

SGB und Veränderungen in der Arbeitsgesellschaft.

No Future oder Öffnung?

Rund 475'000 Mitglieder zählte der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) Mitte der siebziger Jahre. Seither sind seine Mitgliederzahlen permanent gesunken. Welche gesellschaftlichen Veränderungen spiegeln sich in diesem Rückgang, und wie reagieren die Gewerkschaften darauf?

Im Anschluss an die Weltwirtschaftskrise der siebziger Jahre hat in den westlichen Industrieländern ein tiefgreifender Umbau von Produktion und Gesellschaft eingesetzt. Die „Sozialpartnerschaft“, die den Gewerkschaften in der Hochkonjunktur einen regelmässigen Anteil am Produktivitätsgewinn gesichert und ihnen dafür die Konfliktfähigkeit geraubt hat, ist von Unternehmerseite aufgekündigt worden. Betriebsschliessungen und Produktionsumstellungen liessen jahrzehntealte gewerkschaftspolitische Versäumnisse - Organisationslücken, Mobilisierungsschwächen, Fehlen einer vorausschauenden Struktur- und Technologiepolitik - offen zutage treten. Schlüsselbegriffe wie „Unternehmensreorganisation“, „Deregulierung“ und „Innovation“ verweisen seither auch in der Schweiz auf eine neue Akkumulationsstrategie. Ihr Ziel ist, die unternehmerische Dispositionsfreiheit über Länder- und Branchengrenzen hinaus zu erweitern. Der EG-Binnenmarkt schafft die geeigneten Rahmenbedingungen, zumindest für die weltmarktorientierten Unternehmen.

Die Trennung in Wachstums- und Stagnationsbranchen verschärft sich: Weltmarktorientierte Firmen bauen ihre Forschungsabteilungen aus, investieren in Schlüsseltechnologien und schaffen neue qualifizierte Arbeitsplätze (Beispiel Chemie). Andere rationalisieren nach traditionellem Muster und intensivieren die monotone Kontrollarbeit (Beispiel Textil). Die kurzfristigen Interessenlagen von Kern- und Randbelegschaften, von Berufsleuten und Hilfskräften usw. werden uneinheitlicher. Dies schwächt die Regulierungskraft der Gewerkschaften. Überall dort, wo der wirtschaftliche Umbau neue Arbeitsplätze schafft (im Angestelltenbereich moderner Industrien, in den Dienstleistungen und prekären Jobs), sind die SGB-Gewerkschaften schlecht vertreten. Bei Frauen und Jugendlichen bestehen massive Organisationsdefizite, selbst in traditionellen Organisationsfeldern. Unternehmer stellen deshalb den gewerkschaftlichen Vertretungsanspruch in Frage. Sie möchten die arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen „Fesseln“ ablegen, um auf dem Euromarkt frei disponieren zu können.

Um die „neuen“ Beschäftigtengruppen in ihre Organisationen eingliedern zu können, versuchten die SGB- und christlichen Gewerkschaften in den siebziger und achtziger Jahren, das Prinzip der Industriegewerkschaft zu realisieren. Frauen-, Angestellten- und Jugendgruppen wurden statutarisch anerkannt und erhielten Mitbestimmungsrechte. Der Erfolg war bescheiden. Heute ist klar, dass eine „Öffnung“ nicht bei der Schaffung von verbandsinternen Nischen stehenbleiben darf. Gefordert sind demokratischere Strukturen, ein breiteres Leistungsangebot und eine aktive Interessenvertretung in bildungs-, technologie- und umweltpolitischen Fragen - auch im Interesse der bisher Organisierten.

Eine Politik der Öffnung beinhaltet auch die Ausweitung der Gesamtarbeitsverträge auf Angestellte. Diese orientieren sich jedoch oft stärker an ihren traditionellen Kader- und Berufsverbänden. Verschiedene Gewerkschaften streben deshalb einheitliche Verträge in Zusammenarbeit mit Angestelltenverbänden an. In der Maschinenindustrie konnte ein solcher Vertrag 1988 realisiert werden. Das bringt aber auch Risiken und bietet dem Arbeitgeberverband ASM beispielsweise Gelegenheit für Spaltungsstrategien: Sein jüngster „Vorschlag“, von den Gewerkschaften erkämpfte Regelungen zu „flexibilisieren“, ist vom Schweizerischen Kaufmännischen Verband begrüsst worden ...

Neben den einzelgewerkschaftlichen Antworten zeichnen sich heute branchenübergreifende Lösungen ab. Jüngste Beispiele: die angestrebte Fusion zwischen GTCP und GBH oder der Anschluss des Verbands der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungsarbeiter (VBLA) an SMUV und VHTL. In gewissem Sinne knüpfen diese Antworten an SGB-interne Debatten aus den siebziger Jahren an: Ging es damals um eine „Strukturbereinigung“ unter den sich konkurrenzierenden SGB-Branchengewerkschaften, so rückt heute das Modell der Einheitsgewerkschaft in den Vordergrund. Dieser Weg könnte zweifellos den erwähnten Spaltungen und unternehmerischen Umgehungsstrategien eine breite gewerkschaftliche Verhandlungsmacht entgegensetzen. Es bleibt aber unklar, wie SGB-Gewerkschaften auf dem Weg über die Einheitsgewerkschaft weiter in die privaten Dienstleistungen vorstossen könnten.

Verschiedene Mobilisierungen von ArbeitnehmerInnen der letzten Jahre, vor allem im Dienstleistungsbereich, entstanden ausserhalb der SGB-Verbände. Beispielhaft ist die Spitalbewegung, die in mehreren Städten von Aktionskomitees ausging und bald eine Dynamik entwickelte, die sowohl den VPOD als auch berufsständische Verbände zur Aktionseinheit zwang. Auch die Bewegungen im Gastgewerbe zeigen, dass gewerkschaftlicher

Handlungsbedarf besteht: Vor einem Jahr trat die eher berufsständische Union Helvetia mit gewerkschaftlichen Aktionsformen an die Öffentlichkeit. Auch die Verkäuferinnen-Kampagne des Zürcher Kaufmännischen Verbandes verweist auf die Organisationslücken der gesamten Gewerkschaftsbewegung.

Ob die aktuellen gewerkschaftlichen Strukturen und Antworten diesem Mobilisierungsbedarf gerecht werden können, ist ungewiss. An den Rändern der Gewerkschaftsbewegung werden neue Formen gewerkschaftlicher Aktivierung erprobt. Ein Beispiel dafür ist die Anfang der siebziger Jahre in der Westschweiz gegründete Confédération Romande du Travail (CRT). Aus Abspaltungen von christlichen Verbänden hervorgegangen, hat sie sich zu einer regionalen Tertiärgewerkschaft entwickelt, die vorderhand nicht an einen Dachverband gebunden ist. Der Oberwalliser Gewerkschaftsbund seinerseits lancierte kürzlich, anknüpfend an die lokale Spitalbewegung und mit Kontakten zu Verkäuferinnen, ein gewerkschaftliches Sammelbecken namens „eine für alle“ (efa). Für einen Minimalbeitrag von monatlich fünf Franken soll diese Organisation elementare gewerkschaftliche Leistungen anbieten, den Zweck gewerkschaftlicher Arbeit näherbringen und den Zugang zu den Gewerkschaften erleichtern. Der kürzlich von Walter Renschler in der Gewerkschaftspresse lancierte Vorschlag zielt in etwas moderater Form in dieselbe Richtung: Zur „Begrünung von Gewerkschaftswüsten“ soll unter dem Namen „Gewerkschaftliche Information und Beratung“ (GIB) eine Anlaufstelle mit minimalen Beiträgen und zusätzlich erwerbbarer Dienstleistungen eingerichtet werden. Die GIB soll in keinem Fall die traditionellen SGB-Verbände konkurrenzieren. Sie soll daher auch keine Verträge selbständig abschliessen können.

Die empfindliche Reaktion des SGB-Vorstands auf das „efa“-Projekt wirkt nicht gerade ermutigend: Es entsteht der Eindruck, als würde man lieber ein brachliegendes „Gärtli“ vergammeln lassen, als eine aktive „Konkurrenz“ Mobilisierungserfolge ernten zu sehen. Auch das Feilschen um den „Fonds de roulement“, einen Fonds für gewerkschaftliche „Begrünungs“-Projekte, der am SGB-Kongress beschlossen werden soll, lässt daran zweifeln, ob die massgeblichen Kräfte die Herausforderungen unserer Zeit erkannt haben.

Während einzelne Gewerkschaften durchaus neuartige Antworten diskutieren, scheint auf der Ebene des Dachverbandes eine kohärente Zukunftsperspektive zu fehlen. Die Branchenstrukturen der Verbände müssten neu überdacht werden. Experimentelle, pluralistische Modelle sollten eine Chance erhalten. Die Modelle könnten sich regional unterscheiden. Es bleibt aber die Frage: Genügen diese Antworten, den auseinanderlaufenden Bedingungen der Lohnarbeit, den in mehreren Ländern und Branchen gleichzeitig operierenden Unternehmen eine vereinheitlichende gewerkschaftliche Kraft entgegenzusetzen?

Zahlen zum SGB

Ende 1989 zählten die 16 Verbände, die im Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) zusammengeschlossen sind, 441'449 Mitglieder. Etwa ein Drittel sind AusländerInnen. Krass untervertreten sind die Frauen, die Jugendlichen und die Angestellten im Privatsektor. Während der Anteil der Frauen bei den Erwerbstätigen insgesamt rund 38 Prozent beträgt, sind nur 55'148 oder 12,5 Prozent der SGB-Mitglieder weiblich. Die lohnabhängigen Frauen sind somit nur zu 5 Prozent gewerkschaftlich im SGB organisiert, bei den Männern beträgt der Organisationsgrad 19 Prozent, in Industrie und Gewerbe 27 Prozent. Bloss etwa 10 Prozent der SGB-Mitglieder sind jünger als 25, bei allen Erwerbstätigen sind es gut 21 Prozent. Hingegen ist schätzungsweise jedes sechste SGB-Mitglied pensioniert. 8 Prozent der SGB-Mitglieder sind Angestellte in der Privatindustrie - in modernen Industriebetrieben arbeitet aber bereits die Hälfte der Beschäftigten nicht mehr manuell. (Quelle: Gewerkschaftliche Rundschau 5/1990).

Walter Schöni, Martin Wicki.

Die Autoren haben am Zukunftsprojekt der Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier („GTCP 2000“) mitgearbeitet. Anregungen verdanken sie der Studie von R. Fluder, H. Ruf, W. Schöni & M. Wicki: Entwicklungsdynamik der Arbeitnehmerverbände in der Schweiz. Soziologisches Institut, Zürich 1989. Sie erscheint demnächst in Buchform.

WOZ. Freitag, 1990-10-19.

SGB > Mitgliederbewegung. 1990-10-19.doc.