

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 84 (1992)
Heft: 1

Artikel: Kampfbereitschaft erstellen
Autor: Renschler, Walter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355377>

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>

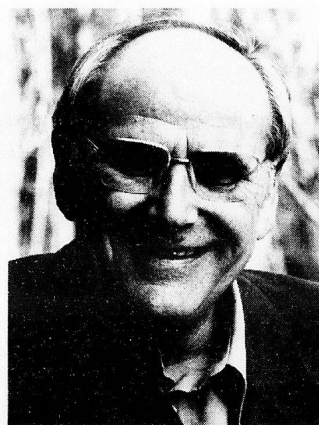
Kampfbereitschaft erstellen

Statt Kampfmassnahmen möglichst zu umgehen, sollten die Gewerkschaften lernen, mit ihnen umzugehen. Denn die Arbeitgeber haben das Kriegsbeil ausgegraben und setzen zum Sturm auf die Gesamtarbeitsverträge an.

Was die Arbeitgeber wollen, ist u.a. im wirtschaftspolitischen Leitbild des Schweiz. Handels- und Industrievereins (Vorort) nachzulesen, das mit einem Zeit-horizont von 5 bis 8 Jahren durchgesetzt werden soll. Die arbeitsmarktpolitischen Absichten lassen sich folgendermassen zusammenfassen:

Deregulierung des von Ausnahmerege-lungen bereits durchlöchernten Arbeits-

rechtes, Abschaffung von Arbeitsvorschriften wie das Nachtarbeits-verbot für Frauen in der Industrie, Beseitigung von Indexautomationen (beispielsweise beim Teuerungsausgleich), Eliminierung von Besitz-standgarantien und Aushöhlung von Gesamtarbeitsverträgen zu inhaltsleeren Rah-menvereinbarungen. Mit diesen Absichten beantworten die Arbeit-geber die Frage, «wie lange wir den sozialen Frieden weiterhin als schweizerischen Stan-dortvorteil preisen dür-fen», gleich selber, die der Präsident des Zentralverbandes schweizerischer Arbeitgeberorganisa-tionen an die Gewerkschaften richtete: die Arbeitgeber verzichten auf diesen



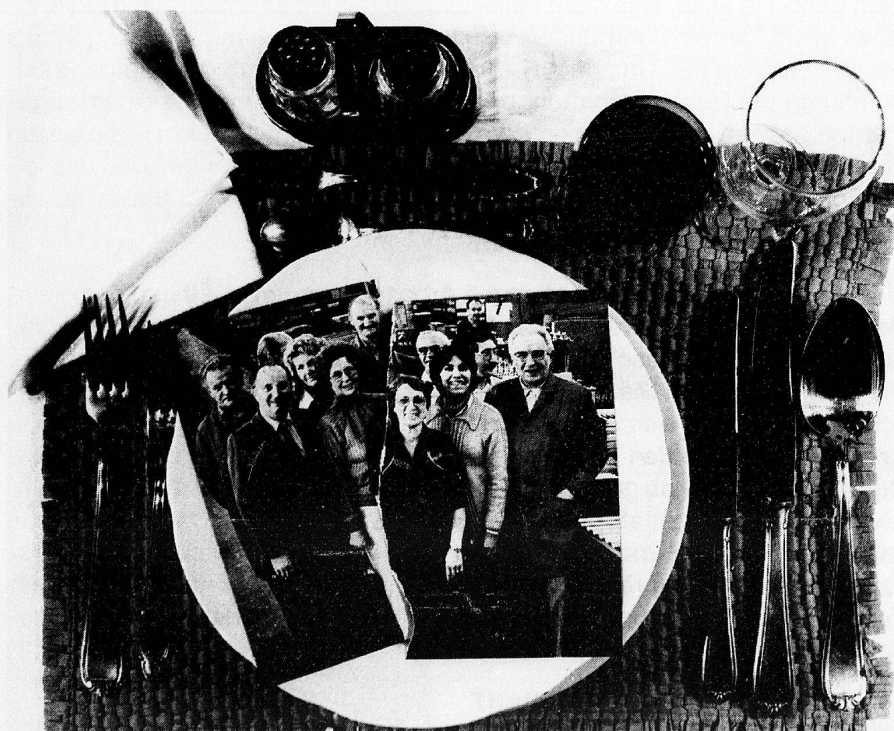
Von Walter Renschler,
Präsident SGB
und leitender Sekretär
VPOD

Standortvorteil; sie su-chen die Konfrontation mit den Gewerkschaften und nehmen das Risiko kollektiver Arbeitskon-flikte in Kauf.

Unter voller Berücksich-tigung dieser Feststel-lung müssen die Ge-werkschaften ihre Stra-tegie gegen die Demo-lierung gesetzlicher und vertraglicher Regelun-gen von Arbeitsbedin-gungen durch die Ar-beitgeber festlegen. Dabei kommt dem Ein-bezug von gewerk-schaftlichen Kampf-massnahmen eine zentra-le Bedeutung zu. Das

heisst konkret, dass in den Verbänden des SGB «gewerkschaftlichen Kampf-massnahmen» als Sachgebiet ein per-manenter Stellenwert eingeräumt wer-den muss wie «Vertragsverhandlungen», «Rechtsschutz» oder «Mitgliederdien-ten». Es braucht Fachleute, die den je-weiligen Bedürfnissen entsprechende Szenarien von Kampfmassnahmen aus-arbeiten. Auch müssen die notwendigen Infrastrukturen für die erfolgreiche Durchführung von Kampfmassnahmen

Wer die GAVs aushöhlen will...



«In den Verbänden des SGB muss das Thema «gewerkschaftliche Kampf-massnahmen» per-manent behandelt werden.»

der verschiedensten Formen geschaffen werden. Aufgabe des SGB ist es, den In-formations- und Erfahrungsaustausch unter den angeschlossenen Verbänden zu koordinieren und das Thema «ge-werkschaftliche Kampf-massnahmen» zum Gegenstand gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu machen.

...muss sich auf Widerstand gefasst machen.



Fotos Walter Erb.

Die Folgen der wirtschaftlichen Rezessionen mit wachsender Arbeitslosigkeit, die Verschärfung des Verteilungskampfes zwischen Kapital und Arbeit und der Anspruch der Arbeitgeber auf immer mehr Verfügungsgewalt zwingen die Gewerkschaften zu einer neuen gewerkschaftlichen Strategie. In der Zeit der Hochkonjunktur, des wirtschaftlichen Wachstums und des Arbeitskräftemangels rückten gewerkschaftliche Kampfmassnahmen in den Hintergrund. Gewerkschaftliche Forderungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen konnten auf dem Verhandlungsweg ganz oder teilweise durchgesetzt werden. Liessen sich Begehren nicht gleich realisieren, blieb die Hoffnung auf den späteren Erfolg. Heute sieht die Wirklichkeit anders aus: anstelle der Verbesserung steht die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zur Diskussion. In dieser Auseinandersetzung mit den Ar-

beitgebern beschränkt sich der mögliche Erfolg auf die Erhaltung des Status quo. Vermögen sich die Gewerkschaften aber nicht oder nur teilweise durchzusetzen, dann stehen sie vor einem Misserfolg, der um so schwerer wiegt, da nicht etwas Erwünschtes verweigert, sondern etwas Bestehendes weggenommen wird. Deshalb ist den gewerkschaftlichen Kampfmassnahmen inklusive Streik als Mittel des gewerkschaftlichen Handelns ein stärkeres Gewicht einzuräumen: sie müssen vom Not-Mittel zum integrierten Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit werden. Statt Kampfmassnahmen zu umgehen, müssen wir lernen, mit ihnen umzugehen. Voraussetzung dafür ist ein Umdenken

«Anstelle der Verbesserung steht heute eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zur Diskussion.»

innerhalb der Gewerkschaften. Der Frauenstreik vom 14. Juni 1991 hat dazu bereits einen wertvollen Anstoss gegeben.

Kundgebungen und Demonstrationen sind bewährte Kampfmassnahmen zur Mobilisierung der Mitglieder. In der letzten Zeit hat vor allem das öffentliche Personal davon mit gutem Mobilisierungserfolg Gebrauch gemacht. Daran anschliessen muss die optimale Umsetzung des Mobilisations-Potentials in schärfere Kampfmassnahmen bis hin zu Streiks. Hier gilt es, wirksame Aktionsformen zu entwickeln, die den jeweiligen Bedürfnissen und Möglichkeiten angepasst eingesetzt werden können. Die Devise lautet: verhandeln und handeln. Der Handlungsspielraum ist unterschiedlich gross. Er ist beispielsweise dort eingengt, wo Gesamtarbeitsver-

«Fachleute haben den jeweiligen Bedürfnissen entsprechende Szenarien von Kampfmassnahmen auszuarbeiten.»

träge in Kraft sind, die häufig eine Friedenspflicht enthalten. In den gewerkschaftlichen Rekrutierungsgebieten, in denen es keine Gesamtarbeitsverträge gibt oder wegen gekündigter GAV ein vertragsloser Zustand besteht, ist der Spielraum für Kampfmassnahmen offen.

Bei besonders harten Verhandlungen, in denen die Arbeitgeber Verschlechterungen durchsetzen wollen, ist das Bewusstsein entscheidend, dass eine mobilisierte und zu Kampfmassnahmen bereite Mitgliedschaft vorhanden ist. Wir müssen aus einer Position der Stärke verhandeln können. Nur so wird es uns gelingen, die kollektiven Interessen der Erwerbstätigen gegenüber den Arbeitgebern erfolgreich zu vertreten.