

Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1994)
Heft: 22: Neue Zeiten für Vertragspolitik

Artikel: Bewegung in Bauhauptgewerbe : Verhandlung und Arbeitskampf
Autor: Pacheco, Mariano
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-584110>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 25.02.2026

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

VERHANDLUNG UND ARBEITSKAMPF

Im Bauhauptgewerbe sind die herbstlichen Lohnauseinandersetzungen um einiges härter geführt worden als in andern Branchen. Provoziert wurden sie vom Baumeisterverband, der anstelle der vertraglich garantierten 3 Prozent Teuerungsausgleich ganze 0 Prozent anbot und der drohte, andernfalls würde der Vertrag vorzeitig gekündigt und der 13. Monatslohn in Frage gestellt. Die darauf folgenden Mobilisierungen der Gewerkschaft führten zu einem relativ guten Verhandlungsergebnis; sie sind aber auch interessant als Erfahrung gewerkschaftlicher Aktion im Hinblick auf die bevorstehenden Vertragsauseinandersetzungen.

von Mariano Pacheco

In den letzten Jahrzehnten hat sich das «Verhandeln» zum magischen Begriff gemausert, welcher in den industrialisierten Gesellschaften die Kultur des Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geprägt hat. Wer nicht ständig bereit war, selbst über das Unbedeutendste zu verhandeln, wurde sofort als Fundamentalist verschrien. Das «Verhandeln» wurde zum Inbegriff der modernen Sozialbeziehungen.

Verhandelt wurde schon immer. Im Altertum, im Mittelalter aber auch in unserer modernen Zeit wurden nicht wenige Schlachten geführt, um anschliessend am Verhandlungstisch von einer besseren Position ausgehen zu können. Im Unterschied zur Vergangenheit sind nun Kampf und Verhandlung auf den Kopf gestellt worden: zuerst wird verhandelt und im Falle ausbleibender Einigung gekämpft. Nur in der Schweiz nicht, wo das Verhandeln zur heiligen Kuh geworden ist und das Kämpfen seit dem Zweiten Weltkrieg fast vollständig fehlt.

Verhandeln ja, aber wie und mit wem? Diese Fragen verlangen eine klarende

Foto Associated Press



Antwort. Immer öfters zeigen die Arbeitgeber, dass sie nicht mehr gewillt sind, mit den Gewerkschaften zu verhandeln. Der Gesamtarbeitsvertrag, einst als Stabilisator der Arbeitsverhältnisse in den Branchen angesehen, wird mit der Zeit immer mehr in Frage gestellt. Die Arbeitgeberseite zieht Betriebsverträge mit den Hausverbänden vor. Der Trend geht aber auch in den Verhandlungen in Richtung mehr Subsidiarität, in der Absicht, diese überflüssig werden zu lassen. Letzten Endes soll die direkte Verhandlung Chef/Arbeitnehmer die Oberhand gewinnen. Wer hier am längeren Hebel sitzt, kann man sich leicht vorstellen. Die GBI ist verhandlungsfähig und weiterhin gewillt, mit den Arbeitgebern über die Arbeitsbedingungen in unseren Branchen Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Wenn aber die logische Umverteilung via Lohn, Arbeitszeitverkürzung, Ferien oder frühzeitige Pensionierung von der Arbeitgeberseite immer konsequenter und härter abgelehnt wird, kann das allei-

nige Verhandeln am grünen Tisch für die Arbeitnehmer kein fruchtbare Resultat bringen. Die GBI ist sich dieser Entwicklung bewusst. Wir haben verhandelt und gleichzeitig den Arbeitgebern den Druck der Basis spüren lassen. Verhandlung und Druck heißt die Devise. Dass aber dieses alte Rezept der Arbeiterbewegung nach vielen Jahren Entpolitisierung und Arbeitsfrieden nicht leicht anzuwenden ist, zeigen die Aktionen von November 1993 im Baugewerbe.

Nach der Meldung des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV), den vereinbarten Teuerungsausgleich von 3 Prozent nicht gewähren zu wollen, haben GBI-Leitung und GBI-Organe zu einer Mobilisierung und zu gezielten Aktionen aufgerufen. Die Mobilisierung verlief in mehreren Phasen:

- In der ersten Phase wurden Plakat- und Flugblattaktionen auf den Baustellen durchgeführt. Mehrere Hundert Baustellen wurden besucht und

kontrolliert. Die Unternehmer wurden durch die häufige Präsenz der Arbeitnehmervertreter auf den Baustellen regelrecht überrascht. Auf die Überraschung folgte die Überreaktion in Form eines Baustellenverbots für Gewerkschaftsvertreter. Das Verbot wurde ignoriert.

● In der zweiten Phase wurden Bauarbeiter- und Betriebsversammlungen im ganzen Lande organisiert. Somit wurden Tausende Arbeitnehmer direkt über die Gefahr der von den Arbeitgebern anvisierten Null-Lösung informiert. Besonderes zu erwähnen ist die Bauarbeiterversammlung in Castione (Tessin), an der über Tausend Kollegen anwesend waren.

Die Nuance zwischen Bauarbeiter- und Betriebsversammlung ist insofern wichtig, weil letztere mit dem Versuch verbunden war, einen betrieblichen Vertrauensleutekörper aufzubauen.

● Die dritte Phase entsprach zugleich einer Eskalation. Elf Warnstreiks, wovon zwei misslungene, sieben Demonstrationen und Hunderte von Versammlungen, an denen Protest-Resolutionen verabschiedet wurden, fanden statt. Es wurden aber auch viele andere, zum Teil unkonventionelle Aktionen durchgeführt: in Bern wurden mehrere Baustellen mit einem Lautsprecher-Wagen «besucht» und Transparente an den Kränen aufgehängt; in Luzern besuchte ein «Santichlaus» den lokalen Baumeisterverband und überbrachte ein «entsprechendes» Geschenk, usw. Darüber wussten Presse, Radio und Fernsehen ausführlich zu berichten.

Besonders erwähnenswert ist die Aktion «Sturmwarnung» in Disentis. Vor dem Sitzungskontor der Delegiertenversammlung des SBV versammelten sich etwa 600 Bauarbeiter, die mit Knallpetarden und GBI-Fahnen ausgerüstet waren. Die Arbeitgeber mussten sich vor den GBI-Fahnen beugen, um den Sitzungskontor betreten zu können. Die Demütigung hätte nicht grösser sein können.

● In der letzten Phase der Mobilisierung riefen die Sektionen die Bauarbeiter nochmals zusammen. Inzwischen war das ausgehandelte Verhandlungsergebnis bekannt. Wieder fanden Hunderte von Bauarbeiterversammlungen statt. Die Kollegen konnten sich über den neuesten Stand informieren und eine erste Stellungnahme zum Ergebnis abgeben.

Jede der vier Mobilisierungsphasen entsprach einer Verhandlungsrounde zwischen der GBI und den Arbeitge-

bern. Dass Ihnen die neue GBI-Politik «Verhandlungsdruck» wehtat, wurde während der Verhandlungen mehrmals bestätigt. Als uns in der vorletzten Verhandlungsrounde als uns eine bessere Arbeitgeber-Offerte unterbreitet wurde, konnten wir uns die «Konzession» erlauben, unsere Mitglieder während zehn Tagen nicht mehr zu mobilisieren. Diese Konzession wurde von der Gegenpartei mit sichtlicher Erleichterung entgegengenommen.

Das Resultat der Mobilisierung kann sich sehen lassen: Teuerungsausgleich von drei Prozent auf den Basislöhnen, Einheitsbetrag von Fr. 95.– bei den Effektivlöhnen.

Trotzdem gilt es jetzt, die während der Mobilisierung aufgetauchten subjektiven und objektiven Schwierigkeiten zu analysieren:

● **Die Tradition der hiesigen Gewerkschaften:** Während allzuvielen Jahren hat man die Gewerkschaftsmitglieder zu überzeugen versucht, dass die Verhandlungskunst der FunktionärInnen das Ei des Columbus sei. Dies hat zu einer Entpolitisierung und Entmobilisierung geführt. Aber noch schwerer wiegt die heute noch von einem Teil der einheimischen Mitglieder vertretenen Ansicht, dass das, was die FunktionärInnen am grünen Tisch nicht erreichen können, durch eine Mobilisierung erst recht nicht zu erkämpfen sei. Hier ist politische Aufklärungsarbeit am nötigsten.

● **Der Einfluss der Medien und die öffentliche Meinung:** Es ist erstaunlich, wie sehr sich erfahrene GewerkschaftsfunktionärInnen durch Presse, Radio und Fernsehen beeinflussen lassen. Die Medien werden in den nächsten Arbeitskonflikten eine immer wichtigere Rolle spielen. Es gilt den Informationsfluss zumindest intern so zu gestalten, dass die FunktionärInnen die Gegeninformationen «heil» überstehen.

● **Die Vielfältigkeit der Belegschaften im Baugewerbe:** Es wird zunehmend schwieriger, die Interessen von Kollegen aus immer mehr Nationalitäten unter einem Hut zu bringen. Wir schätzen, dass im Baugewerbe ArbeitnehmerInnen aus mindestens elf Staaten zahlenmäßig gut vertreten sind. Dass die Verständigung nicht reibungslos garantiert ist und die Prioritäten nicht immer gleich gesetzt werden, kommt in solchen Situationen zum Ausdruck. Vor zwanzig Jahren war die Situation viel leichter. Neben der deutschen Sprache war Italienisch die geläufigste Sprache der Bauarbeiter.

● **Die mit einigen Aufenthaltsstatuten verbundene Unsicherheit ist eine objektive Behinderung bei jedem Arbeitskampf.** Die Saisonbewilligung, das Grenzgängerstatut aber auch die Jahresbewilligung garantieren ihren Inhabern keinen festen Aufenthalt in der Schweiz. Diese Situation führt zu Angst, Unsicherheit und Demobilisierung. Dieser Druckmittel wird von den Arbeitgebern geschickt eingesetzt. Die Abschaffung des Saisonierstatuts und der Ausbau der Aufenthaltsrechte für ausländische Arbeitnehmende würde diesen Kollegen und Kolleginnen das notwendige Selbstvertrauen geben.

● **Die Hierarchie auf der Baustelle prägt das Arbeitsverhältnis.** Für die Baukader ist es sicher nicht leicht, Stellung beziehen zu müssen. Ihre Interessen stehen denen der Bauarbeiter näher. Auf der Baustelle vertreten sie aber ihren Arbeitgeber. Hier ist Aufklärungsarbeit am dringlichsten. Ein bedeutender Teil der Kader hat den Weg zu den traditionellen Arbeitnehmerorganisationen noch nicht gefunden und lässt sich in den zum Teil korporativistischen Verbänden organisieren. Das ist bei Arbeitskonflikten ein Hindernis.

● **Die Krise wiederspiegelt sich auch im Verhalten der ArbeitnehmerInnen.** Allgemein war Zurückhaltung auf den Baustellen festzustellen. Die Wirtschaftsflaute fördert das Abwarten der Basis. Nur eine konsequente und vor allem regelmässige Informationspolitik seitens der Gewerkschaft kann die Angst um die Arbeitsplätze nehmen. Dort wo die Belegschaften regelmässig und eingehend informiert wurden, war die Aktionsbereitschaft am höchsten. Die Kampfbereitschaft der Kollegen kann nicht einfach in zwei Wochen erstellt werden.

● **Die Verzettelung der Baustellen ist enorm, die Baudauer beschränkt:** In der Regel bleibt eine Durchschnittsbauweise höchstens 16 Monate bestehen. Spätestens dann werden die Gruppen getrennt. Unter diesen Umständen wird der Aufbau eines betrieblichen Vertrauensleutenetzes sehr schwierig. Die Zusammensetzung der Belegschaft auf den Baustellen spielt in solchen Situationen eine grosse Rolle.

● **Der Funktionärskörper der Gewerkschaft orientiert sich zum Teil noch an die Zeiten der Hochkonjunktur.** Nicht wenige SekretärInnen haben Mühe gehabt zu begreifen, dass allein mit unserem Verhandlungsgeschick bei einer solchen Arbeitgeberoffensive keine Resultate zu erzielen waren. Während



Foto Keystone

Während die Gewerkschaften in den vergangenen Jahrzehnten auf eine einseitige Verhandlungskultur gesetzt haben, ist es nun an der Zeit, dass sie sich auf die anderen Gewerkschaften und auf die Arbeitgeber einstellen. Eine solche Entwicklung ist nicht nur von Vorteil für alle Beteiligten, sondern sie kann auch zu einer Verbesserung des Arbeitsmarktes führen.

Jahrzehnte haben sie auf dieser einseitigen Verhandlungskultur gesetzt. Das Umdenken kommt bestimmt, aber langsamer als vorgesehen. Dazu kommt noch, dass die jüngeren GewerkschaftsssekretärInnen über keine direkte Erfahrung in den Arbeitskämpfen verfügen. Auch hier ist Nachholbedarf vorhanden.

● So notwendig die Aktionseinheit mit den anderen Gewerkschaften auch sein mag, sie kennt ihre Grenzen. Nicht alle Gewerkschaften sind bereit, den Arbeitgebern bis zur letzten Konsequenz die Stirn zu bitten. Die christlichen Gewerkschaften haben den Kampf nicht auf ihre Fahnen geschrieben. Sie zu ignorieren wäre genauso falsch wie einfach die Flucht nach vorne anzutreten. Die Zusammenarbeit in der Aktion zu verstärken, um ihnen ein Mitkommen zu erlauben, heisst die Devise.

Um die Liste dieser mehr oder weniger latenten Schwierigkeiten zu schließen, müssen wir auch den Sensibilisierungsgrad der Basis zur Sprache bringen. Während der Mobilisierung wurde der GBI-Führung mehrmals vorgeworfen, sie wolle Aktionen vom Zaum reißen beziehungsweise die Basis zwingen, etwas zu unternehmen. Diese Aussage ist falsch.

Die Basis ist nicht so leicht zu beeindrucken. Sie hat eine eigene Meinung und einen eigenen Willen. Sie kann nicht einfach bestimmt werden, was sie tun soll. Es ist wichtig, dass die Basis ihre Meinung und ihren Willen kennt und respektiert wird.

Richtig ist zwar, dass in einigen Fällen Überzeugungsarbeit geleistet werden musste. Nach fünfzig Jahren Arbeitsfrieden gehört dies zu den Aufgaben einer selbstbewussten Gewerkschaft. Auf der anderen Seite sei aber auf den harten Kern in der Organisation hingewiesen, der eine bedingungslose Vertragseinhaltung durchsetzen wollte, auch wenn dies zu einer Frontalkollision mit den Arbeitgebern geführt hätte.

Tatsache ist, dass ein Teil der GBI-Basis politisch weiter und sensibilisierter ist als ihre übrigen Kollegen und Kolleginnen. Für diese Kollegen ist jede verschobene Aktion eine verpasste Chance und der nun getroffene Kompromiss die absolut letzte tolerierbare Grenze. Mit diesem Widerspruch muss jetzt die GBI-Führung fertig werden. Die Kampfbereitschaft wird sich nie bei 100 Prozent der Organisation erstellen lassen. Das Warten bis alle Glieder der Kette gleich stark sind, können wir uns aber nicht leisten. Die Arbeitgeber werden uns nie die Zeit dazu geben. Die Flucht nach vorne wäre aber unter diesen Umständen so wenig angebracht wie das ewige Warten auf eine Erstarkung des schwächsten Kettenglieds. Denn der nächste Arbeitskonflikt kommt bestimmt. ■

Die Basis ist nicht so leicht zu beeindrucken. Sie hat eine eigene Meinung und einen eigenen Willen. Sie kann nicht einfach bestimmt werden, was sie tun soll. Es ist wichtig, dass die Basis ihre Meinung und ihren Willen kennt und respektiert wird.

NACH DER MELDUNG DES SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBANDES, DEN VEREINBARTEN TEUERUNGSÄUSGLEICH VON DREI PROZENT NICHT GEWÄHREN ZU WOLLEN, HABEN GBI-LEITUNG UND GBI-ORGANE ZU EINER MOBILISIERUNG UND ZU GEZIELTEN AKTIONEN AUFGERUFEN ... ELF WARNSTREIKS, SIEBEN DEMONSTRATIONEN UND HUNDERTE VON VERSAMMLUNGEN, AN DENEN PROTEST-RESOLUTIONEN VERABSCHIEDET WURDEN, FANDEN STATT. ES WURDEN ABER AUCH VIELE ANDERE, ZUM TEIL UNKONVENTIONELLE AKTIONEN DURCHGEFÜHRT: IN BERN WURDEN MEHRERE BAUSTELLEN MIT EINEM LAUTSPRECHER-WAGEN «BESUCHT» UND TRANSPARENTE AN DEN KRÄEN AUFGEHÄNGT; IN LUZERN BESUCHTE EIN «SANTICHLAUS» DEN LOKALEN BAUMEISTERVERBAND UND ÜBERBRACHETE EIN «ENTSPRECHENDES» GESCHENK, USW. DARÜBER WUSSTEN PRESSE, RADIO UND FERNSEHEN AUFÜHRlich ZU BERICHTEN...