

**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 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:** 26.01.2026

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



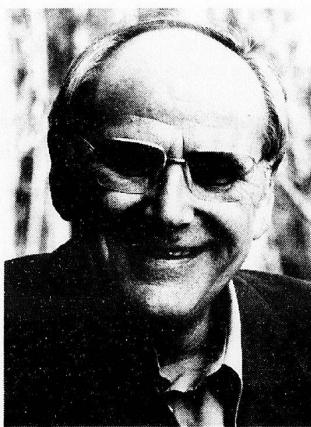
# Kampfbereitschaft erstellen

**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 Zeithorizont von 5 bis 8 Jahren durchgesetzt werden soll. Die arbeitsmarktpolitischen Absichten lassen sich folgendermassen zusammenfassen:

Deregulierung des von Ausnahmeregelungen bereits durchlöcherten Arbeits-

rechtes, Abschaffung von Arbeitsvorschriften wie das Nacharbeitsverbot für Frauen in der Industrie, Beseitigung von Indexautomationen (beispielsweise beim Teuerungsausgleich), Eliminierung von Besitzstandgarantien und Aushöhlung von Gesamtarbeitsverträgen zu inhaltsleeren Rahmenvereinbarungen. Mit diesen Absichten beantworten die Arbeitgeber die Frage, «wie lange wir den sozialen Frieden weiterhin als schweizerischen Standortvorteil preisen dürfen», gleich selber, die der Präsident des Zentralverbandes schweizerischer Arbeitgeberorganisationen an die Gewerkschaften richtete: die Arbeitgeber verzichten auf diesen

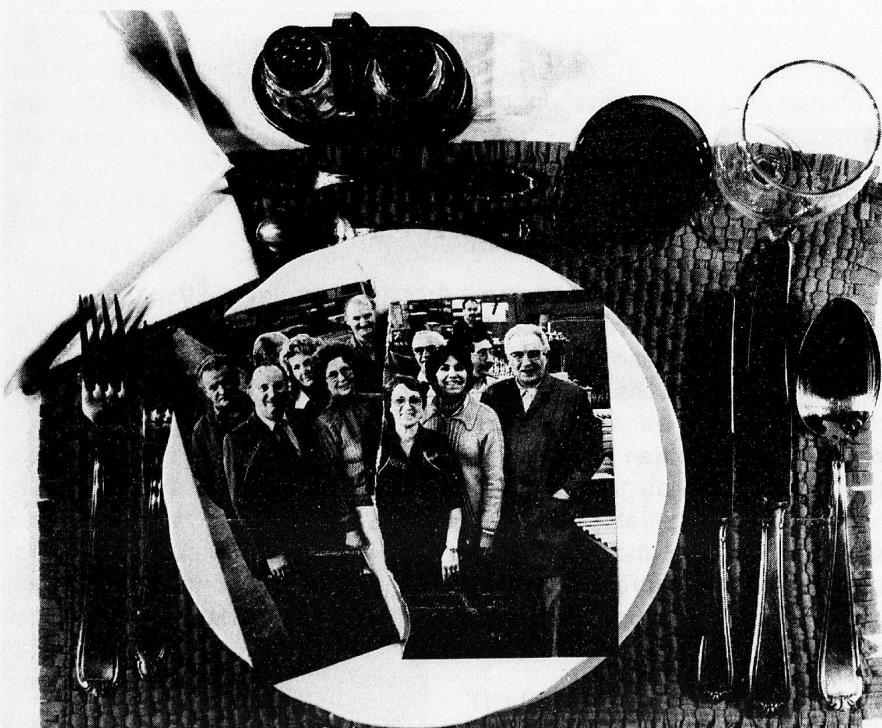


Von Walter Renschler,  
Präsident SGB  
und leitender Sekretär  
VPOD

Standortvorteil; sie suchen die Konfrontation mit den Gewerkschaften und nehmen das Risiko kollektiver Arbeitskonflikte in Kauf.

Unter voller Berücksichtigung dieser Feststellung müssen die Gewerkschaften ihre Strategie gegen die Demolierung gesetzlicher und vertraglicher Regelungen von Arbeitsbedingungen durch die Arbeitgeber festlegen. Dabei kommt dem Einbezug von gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen eine zentrale Bedeutung zu. Das heisst konkret, dass in den Verbänden des SGB «gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen» als Sachgebiet ein permanenter Stellenwert eingeräumt werden muss wie «Vertragsverhandlungen», «Rechtsschutz» oder «Mitgliederdiensten». Es braucht Fachleute, die den jeweiligen Bedürfnissen entsprechende Szenarien von Kampfmaßnahmen ausarbeiten. 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 Kampfmaßnahmen“ permanent behandelt werden.»**

der verschiedensten Formen geschaffen werden. Aufgabe des SGB ist es, den Informations- und Erfahrungsaustausch unter den angeschlossenen Verbänden zu koordinieren und das Thema «gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen» 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 Ver-  
besserung steht  
heute eine Ver-  
schlechterung 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 eingeengt, wo Gesamtarbeitsver-

**«Fachleute haben  
den jeweiligen Be-  
dürfnissen entspre-  
chende Szenarien  
von Kampfmaßnah-  
men auszuarbei-  
ten.»**

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.