

Gewerkschaft 2000 : welche Zukunft für die Gewerkschaft VHTL?

Autor(en): **Ruf, Heinz**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - **(1992)**

Heft 19: **GAV als Schutz : ungeschützte Arbeitsverhältnisse**

PDF erstellt am: **24.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584289>

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.

Welche Zukunft für die Gewerkschaft VHTL?

Von Heinz Ruf

Seit Jahren sinkende Mitgliederzahlen, zum Teil verschwindend tiefe Organisationsgrade und eine enorme Branchenvielfalt mit entsprechend hohem Aufwand für Vertragsverhandlungen und Mitgliederbetreuung – so kann es für die Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL) nicht mehr weitergehen. Gelingt ihr aber aus eigener Kraft der «Aufbruch zu neuen Ufern»? Vorschläge dazu hat eine interne Strukturkommission mit dem «Entwicklungskonzept VHTL 2000» vorgelegt. Diese werden gegenwärtig in einer breiten Vernehmlassung in den Gruppen und Sektionen der VHTL bis Ende Jahr diskutiert.

Ausgangspunkt des «Entwicklungskonzeptes VHTL 2000» ist die Feststellung, dass die VHTL in der heutigen Form keine lange Überlebenschance mehr hat. Wie andere Gewerkschaften ist auch sie in einem «Teufelskreis» gefangen: Mit sinkenden Mitgliederzahlen stehen immer weniger finanzielle und somit personelle Ressourcen für die Aufrechterhaltung – geschweige denn für einen Ausbau – des gewerkschaftlichen Leistungsangebots zur Verfügung. Dadurch verliert sie an Attraktivität, was sich wiederum in sinkenden Mitgliederzahlen ausdrückt.

Erschwerend kommt für die VHTL hinzu, dass sie in mehreren Branchen mit den unterschiedlichsten Arbeitsbedingungen tätig ist. Entsprechend vielfältig sind die Orientierungen, Interessen und Erwartungen der Beschäftigten, mit de-

nen sie zurecht kommen muss. Gerade im privaten Dienstleistungssektor mit seinen hohen Anteilen an Frauen, Angestellten und Teilzeitbeschäftigten trifft sie auf eine nur schwer organisierbare Basis (vgl. auch DiSKUSSiON Nr. 14).

VHTL hat Zukunftsberechtigung

Vor diesem Hintergrund gibt es für die Strukturkommission «VHTL 2000» nur zwei Zukunftsszenarien:

1. Anschluss an eine oder mehrere andere SGB-Gewerkschaften.
2. Umfassende Neuorientierung der VHTL in Richtung einer offenen, zukunftsgerichteten Gewerkschaft des privaten Dienstleistungssektors und aktive Kooperation – bis hin zu Integrationsangeboten – mit anderen Berufsverbänden (v.a. Nicht-SGB-Verbände).

Wegen den besonderen Bedingungen im privaten Dienstleistungssektor geht die Strukturkommission davon aus, dass es eine eigenständige gewerkschaftliche Kraft zur «Begründung der Gewerk-

schaftswüsten» braucht. Ihre Vorschläge zielen deshalb auf eine grundlegende Umgestaltung der gesamten Strukturen, Inhalte und Leistungen der VHTL ab, um dadurch ein neues Fundament für eine dynamischere und profiliertere Gewerkschaftspolitik zu schaffen.

Gemeinschaftsverband und Fachverbände

Die Leitidee von «VHTL 2000» ist das Prinzip der «differenzierten Organisationseinheit»: Anstelle der heutigen «gemischten» Sektionen und Regionalverbände gliedert sich die VHTL neu in gesamtschweizerische Branchen- bzw. Fachverbände (mit allfälligen Unterverbänden). Sie greift damit die breite Branchen- und Interessenvielfalt auf und verleiht ihr organisatorisch bessere Ausdrucksmöglichkeiten. Dadurch erhofft sie sich nicht nur eine grössere Handlungsfähigkeit, sondern auch eine stärkere Anziehungskraft für Unorganisierte, indem sie differenzierter auf die unterschiedlichen

Bedingungen und Interessenlagen in der Lebensmittelindustrie, im Transportgewerbe, Handel und Gastgewerbe sowie in den weiteren Dienstleistungsbereichen eingehen kann.

Um den besonderen Interessen und Bedürfnissen bestimmter Beschäftigungsgruppen gerecht zu werden, sind als weiteres Gefäss branchenübergreifende *Interessengruppen* für Frauen, Jugendliche, Angestellte, AusländerInnen, RentnerInnen bis hin zu Berufsgruppen wie z.B. Chauffeure und Chauffeusen vorgesehen.

Die Konsequenz ist eine neue Aufgaben- und Kompetenzverteilung: Der «Gemeinschaftsverband» setzt die gewerkschaftspolitischen Leitplanken in Form von Grundsatz- und Arbeitsprogrammen. Bei deren konkreten Umsetzung (z.B. in der Vertragspolitik) sollen aber die Fachverbände und Interessengruppen in ihren Zuständigkeitsbereichen über eine weitgehende Autonomie verfügen.

Einheit in der Vielfalt

Eine Strukturreform allein führt sicher noch nicht zu einer «neuen» Gewerkschaft, sie ist aber ein erster, notwendiger Schritt dazu. Ob das vorgeschlagene Organisationsmodell ein praxistaugliches und vor allem ein besseres Instrument ist, um die «Einheit in der Vielfalt» zu garantieren, hängt sehr stark auch von einer offenen, pluralistischen und demokratischen Organisationskultur ab, die es zu entwickeln gilt. Nur so kann eine handlungsfähige und schlagkräftige Gesamtorganisation aufgebaut werden, die dennoch den Fachverbänden und Interessengruppen einen möglichst grossen Handlungsspielraum einräumt, ohne dadurch einem «Branchenpartikularismus» Vorschub zu leisten.

Der Prüfstein sind jetzt die Diskussionen in der Basis. Sie werden zeigen, über welche Zukunft dann der ausserordentliche VHTL-Kongress im Herbst 1993 entscheiden kann.

Auflösung und Aushöhlung von Verträgen

Von Ursula Rumpf

Es hat schon immer Arbeitgeber gegeben, die gerne den Zwang der gewerkschaftlich vereinbarten Verträge losgeworden wären. In der jetzigen, von der Rezession gezeichneten Zeit wird die wirtschaftliche Flaute dazu genutzt, Verträge auszuhöhlen oder überhaupt nicht mehr zu erneuern.

Die Arbeitgeber begründen diesen kurzsichtigen Entscheid damit, dass sie mehr eigene Entscheidungsfreiheit in Fragen von Ferien, Lohn und Sozialleistungen bräuchten, um – auch im Hinblick auf ein geeinigtes wirtschaftliches Europa, das allerdings gerade die Textilindustrie sehr befürwortet – überleben zu können. Sie geben an, damit Arbeitsplätze erhalten zu wollen und glauben dies zu erreichen, ohne auf die Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rücksicht nehmen zu müssen.

Baumwollvertrag nicht mehr erneuert

Es gibt ja bereits Verträge, wie der Baumwollvertrag, die nicht mehr erneuert, wurden und die Folgen machen sich langsam aber stetig bemerkbar. Denn ohne den Schutz der klaren Abmachungen und Verträge zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften werden Ferien und Löhne gekürzt, wie

etwa in der Kammgarnspinnerei in Bürglen. Der 13. Monatslohn wird in Frage gestellt oder nicht mehr voll bezahlt. Die fabrikeigenen Wohnungen, lange Zeit für gerade diejenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit kleinen Löhnen noch gerade erschwinglich, versucht man massiv zu erhöhen, so in der Lorze Baar. Erhöht werden auch die wöchentlichen Arbeitszeiten und dies trotz der grossen Arbeitslosigkeit, die in unserem Land zur Zeit herrscht. Soziale Einrichtungen in den Betrieben, wie Kantinen oder verbilligtes Essen, Kinderkrippen, Gratismilch oder Tee usw. sind auch in der Heberlein Wattwil längst verschwunden.

Wer nicht bereit ist, Schicht- und Nachtarbeit zu leisten, muss mit Entlassung rechnen. Überall wird eingespart, eingespart auf dem Buckel jener, die oft über Jahrzehnte durch ihrer Hände Arbeit und oft genug auch unter Einsatz und Verlust ihrer Gesundheit mitgeholfen haben, den Wohlstand der Fabrikbesitzer zu sichern.