

Gewerkschaft in Bewegung

10 Jahre Unia

Unia (Hrsg.)

Gewerkschaft in Bewegung

10 Jahre Unia



Inhalt



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

© 2014 Rotpunktverlag, Zürich
www.rotpunktverlag.ch

Titelbild und Vorsatz: Aktion «Gemeinsam sind wir stark»
auf dem Paradeplatz, Zürich, 30. November 2012,
Fotos: Mirjam Graf

Bildnachweis: Wenn bei den Fotos nicht anders erwähnt,
stammen die Bilder aus dem Archiv der Unia.

Herausgeberin: Gewerkschaft Unia, www.unia.ch
Redaktion: Andreas Rieger
Lektorat: Michael Stötzel, Andreas Simmen
Korrektur: Lektorama, Zürich
Gestaltung: Patrizia Grab
Bildbearbeitung, Druck und Bindung: Bubenberg Druck, Bern

ISBN 978-3-85869-624-3
1. Auflage 2014

- 7 10 Jahre Unia**
Vorwort von Vania Alleva und Renzo Ambrosetti
- 10 Gewerkschaftslandschaft umgepflügt**
Von Andreas Rieger
- 24 Unia Forte: Strategie der Verwurzelung**
Von Vania Alleva
- 34 Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge von Unia**
Von Beat Baumann und Simon Grossenbacher
- 52 Ein Jahrzehnt der Streiks**
Von Ralph Hug
- 72 Motor in politischen Kampagnen**
Von Nico Lutz
- 88 Eine vielfältige Mitgliedschaft im Wandel**
Von Corinne Schärer und Rita Schiavi
- 104 «Eine Marke mit enormer Ausstrahlung»**
SGB-Präsident Paul Rechsteiner
Interview: Michael Stötzel
- 110 Der grosse Beitrag des Personals**
Von Manuel Hartmann, Susanne Benini, Daniel Santi
- 124 Supranationale Netze stärken**
Von Renzo Ambrosetti und Vasco Pedrina
- 136 Anhang**
Unia auf einen Blick | Abkürzungen und Begriffe |
Unia-Streiks | Literatur | Autorinnen und Autoren

10 Jahre Unia

Vorwort von Vania Alleva und Renzo Ambrosetti



Man glaubt es kaum: Unia wird Ende dieses Jahres zehn Jahre alt. Und sie ist eine Erfolgsgeschichte. Unia ist heute die grösste und stärkste Gewerkschaft der Schweiz. Für viele ist der Name «Unia» der Inbegriff von Gewerkschaft überhaupt. Sie ist aus der Schweizer Realität nicht mehr wegzudenken, ja es scheint, als hätte es Unia immer schon gegeben. Für diejenigen, welche bei der Gründung schon dabei waren, ist die Erinnerung an die Anfänge der Fusionsgeschichte aber noch wach.

Wir hatten grosse Ziele:

- Wir wollten eine Umkehr des Sinkflugs der Mitgliederentwicklung einleiten.
- Wir wollten die gewerkschaftliche Wüste im privaten Dienstleistungssektor begrünen.
- Wir wollten an den Arbeitsplätzen und bei den GAV stärker werden.
- Wir wollten die finanziellen Ressourcen stärken, um in Zukunftsprojekte investieren zu können.

Wir befürchteten aber auch, dass es uns gleich schlecht ergehen könnte wie zwei Dritteln aller Fusionen in der Wirtschaft: Sie scheitern. Einige Kollegen anderer Gewerkschaften waren von Anfang an sicher, dass auch wir schlimm enden würden.

Als grösste Risiken der Fusion wurden im Vorfeld folgende Punkte erachtet:

- Die unterschiedlichen Organisationskulturen. Die Vorgängergewerkschaften SMUV, GBI und VHTL waren in der Tat recht unterschiedlich und die Gefahr bestand, dass keine richtige Unia-Identität entstehen würde.
- Die Bürokratisierung. So wurde befürchtet, dass der fusionierte Tanker Unia schwerfällig würde und die Mobilisierungsfähigkeit erdrückt werden könnte.
- Mitgliederverluste. 10 bis 20 Prozent Verluste im Gefolge der Fusion wurden als möglich erachtet.

Zehn Jahre sind genug, um Bilanz zu ziehen und zu sehen, dass sich diese Befürchtungen nicht bewahrheitet haben.

Am meisten überrascht hat die schnelle Herausbildung einer neuen Unia-Identität. Bereits wenige Wochen nach der Fusion standen 15 000 von uns auf dem Bundesplatz mit unseren neuen Fahnen – und die Marke war gesetzt. Einige erste Kämpfe, der Streik in Reconvilier, der Streik der Taxichauffeure beim Zürcher Flughafen und erste politische Kampagnen verstärkten die gemeinsame Identität noch. Auch intern lösten sich die alten Organisationsgrenzen bald auf. Unterschiedliche Strömungen beziehungsweise Lager gab es auch in der Unia immer wieder – aber kaum mehr entlang der Grenzen der Vorläuferorganisationen.

Mitgliederverluste und Defizite in den ersten beiden Jahren nach der Fusion schienen einige Befürchtungen zu bestätigen. Aber wir haben uns bei den Finanzen bereits nach drei Jahren aufgefangen, schreiben seit Jahren schwarze Rechnungsabschlüsse und können neue Aufbauprojekte finanzieren. So sehr, dass die Blocher-Presse über die reiche Unia schimpft. Sie würde natürlich lieber über Löcher in den Kassen der Gewerkschaften schreiben.

Auch die Kurve bei der Mitgliederentwicklung haben wir gekriegt, wenn auch etwas später. Am stärksten gewachsen ist der Tertiärsektor – er ist nicht mehr der kleine Junior unter unseren vier Sektoren, sondern ein gleich starker Bereich wie die «alteingesessenen» Sektoren Industrie, Bau und Gewerbe.

Mit dieser Entwicklung einher geht die zunehmende Bedeutung der Frauen in unserer Gewerkschaft. Die Frauen stellten bei der Fusion noch eine kleine Minderheit unter den Mitgliedern und unter den Gewerk-

schaftssekretärinnen. Heute sind ein Viertel der Mitglieder Frauen. Und die Gewerkschaftssekretärinnen haben eine weit stärkere Stellung als in den Anfangszeiten der Fusion – selbst in früheren Männerdomänen wie dem Bausektor.

Schliesslich unsere Aktionsfähigkeit: Die betriebliche Mobilisierungsfähigkeit ist durch die Grossorganisation Unia keineswegs erstickt worden, sondern im Gegenteil gewachsen. Dies zeigte sich in den grossen Auseinandersetzungen der Officine von Bellinzona, im Kampf um den Landesmantelvertrag im Jahr 2007 oder bei den Streiks bei Novartis und bei Merck Serono. Aber auch unsere politische Kampagnenfähigkeit ist sehr gross, denken wir nur an die erfolgreiche Kampagne gegen den Rentenklaue.

Dieses vermehrte Gewicht hat zweifellos dazu beigetragen, dass wir mehrere neue GAV abschliessen konnten, so namentlich den GAV für Temporäre. Und erstmals seit 75 Jahren konnten wir im GAV der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie Mindestlöhne durchsetzen.

Einen Überblick über die wichtigsten Entwicklungen von Unia in den ersten zehn Jahren vermitteln verschiedene Autorinnen und Autoren in diesem Buch. Von der Umwälzung in der Gewerkschaftslandschaft über die Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge bis hin zu den Arbeitskämpfen und politischen Kampagnen. Von den Veränderungen in der Mitgliedschaft von Unia bis zum grossen Beitrag des Personals zum Gelingen unseres grossen Unterfangens.

Wir konstatieren hier viel Gelungenes, aber natürlich auch Schwächen. Die grösste Herausforderung für die nächsten Jahre ist es sicher, die Präsenz von Vertrauensleuten an den Arbeitsplätzen zu verstärken. Seit dem Kongress in Lausanne antworten wir darauf mit der Verwurzelungsstrategie Unia Forte. Doch die Gesamtbilanz von zehn Jahren Unia ist positiv. Das macht uns natürlich etwas stolz und vor allem zuversichtlich für die auf uns zukommenden Herausforderungen.

Gewerkschafts- landschaft umgepflügt

Von Andreas Rieger



Seit den 1990er-Jahren wurde die gewerkschaftliche Landschaft der Schweiz tiefgehend umgepflügt. Die wirtschaftlichen Strukturen und die Zusammensetzung der Beschäftigten hatten sich in den Jahrzehnten zuvor bereits grundlegend verändert. Doch die Gewerkschaftsverbände blieben noch aufgestellt wie 70 Jahre zuvor. Spätestens mit der Krise der 90er-Jahre brach dieser Widerspruch auf. Zumal die Arbeitgeber sich vom bisherigen Sozialpakt verabschiedeten. Nun wandelten sich auch die Gewerkschaften. Die Verbände, welche 2004 gemeinsam die Unia gründeten, wollten sich damit so aufstellen, dass sie auf die neuen Herausforderungen antworten könnten. Sie wurden zu einem der wichtigsten Motoren der Veränderung der gewerkschaftlichen Landschaft.

Bis 1990: eingefrorene Gewerkschaftslandschaft

Die Strukturen der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung der 80er-Jahre entsprachen weitgehend jenen, welche sich nach dem Ersten Weltkrieg herausgebildet hatten: Eine Vielzahl von kleinen und mittleren Branchenverbänden und einige Multi-Branchenverbände wie der SMUV, die GBH und die VHTL prägten das Bild. Grossmehrheitlich waren Männer aus Produktion, Distribution und Verkehr Mitglieder dieser Verbände. Aufgespaltet waren die Gewerkschaften in fünf Dachverbände mit unterschiedlicher weltanschaulicher Ausrichtung:

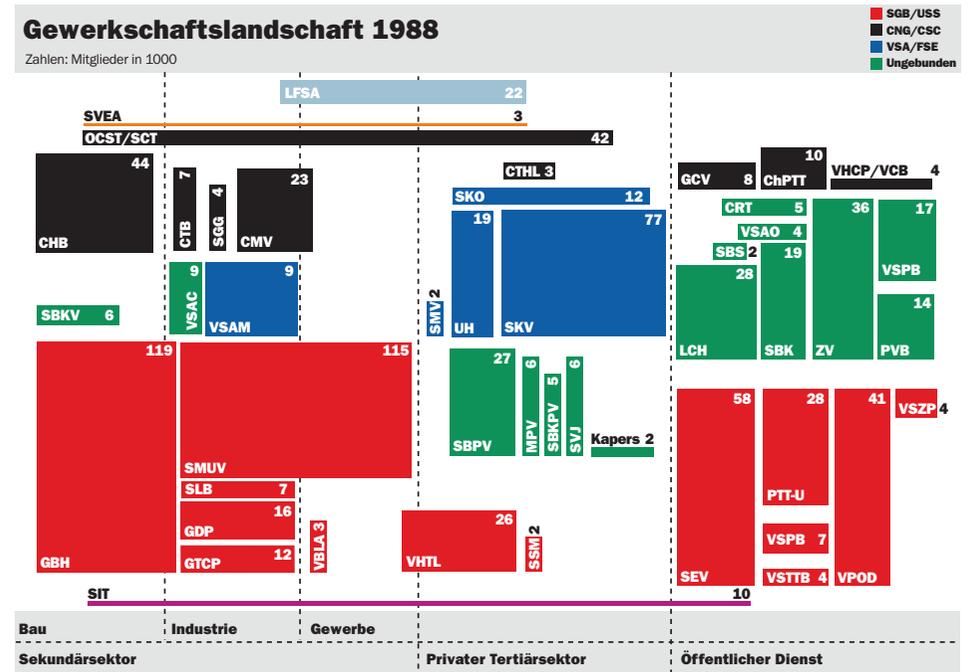
- Das grösste Dach bildete der aus der sozialistischen Familie stammende Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB).
- Ein zweites Dach, unter welchem sich fast spiegelbildlich ähnliche Branchenverbände befanden, war der Christlich Nationale Gewerkschaftsbund (CNG).
- Ein drittes Dach, die Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände (VSA), vereinte die Angestelltenorganisationen der Privatwirtschaft.
- Schliesslich gab es noch den freisinnigen Landesverband freier Arbeitnehmer (LFSA) und den Schweizerischen Verband evangelischer Arbeitnehmer (SVEA).

Diese Verbände und Dachorganisationen lebten gut in der Hochkonjunktur der 60er-Jahre, als fast alle Branchen in der Schweiz in die Breite wuchsen, die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern auch immer wieder Fortschritte für die Mitglieder aushandeln konnten und der Sozialstaat ausgebaut wurde.

Bereits mit der Krise Mitte der 70er-Jahre kündigte sich das Ende dieses «Goldenen Zeitalters» an: Die Industrie schrumpfte und die Beschäftigten wanderten in die Dienstleistungsbranchen ab. Im SGB führte dies zu ersten Diskussionen darüber, wie sich die Verbände in Zukunft

Gewerkschaftslandschaft 1988

Zahlen: Mitglieder in 1000



Grafik: Unia/A. Rieger

neu aufstellen müssten. Die Rede war zum einen von Multi-Branchenverbänden, zum anderen von der Organisierung des privaten Tertiärsektors und damit auch der weiblichen Beschäftigten. Nichts davon wurde allerdings umgesetzt. Dank der guten Konjunktur der 80er-Jahre überdauerete die alte Verbandsstruktur.

In dieser ganzen Zeit war die gewerkschaftliche Organisation der Arbeiter und Angestellten nie sehr hoch gewesen. Der Organisationsgrad erreichte keine 30 Prozent. Zum Vergleich: In Schweden lag er bei 80, in Österreich bei 60, in England bei 50 und in Westdeutschland bei 35 Prozent.

Durchgeschüttelt durch die Krise der 90er-Jahre

Die tiefe Wirtschaftskrise ab 1991 war der letzte Nagel im Sarg vieler Gewerkschaftsorganisationen und der Beginn der Umwälzung der Gewerkschaftslandschaft.

Das Breitenwachstum der Schweizer Wirtschaft und der Beschäftigung fand ein jähes Ende: Im Bauhauptgewerbe wurden 40 Prozent der Arbeitsplätze vernichtet, Zehntausende Saisonniers mussten zurück in ihre Herkunftsländer. Die Metall- und Maschinenindustrie strich ein

Drittel ihrer Arbeitsplätze. Aber auch Teile der Dienstleistungsbranchen und -betriebe bauten Stellen ab, so zum Beispiel die Bahn und die Post.

Eine Reihe von kleinen Verbänden überlebte dies nicht: So suchte etwa der Verband der Bekleidungs- und Lederarbeiter (VBLA) Zuflucht beim Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband (SMUV), mehrere kleine christliche Verbände schlossen sich dem Christlichen Metallarbeiterverband (CMV) an. In der grafischen Industrie schlossen sich die Typografen, Lithografen und Buchbinder zur *comedia* zusammen.

Viele Verbände organisierten in diesen Jahren eine vertiefte Diskussion über ihre Zukunft: Bereits Ende der 80er-Jahre hatte die Gewerkschaft Textil Chemie Papier unter dem Titel «GTCP 2000» die Zukunftsdiskussion begonnen. Für sie war absehbar, dass sowohl von der Textil- wie auch von der Papierindustrie in der Schweiz nicht mehr viel übrig bleiben würde. Zudem erkannten die Gewerkschafter, dass die Arbeitgeber auf einen neoliberalen Kurs einschwenkten. Es drohte der GTCP eine Zukunft als Juniorpartner der Chemie- und Pharmaindustrie.

Zur gleichen Zeit diskutierte auch die Gewerkschaft Bau und Holz unter dem Namen «GBH 2000», wie auf die Verluste des Sektors und auf die neue Arbeitgeberhaltung in der Schweiz zu antworten sei. Sie wollte deshalb ihre Mobilisierungsfähigkeit verstärken und auch neue Beschäftigtengruppen (Angestellte, Frauen) anziehen.

Diese beiden Diskussionen führten zur ersten Gewerkschaftsfusion, die nicht einfach aus der blanken Not geboren war. Dahinter stand die strategische Idee, dass sich die Gewerkschaften neu aufstellen müssten, um der Arbeitgeberoffensive die Stirn bieten zu können. 1992 wurde mit dem Zusammenschluss von GBH und GTCP die Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) gegründet, deren Zeitung *Neue Gewerkschaft* einen hohen Anspruch formulierte. Bereits drei Jahre nach der Gründung der GBI begann etwa die Diskussion, wie die Gewerkschaftswüsten im privaten Dienstleistungssektor begrünt werden könnten, und die Tessiner GBI begann auch gleich, erste Erfahrungen zu sammeln.

Auch die Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel (VHTL) führte in dieser Zeit die Zukunftsdiskussion «VHTL 2000». Angesichts der Dezimierung der Lebensmittelindustrie (Brauereien!) und der schwierigen Konkurrenzsituation im Strassentransport sollte der Schwerpunkt verstärkt auf Branchen im privaten Dienstleistungssektor gelegt werden.

In der Gewerkschaft SMUV drehte sich die Diskussion ebenfalls um die zunehmende Tertiärisierung: In der Industrie nahm der Anteil der Angestellten und der ausgelagerten Dienstleistungen (u.a. Informatik) merklich zu. Ebenso der Anteil beschäftigter Frauen. Auch der SMUV beschloss deshalb, sich vermehrt um die neuen Berufe zu kümmern. Die



Namenserweiterung zur Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (SMUV) war ein Ausdruck davon.

Die wichtigste Veränderung in dieser Zeit war wohl 1994 der Beginn der Diskussion zwischen den Spitzen der GBI und des SMUV über ein gemeinsames Aufbauprojekt im privaten Dienstleistungssektor. Entscheidend war die Erkenntnis, dass die Konzentration auf den Sekundärsektor die Gewerkschaften langfristig an den Rand drängen würde. Wichtig war aber auch die Einsicht, dass diese riesige Aufbauarbeit nicht in Konkurrenz zueinander gelingen konnte, sondern nur durch ein Zusammengehen der beiden grössten Verbände SMUV und GBI.

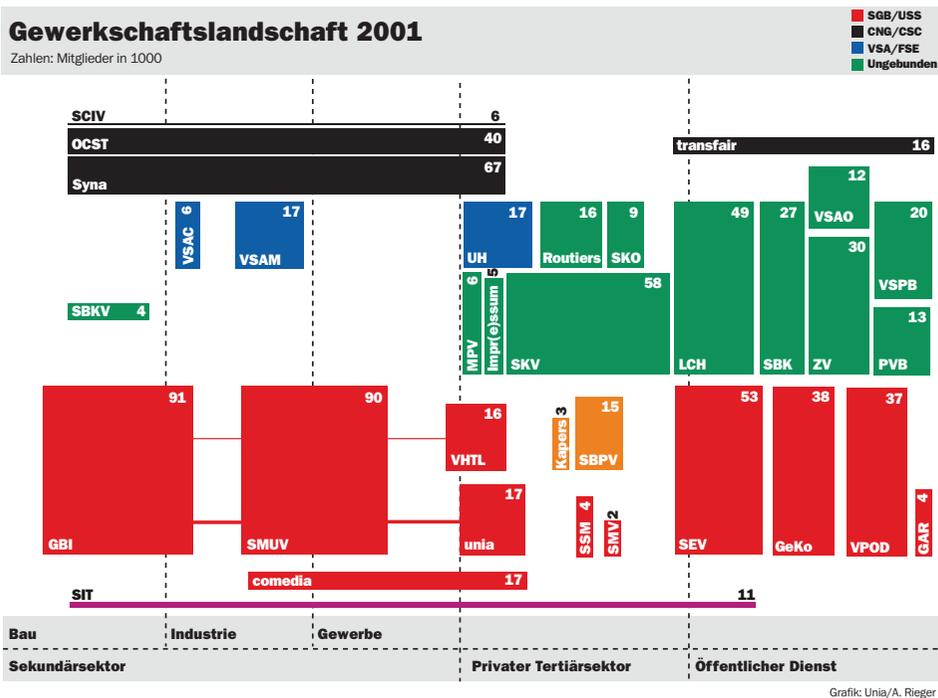
Deshalb gründeten sie 1996 gemeinsam die Gewerkschaft im Dienstleistungssektor, *unia*, die ihre Arbeit im Detailhandel und im Gastgewerbe aufnahm. Anfänglich zählte sie nur wenige Tausend Mitglieder – vereinzelte aus SMUV und GBI sowie die Mitglieder der lokalen Genfer Association des Commis de Genève (ACG).

In diesem Jahrzehnt fusionierten aber auch noch weitere Verbände: Die drei Postgewerkschaften schlossen sich zur Gewerkschaft Kommunikation (GeKo) zusammen, die christlichen Verbände der Privatwirtschaft gründeten *Syna* und diejenigen des öffentlichen Dienstes *transfair*. Auch die beiden Dachverbände SVEA und LFSA konnten nicht mehr überleben

Mitglieder von SMUV und GBI mit ihren Fahnen und Mützen.

Gewerkschaftslandschaft 2001

Zahlen: Mitglieder in 1000



Grafik: Unia/A. Rieger

und suchten Unterschlupf beim Christlich Nationalen Gewerkschaftsbund (CNG).

Zu Beginn des dritten Jahrtausends sah die Gewerkschaftslandschaft schon etwas anders aus. Aber viele Probleme bestanden weiterhin und die Gewerkschaften waren noch nicht so aufgestellt, um sie zu lösen. Infolge der Krise und der antigewerkschaftlichen Politik vieler Arbeitgeber hatten die meisten Verbände in diesem Jahrzehnt weiter Mitglieder verloren, so die GBI und die VHTL rund ein Viertel, der SMUV ein Fünftel. Ähnlich verlief die Mitgliederentwicklung bei den Verbänden des öffentlichen Dienstes und auch bei den christlichen Gewerkschaften. Hinzu kam der Verlust vieler Aktivisten. In den 90er-Jahren ging eine Generation von Vertrauensleuten in die Pension, welche noch in den Auseinandersetzungen der 40er- und 50er-Jahre sozialisiert worden waren. Einzig einige Berufsorganisationen im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen gewannen in den 90er-Jahren Mitglieder. Im Jahr 2000 betrug der Gesamtorganisationsgrad der Schweizer Arbeitnehmerorganisationen noch rund 20 Prozent.

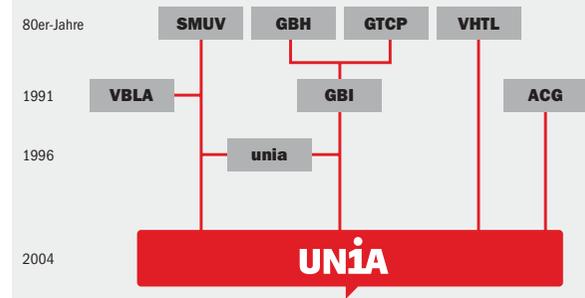
Unia als strategisches Projekt

Die strategische Entscheidung, die gewerkschaftliche Begründung der Wüste im Tertiärsektor gemeinsam mit unia anzugehen, war nur einer der Ansätze, welche in den 90er-Jahren zwischen SMUV und GBI diskutiert wurden. Gleichzeitig wurden andere Gemeinschaftsprojekte angepackt: gemeinsame Gewerkschaftszeitungen (*L'Événement syndical* für die französische Schweiz 1997; *area* für die italienischsprachigen Mitglieder 1998; *work* für die Deutschschweiz 2001), eine gemeinsame Informatik- und Mitgliederverwaltungsplattform, ein gemeinsames Lohnsystem und anderes mehr. In vielen Regionen machte man sich daran, die Sekretariate unter einem Dach zusammenzuziehen. Quasi als Holding über diesen Gemeinschaftsprojekten wurde 1996 der Verein Gewerkschaftshaus gegründet.

Anfang des dritten Jahrtausends wurde klar: SMUV und GBI stehen vor den gleichen Aufgaben, machen ähnliche Erfahrungen, haben eine ähnliche Basis. Die grossen strategischen Herausforderungen würde man besser angehen können, wenn die Holdingstruktur mit ihren vielen Doppelspurigkeiten überwunden werden und *eine* Organisation mit gemeinsamer Führung schweizweit wie auch in den Regionen und in den Sektoren gebildet werden könnte. Diese Ausrichtung war keineswegs unumstritten und führte im Jahr 2000 zu einem harten Konflikt in der GBI. Die Kongresse von SMUV und GBI bestätigten 2000 und 2002 jedoch klar das Ziel einer gemeinsamen Organisation. Die grosse Mehrheit fand, SMUV und GBI würden sich besser zusammenraufen und Konflikte mit Arbeitgebern austragen statt untereinander. Parallel dazu konnte auch der VHTL dafür gewonnen werden, in diesen Prozess einzusteigen. Es versteht sich von selbst, dass der Einigungsprozess nicht ohne Krisen verlief. Des Öfteren stand die ganze Übung vor dem Abbruch (vgl. Rieger u.a. 2008). Aber im Herbst 2004 war es so weit: In Basel fand der Fusionskongress statt, an dem sich fünf Organisationen, GBI, SMUV, VHTL, unia und ACG, zusammenschlossen.

Unia ist also nicht aus der Not geboren. Die Gewerkschaften GBI und SMUV hätten im bisherigen Stil noch zwei Jahrzehnte weitermachen können. Grundlage von Unia waren strategische Überlegungen, wie gemeinsam neue Bereiche gewerkschaftlich erobert werden können.

Stammbaum der Gewerkschaft Unia



Zum Ersten ging es um die Bündelung der Kräfte und Erfahrungen von VHTL, unia und ACG in den Dienstleistungsbranchen, im Detailhandel, im Gastgewerbe, in der Sicherheit, in den Theatern und so weiter. Dieser Zusammenschluss war sicher ein Schritt vorwärts. Auch damit hatte Unia bei ihrer Gründung im Dienstleistungssektor allerdings gerade mal 25 000 Mitglieder. Wichtig war und ist jedoch, dass mit Unia eine Kraft entstanden ist, welche die grossen Investitionen von menschlichen Ressourcen aufbringen kann, die für eine jahrzehntelange Aufbauarbeit nötig sind.

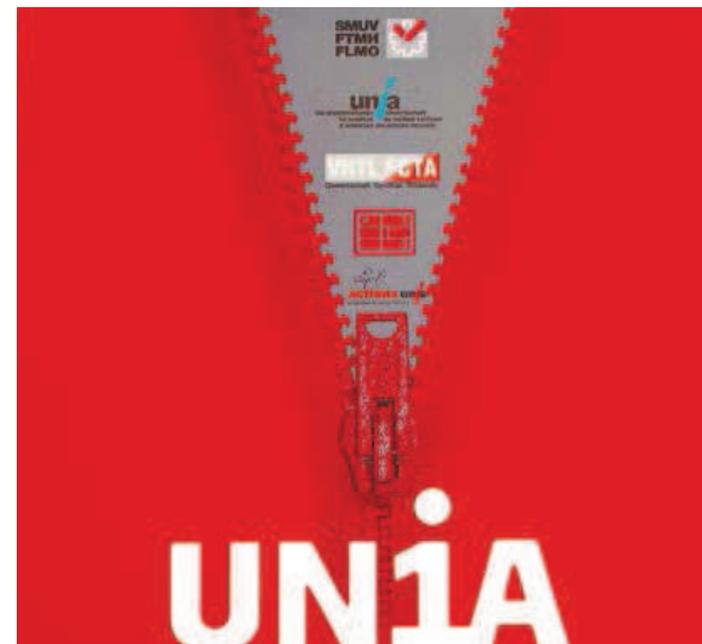
Sodann ging es um die Bündelung der Kräfte in den traditionellen Branchen. GBI und SMUV waren beide im Baugewerbe tätig gewesen, der SMUV insbesondere im Ausbau und im Installationsgewerbe. Im neu gebildeten Sektor Gewerbe sollten diese Branchen nun alle zusammengefasst und in einer systematischen Aufbau- und Vertragspolitik koordiniert werden.

In der Industrie waren sowohl der SMUV wie auch die GBI und die VHTL in verschiedenen Branchen aktiv gewesen. Auch hier sollte es Unia ermöglichen, den Industriebau, der sich zwischen den Branchen nicht grundlegend unterscheidet, aus einer Hand anzugehen.

Bündelung der Kräfte natürlich auch beim «Gewerkschaftsapparat». Nur schon die Zusammenlegung von zentralen Abteilungen (Recht, Arbeitslosenkasse, Finanzen, Kommunikation, Bildung) sollte Synergien ergeben. Gleichzeitig sollte aber die neue Organisation professioneller, effizienter, qualitativ besser werden, gerade auch in den Regionen und Sektionen. Seit den 70er-Jahren hatten die Gewerkschaften ihre Sekretariate in kleinen und mittleren Städten schliessen müssen, weil aufgrund des Mitgliederverlustes die finanziellen Ressourcen nicht mehr reichten. Mit Unia sollte diese Tendenz gekehrt werden.

Schliesslich sollte die Bündelung der Kräfte die Schlagkraft der Gewerkschaft stärken angesichts der zunehmend neoliberalen Ausrichtung der Arbeitgeber und der bürgerlichen Mehrheit. Sowohl die Mobilisierungsfähigkeit sollte grösser werden wie auch die Kampagnenfähigkeit (vgl. dazu das Kapitel «Motor in politischen Kampagnen», S. 72).

Alle diese Veränderungen, so die damalige Zielsetzung, sollten zur Folge haben, dass Unia so gut aufgestellt wäre, um den verheerenden Trend der Mitgliederverluste zu stoppen und umzukehren. Gelänge dies und könnte hier also das Ruder herumgerissen werden, wäre die strategische Neuausrichtung erfolgreich.



Zwischenbilanz Unia nach zehn Jahren

Bereits vier Jahre nach der Fusion hat die Unia im Buch *Gewerkschaften im Umbruch – eine Analyse der Fusion zur Grossgewerkschaft Unia* eine erste positive Bilanz gezogen: Der Zusammenschluss war geglückt. Dies ist nicht selbstverständlich. Wie bei Fusionen von Unternehmungen sind auch bei Verbänden bei weitem nicht alle Zusammenschlüsse erfolgreich. Einige entpuppten sich bald als «Absorptionen», bei denen die kleineren Partner kaum mehr Spuren hinterliessen. Andere blieben jahrelang durch interne Grabenkämpfe blockiert und schafften es kaum, eine neue Identität auszubilden. Einige Fusionen erwiesen sich als halber Schritt, der noch nicht zu einer gut aufgestellten Organisation führte. Heute, zehn Jahre nach der Fusion, ist der Erfolg unbestritten. Überraschend schnell hat sich ab 2005 die neue Identität und Marke Unia herausgebildet. Interne Auseinandersetzungen verliefen bald über andere Differenzierungen als die vorherige Verbandszugehörigkeit. Dies war unter anderem deshalb möglich, weil ein Teil der Zusammenführung bereits in den Jahren vor 2005 erfolgt war. Aber auch weil ein strategischer und programmatischer Boden ausgearbeitet worden war, welcher in den ganzen zehn Jahren kaum je infrage gestellt wurde.

Hat die Bündelung der Kräfte den Fortschritt gebracht, den sich die Gründerinnen und Gründer von Unia erhofft hatten?

Der Aufbau im Tertiärsektor geht voran. Die Einschätzung, dass es sich um eine harte, jahrzehntelange Aufgabe handelt, war richtig. Die Arbeiterschaft hat Unia in vielen Branchen alle Hindernisse in den Weg gelegt, in der Hoffnung, dass sie sich wieder zurückziehe. Und auch Arbeitnehmerverbände sind zuerst auf Distanz gegangen, statt die Chance der Verstärkung beim Schopf zu packen. Nicht bewahrheitet hat sich das Vorurteil einiger, wir würden an den Angestellten in den Dienstleistungssektoren scheitern, die sich nicht für eine Gewerkschaft gewinnen liessen. Heute zählt Unia über 50 000 Mitglieder im Dienstleistungssektor, doppelt so viele wie 2004: Rund 13 000 sowohl im Gastgewerbe als auch im Detailhandel. 1000 oder mehrere Tausend Mitglieder im Strassentransport, in der privaten Pflege, in der Sicherheitsbranche, in der Reinigung, in Kultur und Freizeit, in der Coiffure und anderen persönlichen Dienstleistungen. Unia ist in mehreren Branchen auch für die Arbeitgeber zur unumgehbaren Kraft geworden.

Die Bündelung der Kräfte in den traditionellen Sektoren hat ebenfalls Fortschritte gebracht. So konnte im Gewerbe die gewerkschaftliche Präsenz verstärkt, die GAV-Abdeckung vervollständigt und in den letzten Jahren der Mitgliederrückgang gestoppt werden. Fortschritte konnten im Vollzug der GAV erreicht werden, der angesichts der nicht endenden Dumpingversuche in den meisten Gewerbebranchen stark ausgebaut wurde. Schliesslich wurde eine gemeinsame Gewerbepolitik ausgearbeitet als Antwort auf die ähnlichen Probleme bei Arbeitsplätzen, Ausbildung oder Umweltschutz in den einzelnen Branchen. Im Bauhauptgewerbe hat sich in mehreren Auseinandersetzungen um den LMV 2007 und 2011 gezeigt, dass die Unia in der Lage ist, branchenweite Auseinandersetzungen zu führen. Wobei dies aufgrund des Rückgangs der Stammbesellschaften und der Zunahme von Subunternehmen sowie Temporärangestellten viel schwerer geworden ist. Und die Unia ist im Unterschied zur GBI auch nicht einfach auf den Bau fokussiert. Der Sektor Bau hatte in den letzten Jahren trotzdem eine leicht positive Mitgliederentwicklung.

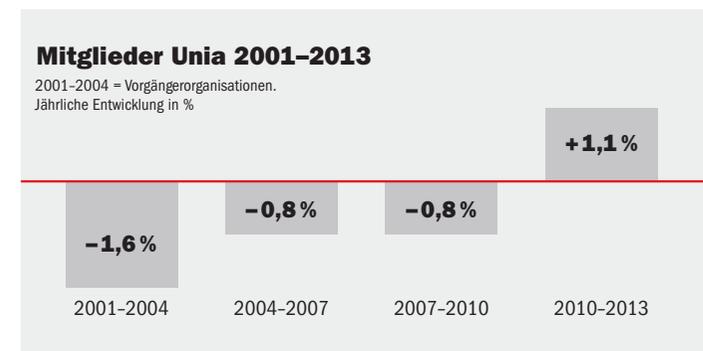
In der Industrie hat der Zusammenschluss klare Vorteile gebracht. Gegenüber den wirtschaftlichen Krisen seit 2008 konnte eine gemeinsame industriepolitische Antwort entwickelt werden. Unia mobilisierte mehrmals eindrücklich für nationale Industrietage und gegen Massenentlassungen. Ein strategisch entscheidender Erfolg war schliesslich die erstmalige Einführung von Mindestlöhnen in den GAV MEM. Statt dass weitere Branchen dem Vorbild des vorherigen MEM-GAV folgen und Mindestlöhne aus den Kollektivverträgen entfernen, ist der Trend nun umgekehrt worden. Der Mitgliederrückgang, welcher weitgehend dem Beschäftigungsrückgang in der Industrieproduktion folgt, konnte in den letzten zehn Jahren noch nicht gestoppt, aber wenigstens abgremst werden.

Mit der Zusammenführung der Apparate der Gewerkschaften konnten grosse Synergien erzeugt werden. Diese erlaubten es Unia, den Trend des Rückzugs aus der Fläche zu kehren. Heute ist Unia an gegen 100 Orten der Schweiz mit Sekretariaten präsent. Unia dürfte damit die NGO mit dem grössten Sekretariatsnetz in der Schweiz sein. Dies ist sehr wichtig angesichts der Tatsache, dass in der Schweiz mit ihrer starken KMU-Struktur viele Branchen weiterhin geografisch sehr verteilt sind. Die Unia-Organisation ist damit nahe bei den Leuten. Die Zusammenführung erlaubte gleichzeitig aber auch eine starke Professionalisierung und eine hohe Leistungsfähigkeit der zentralen Dienste. Dies gilt für die Arbeitslosenkasse (ALK) Unia, die grösste nicht öffentliche Kasse in der Schweiz. Dies gilt ebenso für den Rechtsdienst, die Abteilungen Personalentwicklung und -verwaltung für rund 1000 Mitarbeitende (s. «Der grosse Beitrag des Personals», S. 110), die Finanzverwaltung (130 Mio. Fr. Umsatz allein bei Unia), die Immobilienverwaltung, die Verwaltung von paritätischen Kommissionen und so weiter. In allen diesen Bereichen haben die Leistungen zugenommen.

Finanziell hatten alle fusionierenden Verbände ein strukturelles Defizit mit sich geschleppt. Nach der Fusion war zuerst eine einschneidende und schmerzhaft Sparübung nötig, um aus den roten Zahlen herauszukommen. Dies ist bereits im vierten Jahr nach der Fusion gelungen. Seither weist die Unia regelmässig positive Rechnungsabschlüsse aus. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass Unia heute in mehreren Bereichen, nicht nur im Tertiärsektor, in innovative Projekte investieren kann.

Die Bündelung der Kräfte im Bereich der Kampagnenfähigkeit brachte sicher einen Fortschritt. Sie wird in einem eigenen Kapitel beleuchtet («Ein Jahrzehnt der Streiks», S. 52).

Was schliesslich die Mitgliederentwicklung betrifft, konnte diese in einem jahrelangen harten Prozess ins Positive gekehrt werden.



Fazit: Die Unia hat ihre strategischen Ziele für die ersten zehn Jahre erreicht. Der Umbau von Gewerkschaften, die sich in der Hochkonjunktur eingerichtet hatten, in Gewerkschaften für «raue Zeiten» ist geglückt.

Natürlich gab und gibt es aber auch Probleme. Die grösste Schwäche kam bereits wenige Jahre nach der Fusion zur Diskussion: Die aktive Beteiligung von Mitgliedern an den gewerkschaftlichen Aktivitäten und Entscheidungsprozessen war bereits seit Jahrzehnten rückläufig. Die Fusion hat hier 2004 noch kein Gegensteuer gegeben, dies begann erst mit dem Kongress 2008 und an einem Sonderkongress 2010 mit dem Projekt «Unia Forte» (s. «Unia Forte: Strategie der Verwurzelung», S. 24).

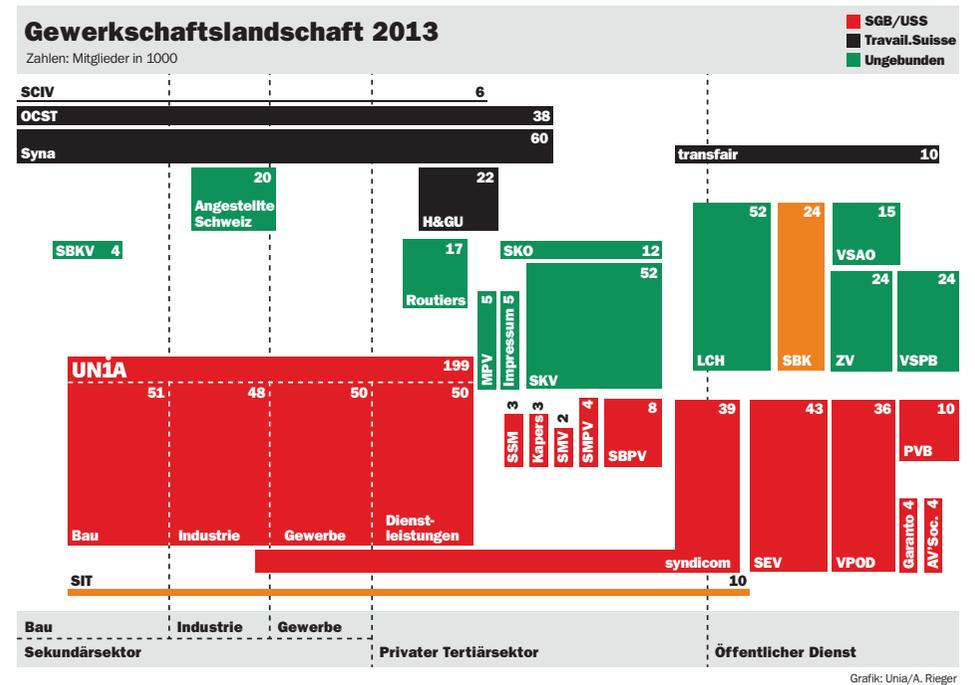
Gewerkschaftslandschaft verändert sich weiter

Mit der Gründung von Unia wurden starke Pflöcke in die Gewerkschaftslandschaft eingeschlagen. Unia ist heute gut aufgestellt und mit ihren Aufbauaufgaben ausgelastet. Strategisch geht es nun vor allem um einen Ausbau in die Tiefe und weniger in die Breite. Weitere Fusionen oder Strukturveränderungen sind deshalb nicht aktuell.

Das heisst aber nicht, dass die Gewerkschaftslandschaft nun ans «Ende ihrer Geschichte» gekommen wäre. Insgesamt hat sich eine Mehrheit der Organisationen stabilisiert, aber ein Teil verliert weiterhin Mitglieder. 2010 ist der Gesamtorganisationsgrad der Arbeitnehmerorganisationen in der Schweiz auf etwa 18 Prozent gesunken. Einige Verbände stehen an der Grenze der Überlebensfähigkeit. Andere sind ungenügend aufgestellt und verlieren weiter Mitglieder.

In der SGB-Familie gab es 2008 Diskussionen über einen Zusammenschluss der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst, VPOD und GeKo, mit der Mediengewerkschaft comedia. Sie führten zu keinem Ergebnis. In der Folge schlossen sich comedia und GeKo zusammen zur neuen Gewerkschaft syndicom. Es kann durchaus sein, dass in der Zukunft hier erneut Bewegung in die Landschaft kommen wird, zumal die christliche Gewerkschaft transfair im öffentlichen Dienst am unteren Rand der kritischen Grösse liegt.

Auch auf der Ebene der Dachorganisationen hat sich die Landschaft weiterentwickelt: VSA und CNG haben sich 2003 zu Travail.Suisse zusammengeschlossen. Ziel war es, neben dem SGB ein zweites grosses Dach mit einem etwas gemässigten Profil zu etablieren, das auch für die vielen noch ungebundenen Arbeitnehmerorganisationen attraktiv sein sollte. Dieses Projekt ist gescheitert. Zum einen gibt es angesichts der harten Arbeitgeberpolitik keinen grossen Spielraum neben dem SGB – die Arbeitgeber und die bürgerlichen Parteien drücken Travail.Suisse immer wieder nahe an die Positionen des SGB. Dies führte neben fehlen-



den Finanzen 2012 zum Austritt von «Angestellte Schweiz» aus dem Verband von Travail.Suisse. Zum anderen waren die ungebundenen Berufsorganisationen eher an einer Zusammenarbeit mit dem doch stärkeren SGB interessiert. So konnte der SGB im Laufe der Zeit mehrere bisher ungebundene Verbände zuerst assoziieren und später zum Teil als Vollmitglieder aufnehmen: den Bankpersonalverband (SBPV), AvenirSocial, den Personalverband des Bundes (PVB). Assoziiertes Mitglied ist etwa die Genfer Gewerkschaft syndicat interprofessionnel de travailleurs et travailleuses (SIT). Mitglied im Beobachterstatus ist der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer (SBK). Travail.Suisse konnte nur den Verband der Bundespolizisten gewinnen. Auch bei den Dachorganisationen sind wir wohl nicht am Ende der Geschichte angelangt und die Landschaft dürfte sich weiterentwickeln.

Bei all den weiteren Bewegungen in der schweizerischen Gewerkschaftslandschaft ist zu hoffen, dass sie nicht erst erfolgen werden, wenn die Not es gebietet. Und dass nicht organisationsegoistische, sondern strategische Überlegungen im Interesse der Lohnabhängigen und der gewerkschaftlichen Bewegung die Grundlage für weitere Veränderungen sein werden.

Unia Forte: Strategie der Verwurzelung

Von Vania Alleva

