen.

Mehr und mehr hat jedoch das ausländische Element in diesen Sektoren unserer Wirtschaft Eingang gefunden. Teilweise macht es über 50 Prozent der Arbeitnehmerschaft in den verschiedenen Betrieben aus. Dieses Personal lässt sich jedoch sehr schlecht organisieren. Sprachliche Schwierigkeiten, aber auch eine Haltung, die zum Teil bar jedes solidarischen gewerkschaftlichen Denkens ist, erschwert seine Organisierung. Diese negative Haltung färbt zunehmend auf die schweizerischen Mitglieder ab, die ihrem Unwillen da und dort auch ganz energisch Luft machen. Immerhin muss gesagt werden, dass auch vor der grossen Zuwanderung von Ausländern der Organisationsgrad – mit Ausnahme desjenigen in der Brauerei-Industrie – nicht als sehr gut bezeichnet werden konnte. Ein Aderlass von 40 622 Mitgliedern im Jahre 1965 auf 35 494 Ende 1969 ist jedoch so alarmierend, dass man nicht einfach darüber hinwegsehen kann.

Es wird darum unsere Aufgabe sein, den Unkosten- oder Vollzugskostenbeitrag bei der Revision von Gesamtarbeitsverträgen durchzusetzen, um zu verhindern, dass die Kosten für die Gesamtarbeitsverträge und den Arbeitsfrieden von einer immer kleiner werdenden Mitgliederanzahl getragen werden müssen.

Herkunft und Ziel

Der VHTL ist im Jahre 1915 durch Fusion des Verbandes der Lebens- und Genussmittelarbeiter der Schweiz und des Verbandes der Handels- und Transportarbeiter entstanden. Beider Ursprünge gehen bis in die achtziger Jahre des vorigen Jahrhunderts zurück.

Aus einstigen Fachvereinen, die die ersten bescheidenen Versicherungen gegen Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit geschaffen haben, ist eine moderne Gewerkschaft entstanden. Diese befasst sich mit allen Problemen, welche sich aus dem Arbeitsverhältnis ihrer Mitglieder ergeben.

Viele einstige Postulate sind erreicht oder längst überholt; manche bedürfen des weiteren Ausbaues, bei andern haben sich die Probleme etwas verschoben, oder die Entwicklung hat neue Probleme gebracht. Immer jedoch ist das Grundziel das gleiche geblieben: die Erhöhung des Lebensniveaus und die Besserstellung der Mitglieder in der Gesellschaft.

Das neue Programm des Verbandes, das vom Verbandstag 1969 gutgeheissen worden ist, besagt dazu:

«Der VHTL setzt sich für eine gerechte Entlohnung, die Regelung sowie die Verkürzung der Arbeitszeit und die Beseitigung aller nachteiligen Folgen aus dem wirtschaftlichen Abhängigkeitsver-

hältnis seiner Mitglieder ein. Er erstrebt die Gewährung ausreichender Ferien, die volle Krankenlohnschädigung, eine zeitgemässe Personalfürsorge, den bezahlten Bildungsurlaub sowie weitere soziale Verbesserungen.

Der VHTL strebt eine gerechte Verteilung des Sozialproduktes an. Er tritt für die Verbesserung des Lebensstandards der Arbeitnehmer und für die Anpassung der Löhne an die veränderten Verbrauchergewohnheiten ein. Er fordert ausser teuerungsbedingten Lohnanpassungen reale Lohnerhöhungen mindestens im Rahmen der Produktivitätssteigerung. Der VHTL hält die Schaffung einer amtlichen Statistik über die Löhne und Gewinne für unerlässlich.

Zu den Arbeitsbedingungen, die durch Vereinbarung, allenfalls gesetzlich, geordnet werden müssen, postuliert der VHTL im besonderen:

- einen gesicherten Arbeitsplatz;
- die Bekämpfung missbräuchlicher Kündigung;
- die Erhaltung des Arbeitsplatzes älterer und sich durch langjährige Dienste im Betrieb und Beruf auszeichnender Arbeitnehmer;
- die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit;
- die Anrechnung der Dienstjahre bei Stellenwechsel nach dem Prinzip der Freizügigkeit;
- den Anspruch auf Abgangsentschädigung;
- die Freizügigkeit in der Personalfürsorge;
- die zusätzliche Entschädigung für besondere Leistungen, wie Nacht- und Sonntagsarbeit, Ueberzeitarbeit, unregelmässigen Dienst und auswärtige Beschäftigung;
- die Anpassung der Arbeitsverhältnisse für ältere Arbeitnehmer unter Besitzstandgarantie des Lohnes;
- die Beseitigung jeglicher Diskriminierung der manuell Tätigen;
- Diensterleichterungen, zusätzliche Erholungstage oder verlängerte Ferien für jene Mitglieder, deren berufliche Beanspruchung mit aufreibenden, gesundheitsschädlichen Arbeitsverrichtungen oder unregelmässiger Tages- oder Nachtarbeit verbunden ist.

Der VHTL fordert bei vollem Lohnausgleich eine Verkürzung der Arbeitszeit, welche die Vorteile der fortschreitenden technischen und wirtschaftlichen Rationalisierung auch den Arbeitnehmern zukommen lässt. Er hält es besonders für notwendig, im Interesse der Gesundheit der Arbeitnehmer gegenüber der steigenden Beanspruchung der Arbeitskräfte im modernen Arbeitsprozess einen Ausgleich durch vermehrte Freizeit zu schaffen. Die Arbeitszeitverkürzung ist, um die Vollbeschäftigung zu erhalten, auch dann einzusetzen, wenn durch die technologische Entwick-

lung oder durch wirtschaftliche Konzentration in grösserer Zahl Arbeitskräfte freigesetzt werden.

Um seine Mitglieder im Existenzkampf zu unterstützen, unterhält der VHTL verbandseigene Selbsthilfeeinrichtungen; u. a. sind seine Mitglieder nach Massgabe der Statuten gegen die Folgen von Massregelung, Aussperrung, Streik, Arbeitslosigkeit, Krankheit und Unfall versichert.

Für Rechtsstreitigkeiten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, gewährt der VHTL seinen Mitgliedern den statutarisch festgelegten Rechtsschutz. Im weitern unterhält er für die im Verkauf tätigen Mitglieder, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, welches das Risiko der Inventurmankohaftung einschliesst, eine im Verbandsbeitrag inbegriffene Mankoversicherung.»

Vertragspolitik

Im Gesamtarbeitsvertrag erblickt der VHTL ein wichtiges und taugliches Instrument zur Verbesserung der Existenz seiner Mitglieder und zur Verhinderung sozialer Konflikte und damit zur Verwirklichung seiner Ziele.

Die ausserordentliche Vielgestaltigkeit seines Tätigkeitsbereiches und die unterschiedlichen wirtschaftlichen Voraussetzungen seiner Vertragspartner lassen sich aus den 360 Verträgen (darunter 18 Landes-, 95 Regional- und Branchen- sowie 247 Firmenverträge) ableiten.

Der VHTL legt grossen Wert auf die Erhaltung des Arbeitsfriedens. Er wird diesen jedoch nur so lange verfechten, als er über Vertragserneuerungen Fortschritte in der Richtung der dargestellten Ziele erreichen kann. Er würde aber vor dem Mittel des Streikes nicht zurückschrecken, falls besondere Verhältnisse dies erforderten.

Auch in den Ausschüssen, Kommissionen und Verwaltungsräten, wo er etwas zu sagen hat, arbeitet der VHTL in entsprechendem Rahmen auf die erwähnten Ziele hin. Er ist in folgenden Institutionen vertreten:

- Fachausschuss Fleisch;
- Fachausschuss Milch;
- Fachausschuss Eier;
- Fachausschuss Gemüse;
- Fachausschuss für die schweizerische Weinwirtschaft;
- Fachausschuss für die Ein- und Ausfuhr von Speisekartoffeln;
- Butyra (Schweizerische Zentralstelle für Buttersversorgung);
- Schweizerische Genossenschaft für Schlachtvieh und Fleischversorgung;

- Verwaltungsrat der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt;
- Ausschuss für IV-Fragen;
- Ausschuss für die Erwerb ersatzordnung;
- Verwaltungsrat des Zentralen Ausgleichsfonds der AHV;
- Frauenkommission des SGB;
- Gewerkschaftliche Jugendkommission;
- Aktionsgemeinschaft der Arbeitnehmer und Konsumenten;
- Paritätische Kommission des SGB und des VSK;
- Verwaltungsrat der Genossenschaftlichen Zentralbank;
- Verwaltungsrat der Coop-Leben;
- Verwaltung der Schweizer Reisekasse;
- Leitender Ausschuss des Krankenkassen-Konkordates.

Der VHTL fühlt sich über seinen eigenen Tätigkeitsbereich hinaus auch dem ganzen Lande gegenüber verantwortlich. Er strebt nicht nur neue Ziele an, sondern ist auch willens, die sozialen Errungenschaften dem Volke zu erhalten. In seinem Programm bekräftigt er dies mit folgenden Worten:

«Der VHTL bekennt sich zur freien, demokratischen und unabhängigen Schweiz. Er unterstützt alle Bestrebungen und Kräfte, die geeignet sind, die Freiheit und Unabhängigkeit des Landes sicherzustellen.»

Erich Gygax, Zürich

Die wirtschaftlichen Unternehmungen der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften, deren Hauptaufgabe in der Interessenvertretung der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern besteht, haben im Laufe einer langen Entwicklung zahlreiche gewerkschaftseigene Sozialeinrichtungen (Arbeitslosenversicherungen, Krankenkassen usw.) geschaffen und ausgebaut. Dies dürfte allgemein bekannt sein. Weniger verbreitet ist das Wissen um verschiedene wirtschaftliche Unternehmungen der Gewerkschaften, wie etwa Genossenschaftsdruckereien, Volkshäuser, Baubetriebe und ähnliches.

Im allgemeinen spielen diese Unternehmungen weder im Hinblick auf ihre gesamtwirtschaftliche Bedeutung noch im Rahmen des gewerkschaftlichen Aktivitätsbereiches eine dominierende Rolle. Als Ausnahme von dieser Regel ist die *Histadrut* (Israelischer Gewerkschaftsbund) zu erwähnen. Der *Histadrut* ist ein weitverzweigtes Netz wirtschaftlicher Unternehmungen angegliedert, wobei Bauge-