

Gesucht : Strategien zwischen Bellen und Beissen

Autor(en): **Bauer, Tobias**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **86 (1994)**

Heft 1

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-355455>

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.

Gesucht: Strategien zwischen Bellen und Beissen

Tobias Bauer

Von aussen

2 Fragen zum Hauptthema dieser «Rundschau», zur Kompatanz von Gewerkschaften, haben wir vier «externen», den Gewerkschaften kritisch verbundenen Persönlichkeiten gestellt. Die Fragen lauteten:

1. Fällt die gewerkschaftliche Antwort auf die Krise genügend aus?

2. Mit welchen Mitteln können bzw. sollen Gewerkschaften ihre Kompatanz steigern?

Hier die Antworten.

Die Verhandlungsrunden der letzten Jahre sind zweifellos härter geworden. Auf die Offensive der Arbeitgeber/innen haben die Gewerkschaften mit erhöhter Lautstärke und verschärfter Tonart reagiert – je nach Gewerkschaft unterschiedlich ausgeprägt. Die Grenze von den starken Worten zu den starken Taten – will sagen Arbeitskämpfen – ist aber bis auf wenige Einzelfälle nie überschritten worden. So erstaunt es nicht, dass die starken Worte letztlich nur wenig wahrgenommen werden – bei den Unternehmen und bei der breiten Öffentlichkeit. Die Gewerkschaften gleichen ein wenig dem Hund, der zwar laut bellen, nicht aber zubeissen kann und dessen Gebell somit nur noch stört, nicht aber beeindruckt.

Grund genug, um vom Bellen zum Beissen zu wechseln, hätte sich wahrhaftig angesammelt. In den letzten Jahren wurde der traditionelle Nachkriegs-Sozialpakt von Unternehmerseite praktisch aufgekündigt. Der Klassenkampf von oben führt zu einer starken Umverteilung von den Löhnen zu den Profiten und von den tiefen zu den hohen Einkommen. Die Konturen einer Zweidrittgesellschaft werden schärfer und gleichzeitig deklarieren die Arbeitgeber/innen das Ende des sozialstaatlichen Ausbaus.

Dass der Schritt zum Beissen nicht gelingen will, hängt natürlich mit dem Charakter des auseinanderfallenden Sozialpakts zusammen. Dieser integrierte die (gewerkschaftlich organisierte) männliche schweizerische Stamarbeiterschaft in das System des Arbeitsfriedens und sicherte ihr im Gegenzug die Beteiligung am wachsenden Sozialprodukt zu. Die übrigen Gruppen von Arbeitnehmenden – Ausländer/innen, Frauen, Teilzeitbeschäftigte – blieben weitestgehend ausgeschlossen. Während den ersteren das Beissen über Jahrzehnte abgewöhnt wurde, sind die letzteren – trotz verstärkter Öffnung der Gewerkschaften – gewerkschaftlich noch schwach vertreten.

Es scheint mir müssig, über diese Tatbestände lange zu lamentieren, und unrealistisch, von heute auf morgen ein kraftvolles gewerkschaftliches Zubeissen zu erwarten und zu verlangen. Heute müsste es meines Erachtens darum gehen, Strategien zu entwickeln, die im

grossen Raum zwischen dem blossen Bellen und dem endgültigen Zubeissen liegen. Dabei sind drei grosse innergewerkschaftliche Aufgaben zu lösen.

Eigentlich gestritten werden soll. Die Rückkehr zum alten Sozialpakt kann es wohl nicht sein (und es spricht für die Öffnung der Gewerkschaften auf neue soziale und ökologische Fragen, dass dieses Leitbild innerhalb der Gewerkschaften abgedankt hat). Die gewerkschaftlichen Vorstellungen eines neuen Sozialvertrags sind aber noch viel zu unscharf, um darauf eine gefestigte Konfliktbereitschaft aufbauen zu können. In einer Arbeitsgesellschaft, welcher die (Erwerbs-)Arbeit auszugehen droht, muss insbesondere die Frage einer Neuverteilung von (Erwerbs- und Nichterwerbs-)Arbeit und Einkommen, welche allen gesellschaftlichen Gruppen eine gesicherte Existenz und Partizipation am wirtschaftlichen und politischen Leben ermöglicht, beantwortet werden.

Zweitens ist eine gewerkschaftliche Reorganisation nötig, welche die unglaubliche Zersplitterung in Richtungsgewerkschaften und berufsständische Organisationen überwindet und Industriegewerkschaften aufbaut, die auch den am Rande stehenden Gruppen von Arbeitnehmenden etwas bietet.

Drittens braucht es ein koordiniertes Zusammengehen dieser Industriegewerkschaften innerhalb eines starken Dachverbands. Dort müssen Schwergewichte der Verhandlungspolitik gesetzt (wie beispielsweise die 35-Stunden-Woche der IG Metall) und Strategien einer gezielten Umsetzung entwickelt werden. Auch wenn die Gewerkschaften in den meisten Gesamtarbeitsverträgen an die absolute Friedenspflicht gebunden sind, lassen sich bei einer guten Gesamtplanung gezielte Kampfmassnahmen durchführen. Mehr als die Hälfte der mit Arbeitgeberverbänden abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge laufen jährlich aus oder können gekündigt werden. Somit stehen sie einer Neuaushandlung offen, während der die Friedenspflicht nicht gilt... Manifestationen und gezielte Arbeitskämpfe könnten so einen anderen Stellenwert bekommen und mit einem schrittweisen Aufbau von verstärkter Konfliktbereitschaft bei der Basis verbunden sein.