

Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1991)
Heft: 14: Gewerkschaft 2001

Artikel: VPOD 2000 : Entwicklung durch Öffnung
Autor: Keimer, Peter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-584136>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 26.04.2025

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

VPOD 2000: Entwicklung durch Öffnung

Peter Keimer

«Die Gewerkschaften sind Opfer ihres Erfolgs, sie haben sich selbst überflüssig gemacht, ihre Ziele sind weitgehend erreicht.» Solch einen Unsinn erzählt nur, wer ausschliesslich die männliche Stammebelegschaft mit ungebrochener Berufskarriere in Branchen mit permanenter Hochkonjunktur im Blickwinkel hat. Also kaum ein Zehntel der arbeitenden Menschen. Und nicht mal für die gilt die Aussage uneingeschränkt. Noch gibt es Armut in der reichen Schweiz, noch gibt es Diskriminierung und Ausbeutung. Noch beruht der statistische Reichtum der Schweiz auf dem Elend der Mehrheit der Menschen dieser Welt. Noch braucht es also Gewerkschaften. Gewerkschaften, die sich den aktuellen und künftigen Herausforderungen stellen, die sich an einer Zukunftsperspektive orientieren. Gewerkschaften, die bereit sind, ihre Ziele, Strukturen und Arbeitsweisen zu überprüfen und auf die sich verändernden Aufgaben auszurichten.

Auch auf den VPOD werden einige wichtige Herausforderungen zukommen. Zum Teil verfügt der VPOD bereits über Konzepte, wie auf sie zu antworten sei, zum Teil müssen sie noch entwickelt werden. Der VPOD ist dafür in einer guten Verfassung: offen, beweglich, diskussionsbereit.

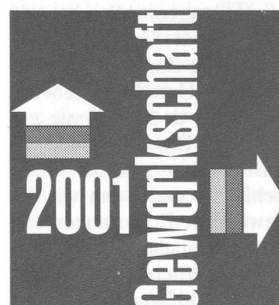
I. Der VPOD wird sich als Gewerkschaft mit einem neuen Arbeitsbegriff auseinanderzusetzen haben, der die Erwerbsarbeit zwar einschliesst, aber weit über diese hinausgeht (vgl. den Artikel von Edith Zumbühl in dieser Nummer). Die Herausforderung für den VPOD liegt dann darin, ein Forderungs- und Aktionsprogramm und gewerkschaftliche Arbeits- und Organisationsformen zu entwickeln, die diesem erweiter-

ten Arbeitsbegriff Rechnung tragen.

II. In den sich stark entwickelnden Organisationsbereichen des VPOD, wie dem Gesundheits- und Sozialbereich, aber auch im Bereich Kultur und Medien und in der Erziehung, haben die Lohnabhängigen neben ihren wirtschaftlichen auch berufliche und arbeitsfeldspezifische Interessen zu vertreten. Von einzelnen Ausnahmen abgesehen haben die Gewerkschaften dieses Feld der Interessenvertretung bisher den Berufsverbänden überlassen. Mit einer gewissen Hochnäsigkeit haben die Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen die Vertretung beruflicher Interessen als ständisches Denken abqualifiziert. Der immer schneller werdende berufliche Wandel in den letzten 20 Jahren und die Entstehung neuer Berufe im Dienstleistungssektor hat jetzt aber auch in Gewerkschaftskreisen zur Einsicht geführt, dass Definition und Ausgestaltung der Berufe und der Berufsbildung ganz wichtige Einflussfaktoren für das Wohlbefinden der Lohnabhängigen sind. Diese Erkenntnis und die bewusste Übernahme der berufsspezifischen Interessenvertretung wird zu neuen Leistungen des VPOD an seine Mitglieder führen. Mit dem Einstieg in die berufliche Weiterbildung in den Bereichen Asylwesen, Journalistik und Führungsschulung für Handwerker, hat der VPOD bereits einen Anfang gemacht. Organisationspolitisch stellt sich auch die Frage der Integration von kleineren und mittleren Berufsverbänden neu, die eine Anlehnung

oder einen Anschluss an die Gewerkschaft suchen. In Übereinstimmung mit der Linie der Öffnung des SGB, hat hier der VPOD nicht nur passiv das Interesse dieser Berufsverbände abzuwarten, sondern er muss aktiv Zusammenarbeits- und Integrationsangebote machen und diesen Verbänden und Verbändchen grosszügige Übergangsregelungen ermöglichen. Speziell dort, wo der Berufsverband ein Instrument zum Aufbau einer Berufsidentität ist, muss nach Lösungen gesucht werden, wie diesem Bedürfnis auch innerhalb des VPOD Rechnung getragen werden kann.

III. In den letzten 20 Jahren ist der Öffentliche Dienst vor allem an seinen Rändern gewachsen. Die parastaatlichen und privaten Träger der Öffentlichen Dienste haben sich bedeutend stärker entwickelt, als die eigentliche Verwaltung. Damit steht der VPOD mitten im Wandel von einer Beamtengewerkschaft zu einer Gewerkschaft, in der die Mitglieder mehrheitlich in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen stehen. Diese Entwicklung wird verstärkt durch die Strategie der Öffentlichen Arbeitgeber, bisher staatliche Dienstleistungen zu privatisieren, bisher beamtenrechtliche durch privatrechtliche Anstellungen zu ersetzen und mittelfristig den Beamtenstatus völlig abzuschaffen. Eine solche Entwicklung trifft natürlich eine Beamtengewerkschaft im Kern ihrer Existenz. Für den VPOD bedeutet sie neben einigen Gefahren auch eine Chance. Sie eröffnet die Möglichkeit, das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und



Die Zukunft der Gewerkschaft

öffentlichem Arbeitgeber neu zu definieren, und an Stelle der bisherigen Vernehmlassung und Konsultation eine kollektivvertragliche Regelung der Arbeitsverhältnisse anzustreben.

IV. Der Dienstleistungssektor und der Öffentliche Dienst sind in einem rasanten Wachstum begriffen. Nicht alles was da wächst, ist auch gut und in Übereinstimmung mit unserem beruflichen und gesellschaftlichen Selbstverständnis. Bisher haben Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst immer eher defensiv reagiert auf die Forderung nach Qualitätsüberprüfung. Diese Forderungen wurden, vor allem wenn sie von bürgerlicher Seite gestellt wurden, als Disziplinierungsmittel und als Mittel zum Abbau des Sozialstaates gesehen. Parallel zur Verstärkung der beruflichen Identität der Lohnabhängigen im Öffentlichen Dienst muss diese defensive Haltung eine offensive weichen. Künftig soll es Anliegen der Gewerkschaft sein, eine hohe Qualität der Dienstleistungen im Öffentlichen Bereich zu vertreten, die dafür nötigen Rahmenbedingungen zu fordern (Personalbestand, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbedingungen usw.) aber auch die Instrumente der Qualitätsüberprüfung mitzugestalten und aus den Evaluationen die gewerkschaftli-

chen Schlüsse zu ziehen. Die Abwehr der Leistungslohnkomponente allein genügt nicht. Wir müssen der Öffentlichkeit aufzeigen, dass wir andere – bessere – Ideen, Mittel und Strategien haben, um die Qualität des Öffentlichen Dienstes zu verbessern. Das allerdings setzt voraus, dass wir akzeptieren, dass es in unserem Arbeitsfeld noch einiges gibt, das verbesserungswürdig ist.

V. In den letzten Jahren hat sich der Anteil der Frauen im VPOD stetig erhöht. Nicht zuletzt dank der, von den VPOD-Frauen erkämpften, besseren Berücksichtigung der Frauenanliegen in der gewerkschaftlichen Programmatik. Ebenso hat der Anteil der Frauen in den gewerkschaftlichen Gremien zugenommen. Der VPOD hat wahrscheinlich unter den Gewerkschaften den höchsten Anteil an Lokalsekretärinnen und Verbandssekretärinnen. Dies entspricht natürlich auch der Zusammensetzung der Lohnabhängigen im Öffentlichen Dienst. Gemessen am Frauenanteil der Organisationsbasis, ist allerdings noch sehr viel aufzuholen in der gewerkschaftlichen Organisation der Frauen. Trotz der grösseren Zahl der Frauen im VPOD, ist der Organisationsgrad der Frauen im Öffentlichen Dienst gesunken. Die steigende Zahl der Beschäf-

tigten im Öffentlichen Dienst ist vor allem auf eine Zunahme der beschäftigten Frauen zurückzuführen. Der VPOD ist grundsätzlich auf dem richtigen Weg. Die Frauenstrukturen haben sich bewährt für die Anliegen der Frauen, sie haben auch zur Belebung und Aktivierung der Gewerkschaft beigetragen. Im VPOD sind eine grosse Zahl von kompetenten und engagierten Gewerkschafterinnen aktiv. Damit sind die Voraussetzungen günstig, dass in den immer noch männerdominierten Gremien der Frauenanteil weit über die proportionale Vertretung hinaus steigen kann. Schwieriger anzugehen ist die Frage nach dem Organisationsklima, das bis jetzt immer noch stark durch männliche Verhaltensweisen geprägt ist. Die Veränderungen können hier sowohl von Frauen wie auch von Männern ausgehen, die sich in den konkurrenz-, leistungs- und machtorientierten Strukturen nicht mehr wohl fühlen. Das Dilemma liegt teilweise darin, dass solche Veränderungen, wenn sie auch in den Verbandsgremien Wirkung zeigen sollen, nur durchgesetzt werden können, wenn an den bestehenden, männlich ausgeprägten Machtverhältnissen partizipiert wird.

VI. Der VPOD hat sich immer als gesellschaftliche und politische Kraft verstanden.

In den letzten 20 Jahren ist dieser Teil der Programmatik noch verstärkt worden. Der VPOD ist dadurch für Mitglieder attraktiv geworden, die den traditionellen gewerkschaftlichen Forderungen und Aufgaben eher fernstanden. Dieses Profil als prononciert politische Gewerkschaft, stellt aber auch eine Eintrittshürde für unpolitische, potentielle Mitglieder oder für Andersdenkende dar. Eine wesentliche Erhöhung des Organisationsgrades setzt also voraus, dass es noch einen grossen Anteil von Beschäftigten im Öffentlichen Dienst mit einer links-ökologischen Grundhaltung gibt, die noch nicht organisiert sind. Oder aber dass ein Potential von noch zu politisierenden Angehörigen des Öffentlichen Dienstes vorhanden ist. Ähnlich wie für die einzelnen, potentiellen neuen Mitglieder, stellt sich diese Hürde auch für den Beitritt und die Integration von Berufsverbänden. Hier muss es dem VPOD gelingen aufzuzeigen, dass die berufspolitischen Forderungen und vor allem die berufsethischen Wertorientierungen von den Berufsangehörigen zwingend auch ein gesellschaftliches und politisches Engagement verlangen, und dass die berufliche Wertorientierung mit der politischen Grundhaltung des VPODs kompatibel ist. Gerade für die Berufe im Öffentlichen Dienst, die sich ja alle als dem Menschen und der Gesellschaft dienend verstehen, sollte dies eigentlich nicht allzu schwierig sein. Wir sind in der Lage uns diesen Herausforderungen zu stellen, in ihnen liegen auch Chancen für eine stärkere und einflussreichere Gewerkschaft. Das wird auch heissen, von alten Traditionen und Strukturen Abschied zu nehmen und uns neuen Inhalten und Arbeitsweisen zu öffnen. Nur so wird es uns auch gelingen, neue Mitgliederschichten anzusprechen und von allen arbeitenden Menschen nicht als überflüssig, sondern als notwendig wahrgenommen zu werden.

Der Dienstleistungssektor und der Öffentliche Dienst sind in einem rasanten Wachstum begriffen. Nicht alles was da wächst, ist auch gut und in Übereinstimmung mit unserem beruflichen und gesellschaftlichen Selbstverständnis.