Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 71 (1979)

Heft: 5

Artikel: Zum Organisationsgrad bei Angestellten : Daten und Argumente

Autor: Höpflinger, François

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354943

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: 16.07.2025

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

Zum Organisationsgrad bei Angestellten: Daten und Argumente

François Höpflinger

In allen Industrieländern ist seit langem ein Ansteigen der Zahl von Angestellten zu beobachten, wodurch sich der Anteil der (kaufmännischen wie technischen) Angestellten an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung stetig vergrösserte. Damit jedoch gewinnt der sozialpolitische Standort, insbesondere auch die gesellschaftliche Organisierung dieser Gruppe von Arbeitnehmern an Bedeutung. Trotz den stattgefundenen und stattfindenden sozialen und beruflichen Wandlungen zeigen sich zwischen Arbeitern und Angestellten immer noch deutliche Unterschiede in der Einstellung zu Gewerkschaften und ihren Forderungen. Ein Ausdruck davon ist, dass bisher nur vergleichsweise wenige Angestellte sich den Gewerkschaften angeschlossen haben und falls sie überhaupt organisiert sind, sich meistens eigenen Angestelltenverbänden angeschlossen haben. Auch wenn man die Mitgliederzahlen der verschiedenen Angestelltenverbände (Kaufmännischer Verband, Betriebskaderverband, Bankpersonalverband usw.) mitberücksichtigt, liegt der Organisationsgrad der Angestellten immer noch deutlich unter dem der Arbeiter oder auch dem der Beamten. Ein vergleichsweise tiefer Organisationsgrad von Angestellten – insbesondere der Privatwirtschaft – lässt sich nicht nur in der Schweiz, sondern auch in anderen westeuropäischen Ländern beobachten. Tabelle 1 vermittelt einen internationalen Vergleich des Organisationsgrades von Arbeitern und Angestellten zu Beginn der siebziger Jahre.

Tabelle 1: Der Organisationsgrad von Arbeitern und Angestellten im internationalen Vergleich zu Beginn der siebziger Jahre

Land	Arbeitnehmer insgesamt	Arbeiter	Privatangestellte	Öffentliches Personal
Schweden	85–87 %	80–95 %	63–71 %	95 %
Dänemark	60–70 %	78 %	42–52 %	—
Norwegen	50–55 %	65 %	58 %	—
Australien	50–53 %	56–64 %	26–41 %	77 %
Grossbritannien	43–50 %	50–53 %	27–38 %	85 %
BRD	35–40 %	42 %	19–24 %	76–93 %
Niederlanden	35–41 %	—	20 %	—
Schweiz	30–37 %	33 %	21 %	58 %
USA	22–28 %	53–56 %	9–13 %	28 %
Frankreich	22–25 %	25 %	15 %	75 %

Da es sich hier um Schätzwerte handelt, unterscheiden sich die Angaben zum Organisationsgrad je nach Quelle. Angegeben sind minimale und maximale Schätzwerte aus den benützten Quellen.[1]
Im internationalen Vergleich auffallend sind nicht nur die ausgeprägten Unterschiede im Organisationsgrad der Arbeitnehmer, sondern auch

- dass der Organisationsgrad der (privaten) Angestellten in jenen Ländern relativ hoch ist, in denen auch der Organisationsgrad der Arbeiter hoch ist. Verschiedene Autoren[2] haben denn darauf hingewiesen, dass eine gute und durchgehende Organisierung von Arbeitern auch mit einer guten Organisierung der Angestellten verbunden ist.
- dass das öffentliche Personal im allgemeinen besser organisiert ist als die Angestellten der Privatwirtschaft (obwohl zwischen Beamten und Privatangestellten in bezug auf Entlöhnung, Arbeitsart, soziale Herkunft usw. oft wenig Unterschiede bestehen). Als Begründung für den höheren Organisationsgrad des öffentlichen Personals werden Faktoren wie die höhere Zentralisierung und stärkere Bürokratisierung der Arbeitsverhältnisse in öffentlichen Verwaltungen als auch die höhere Bereitschaft zur Anerkennung von Gewerkschaften als Verhandlungspartner erwähnt.[3]

Bestimmungsgründe des Organisationsgrades bei Angestellten

Der vergleichsweise tiefe Organisationsgrad der Angestellten der Privatwirtschaft wird traditionell auf Faktoren wie die Karriereorientierung, der Individualismus, die relative Nähe zum Arbeitgeber usw. zurückgeführt, wobei teilweise auch Vorstellungen von einem 'falschen' Bewusstsein mitschwingen. Oft wird dabei vergessen, dass es sich bei den Angestellten – oder dem sogenannten 'neuen Mittelstand' – keineswegs um eine einheitliche, kompakte Schicht handelt, sondern die Angestellten sind – wie C. W. Mills formulierte – «aus den verschiedenen Schichten der heutigen Gesellschaft ausgeschieden und bilden jetzt nicht einfach eine neue horizontale Schichtung, sondern eher eine neue, kleinere Pyramide innerhalb der alten Gesellschaftspyramide.»[4] Gerade weil die Angestelltenschaft sozial und beruflich in eine Vielzahl von Gruppen aufgegliedert ist und sich zudem gegenüber Arbeiterschaft wie auch Arbeitgeberschaft in einer ausgesprochenen Zwischenstellung befindet, ist ihre sozialpolitische Stellung in vielen Fällen unbestimmt und zweideutig geblieben. Auch die historischen Entstehungsbedingungen haben mit zur oft unbestimmten gesellschaftspolitischen Orientierung der Angestelltenschaft beigetragen: «Die Angestellten sind ja erst spät zu einem Faktor in der industriellen Gesellschaft

geworden. Sie fanden, als sie sich ihrer bewusst wurden, eine präformierte Gesellschaft vor. In ihr gab es zwar neue und neuartige Arbeitsplätze, aber in ideologischer Hinsicht waren gewissermassen alle Plätze vergeben.»[5] Als 'mittlere' Schichtgruppe befand sich die Angestelltenschaft von Anfang an in einem ideologischen Spannungsfeld zwischen der organisierten Arbeiterschaft und der die betrieblichen Arbeitsverhältnisse bestimmenden Arbeitgeberschaft, was entweder zur Entstehung eigener Interessenorganisationen oder auch zum Desinteresse an jeder kollektiven Organisierung überhaupt beigetragen hat. Der in der Literatur beobachtete eher tiefe Organisationsgrad der Angestellten kann denn auch teilweise allein daraus resultieren, dass

- in verschiedenen Bereichen keine konsolidierten Interessenverbände bestehen, die für die systematische Organisierung bestimmter Gruppen von Angestellten in Frage kommen,
- die bei Angestellten relativ häufige Form der betrieblichen Organisierung – via Hausverbände – negiert wird und deren Mitglieder bei der Berechnung des Organisationsgrades von Angestellten nicht mitberücksichtigt werden.[6]

Bei der Erklärung des relativ geringen Organisationsgrades von Angestellten stehen Statusfaktoren – wie berufliche Stellung, Einkommen, Ausbildung sowie soziale Herkunft – traditionellerweise im Zentrum: die Angestellten sind weniger bereit, sich gewerkschaftlich oder sonstwie zu organisieren, weil sie im Durchschnitt gegenüber den Arbeitern immer noch gewisse Statusvorteile geniessen. Ebenso werden höhere Karrierechancen oder mittelständische soziale Herkunft als Hindernisse für eine kollektive Interessenorganisierung angesehen. Die neueren empirischen Ergebnisse ergeben allerdings gerade in dieser Hinsicht alles andere als ein eindeutiges Bild: einerseits zeigen gerade Angestellte mit vergleichsweise geringem Einkommen oder geringen Aufstiegsmöglichkeiten eine stärkere gewerkschaftliche Orientierung, andererseits lässt sich aber auch das umgekehrte Phänomen beobachten, dass nämlich die qualifizierten, besser ausgebildeten Angestellten deutlich besser organisiert sind als ihre weniger qualifizierten Kollegen.[7] Jedenfalls lässt sich heute zwischen der sozialen und beruflichen Stellung einer Gruppe von Angestellten und ihrem Organisationsgrad keine einfache Beziehung beobachten. In der Literatur zu diesem Thema ist denn wiederholt darauf aufmerksam gemacht worden, dass weitere Faktoren zu beachten sind. Diskutiert wurden insbesondere:

- Der Effekt der 'Bürokratisierung' der Arbeitsverhältnisse, wodurch sich das Bedürfnis auch der Angestellten nach einer organisier-

ten 'Gegenmacht' steigert. Daten aus verschiedenen Ländern zeigen denn auch, dass der Anteil der in Gewerkschaften organisierten Angestellten mit der Betriebsgrösse ansteigt.[8]

- Die Auswirkung des Verhaltens der Arbeitgeber gegenüber einer kollektiven Organisierung der Angestellten: Einerseits leisten Arbeitgeber in vielen Ländern der Ausdehnung der Gewerkschaften in den Bereich der Angestellten heftigen Widerstand, andererseits tendieren – vor allem eben auch die karriereorientierten – Angestellten stärker als Arbeiter dazu, sich mit der Geschäftsleitung zu identifizieren und sind daher weniger bereit, sich gegen deren offenen Widerstand einer Interessenorganisation anzuschliessen.[9]

Die heute vorhandenen Untersuchungen zum Organisationsgrad der Angestellten ergeben allerdings kein eindeutiges Bild, was sicherlich auch damit zusammenhängt, dass die Angestelltenschaft eine heterogen zusammengesetzte Arbeitnehmergruppe darstellt. Zum anderen hängt die Uneinheitlichkeit der Erklärungen auch damit zusammen, dass gewerkschaftliche Organisierung je nach Tradition und Aufbau der bestehenden Interessenorganisationen inhaltlich eine andere Bedeutung aufweisen kann.

Zum Organisationsgrad der Angestellten in der Schweiz

Offizielle Angaben seitens der Behörden über den Organisationsgrad der Angestellten existieren für die Schweiz nicht, so dass man auf eigene Berechnungen angewiesen ist. Allerdings sind die nun folgenden Angaben nur grobe Schätzwerte, da die für eine detaillierte Aufgliederung der Arbeitnehmer notwendigen statistischen Grunddaten zum Teil fehlen und auch nicht für alle Arbeitnehmerorganisationen gleichermassen zuverlässige Mitgliederzahlen vorliegen. Die Zuverlässigkeit der Daten zum Organisationsgrad der Angestellten wird auch dadurch vermindert, dass

- der Anteil der nicht berufstätigen Mitglieder (Pensionierte usw.) je nach Verband variiert, jedoch zumeist nicht ausgewiesen wird;
- gerade bei den Angestelltenverbänden – auf Grund sich überlappender Rekrutierungsbereiche – Doppelmitgliedschaften nicht selten sind und so gewisse Angestellte gleich zweifach mitgezählt werden.

Bei den Angaben über den Organisationsgrad der privaten Angestellten ist zudem zu berücksichtigen, dass die diversen bestehenden Hausverbände – sofern sie nicht einer nationalen Dachorganisation angeschlossen sind – nicht einbezogen wurden.

Zu erwähnen ist auch, dass in der Schweiz rund 94 Prozent der einer Arbeitnehmerorganisation angeschlossenen Angestellten der Privatwirtschaft in selbständigen Angestelltenverbänden – ausserhalb der Gewerkschaftsdachorganisationen SGB und CNG – organisiert sind.
Geht man vom gesamten Organisationsgrad der (privaten) Angestellten aus, zeigt sich, dass – trotz starkem absolutem Wachstum des Mitgliederbestandes vieler Angestelltenverbände – der Organisationsgrad während der Zeit der wirtschaftlichen Hochkonjunktur eher rückläufig war. Der Mitgliederzuwachs der Angestelltenverbände war in dieser Periode deutlich geringer als der Zuwachs an berufstätigen Angestellten. (Tabelle 2)

Tabelle 2: Schätzwerte für den Organisationsgrad der privaten Angestellten in der Schweiz 1937 bis 1976[10]

	Arbeitnehmer insgesamt	Privatangestellte
1937	—	25 %
1950	34 %	30 %
1960	34 %	25 %
1970	30 %	21 %
1976	38 %	25 %

Der Organisationsgrad der Angestellten nahm mit dem Einsetzen der Rezession dann wieder zu. Wie die folgenden Schätzwerte andeuten, ist der rezessionsbedingte Anstieg des Organisationsgrades bei den Angestellten geringer als bei den Arbeitern. Dies dürfte allerdings in erster Linie darauf zurückzuführen sein, dass innerhalb der Industrie ein massiver Rückgang der beschäftigten (und gewerkschaftlich eher schlecht organisierten) ausländischen Arbeitskräfte stattfand. (Tabelle 3)

Tabelle 3: Schätzwerte für den Organisationsgrad diverser Arbeitnehmergruppen 1970 und 1976[11]

	Arbeitnehmer insgesamt	Öffentliches Personal	Privatwirtschaft Arbeiter	Privatwirtschaft Angestellte
1970	30 %	58 %	33 %	21 %
1976	38 %	61 %	45 %	25 %

Bis heute jedenfalls haben sich die Differenzen im Organisationsgrad von Arbeitern und Angestellten in der Schweiz kaum verringert. Ähnlich wie bei den Arbeitern lassen sich allerdings auch bei den Angestellten je nach Branche oder Berufsgruppe deutliche Unterschiede im Organisationsgrad feststellen. Vergleichsweise hoch ist der Organisationsgrad:

- Erstens bei einigen Berufsverbänden, die beruflich homogene Angestelltengruppen rekrutieren (Vermessungstechniker, Musiker, angestellte Buchhändler). Relativ hoch ist auch der Organisationsgrad des – paritätisch zusammengesetzten – Schweizerischen Technischen Verbandes STV, der zu 95 Prozent Ingenieure HTL rekrutiert und wo der gemeinsame Ausbildungshintergrund eine relativ umfassende Organisierung erleichtert: rund 44 Prozent der Ingenieure HTL sind dem STV angeschlossen, der sich vor allem um berufspolitische und fachliche Belange der HTL-Absolventen kümmert.
- Zweitens bei den Werkmeistern und Polieren, deren Organisationsgrad sich zwischen 35 Prozent und 40 Prozent bewegt. Der überwiegende Teil dieser mittleren Industriekader ist den Kaderverbänden (Betriebskaderverband, Baukaderverband, Graphia) angeschlossen. Bei dieser Gruppe von (leitenden) Angestellten ist nicht eine gemeinsame Ausbildung, sondern die Gemeinsamkeit der innerbetrieblichen Stellung Ausgangspunkt für die Organisierung in eigenen Kaderverbänden. In den letzten Jahren ist es allerdings auch den Gewerkschaften – insbesondere der Gewerkschaft Bau und Holz – gelungen, eigene Kadergruppen aufzubauen, um so neue Gruppen von Mitgliedern anzusprechen.
- Drittens beim Bankpersonal, wo die Branchenorganisation – der Schweizerische Bankpersonalverband – auf einen Organisationsgrad von 38 Prozent kommt. Die überdurchschnittliche Organisation des Bankpersonals dürfte sowohl mit dem Bestehen einer einheitlichen, seit langem als Vertragspartner anerkannten Branchenorganisation als auch mit der besonderen Struktur der Branche (Existenz von staatlichen Kantonalbanken einerseits, starke Stellung der Grossbanken andererseits) zusammenhängen.
- Viertens die in den ASM-Firmen beschäftigten technischen Angestellten: Die grösste Interessenorganisation von Angestellten in diesem Bereich ist der Verband Schweizerischer Angestelltenverbände der Maschinen- und Elektroindusrtie VSAM, der als Dachverband von heute mehr als 65 Hausverbänden 40 Prozent aller in ASM-Firmen beschäftigten technischen Angestellten angeschlossen sind. Bezogen auf die einzelnen Hausverbände liegt der Organisationsgrad der Angestellten noch deutlich höher: Im Durchschnitt aller dem VSAM angeschlossenen Hausverbände beträgt der Organisationsgrad heute rund 60 Prozent, wobei er in den kleineren und mittelgrossen Firmen leicht höher ist als in den Grossfirmen mit mehr als 1000 Angestellten.[12] Überdurchschnittlich häufig einem Hausverband angeschlossen sind insbesondere die höher qualifizierten Angestellten sowie Angestellte mit Leitungsfunktionen, die sich auf Grund ihrer beruflichen Stellung besonders stark mit der jeweiligen Unternehmung identifizieren.

Im Vergleich zu den erwähnten Angestelltengruppen einen eher geringen Organisationsgrad ergibt sich:

- Erstens bei den weiblichen kaufmännischen Angestellten: während bei den männlichen kaufmännischen Angestellten rund 25 Prozent dem Schweizerischen Kaufmännischen Verband SKV angeschlossen sind, beträgt der Organisationsgrad bei den weiblichen Angestellten nur rund 8 Prozent. In den letzten Jahren ist allerdings der Anteil der organisierten weiblichen Angestellten an der Mitgliedschaft des SKV überdurchschnittlich stark angestiegen, was möglicherweise damit zusammenhängt, dass sich die weiblichen Angestellten – wie eine Umfrage bei SKV-Mitgliedern ergab – von der wirtschaftlichen Krise und der Büroautomatisierung besonders bedroht fühlen.
- Zweitens bei den Arbeitnehmern des Gast- und Hotelgewerbes: Die Union Helvetia, als bedeutendste Branchenorganisation der Hotel- und Restaurantangestellten weist gesamthaft gesehen einen Organisationsgrad von knapp 15 Prozent auf. Der relativ geringe Organisationsgrad in dieser Branche hängt nicht nur mit dem hohen Anteil an Frauen und ausländischen Arbeitskräften, sondern auch mit der ausgesprochen kleinbetrieblichen Struktur der Branche zusammen, wodurch eine systematische Rekrutierung von Mitgliedern wesentlich erschwert wird.
- Drittens beim Verkaufspersonal, das teils vom VHTL (Verband der Arbeitnehmer in Handels-, Transport- und Lebensmittelbetrieben der Schweiz), teils auch vom SKV – gemäss einem seit 1946 bestehenden Abgrenzungsabkommen – rekrutiert und vertreten wird. Auch in diesem Bereich sind der hohe Anteil an Frauen wie auch die immer noch relativ dezentralisierte Betriebsstruktur wichtige Hemmnisse für eine gewerkschaftliche Rekrutierung. Die zunehmende Konzentration im Lebensmittelhandel dürfte allerdings die Chancen für eine systematische Rekrutierung dieser Arbeitnehmergruppe erhöhen.

Der im allgemeinen niedrige Organisationsgrad bei den weiblichen Angestellten hat zu einem grossen Teil mit der besonderen beruflichen Lage der berufstätigen Frauen zu tun: Doppelbelastung durch Beruf und Haushalt, höhere Rotation wie auch die Arbeit in oft wenig interessanten Tätigkeitsbereichen usw. sind Faktoren, die eine Organisierung in einer Arbeitnehmerorganisation behindern.
Gesamthaft gesehen lässt sich beobachten, dass heute vorwiegend die beruflich bessergestellten Angestellten (gelernte kaufmännische Angestellte, qualifizierte technische Angestellte, untere und mittlere Kader) einer Interessenorganisation angeschlossen sind. Demgegenüber sind ungelernte beziehungsweise angelernte tech-

nische und kaufmännische Angestellte (wovon viele Frauen sind) sowohl in den meisten Angestelltenverbänden deutlich untervertreten als auch von den Gewerkschaften bisher kaum richtig erfasst. Die grosse organisatorische Lücke besteht damit insbesondere in jenem breiten Zwischenbereich, wo sich Arbeiter- und Angestelltenschaft beruflich wie einkommensmässig überlappen.

Hinweise

[1] Als Quellen wurden benützt: von Beyme K., Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in kapitalistischen Ländern, München 1977, Seiten 46 und 79/Waschke H., Gewerkschaften in Westeuropa, Köln 1975, Seiten 192 bis 193/Clegg H., Trade Unionism under Collective Bargaining, Oxford 1976, Seite 12/Rawson D. W., A Note on Manual and Non-Manual Union Membership in Australia, in: Journal of Industrial Relations, Dec. 1974, Seite 396/Adams R., The Growth of White-Collar Unionism in Britain and Sweden: A Comparative Investigation, Wisconsin 1975, Seite 3/Blum A., Ponak A., White-Collar Unions in Denmark, in: Relations industrielles, No. 1/74, Seite 65/ Stewart M., Trade Unions in Europe, Epping 1974, Seite 4/Gewerkschaftliche Rundschau, Heft 7/8, 1978, Seite 215.

[2] Etwa: A. Sturmthal, White-Collar Unions. A comparative essay, in: A. Sturmthal (ed.), White-Collar trade unions, Urbana 1967, Seite 376

[3] G. S. Bain, The Growth of White-Collar Unionism, Oxford 1970, Seite 126

[4] C. W. Mills, Menschen im Büro, Köln 1955, Seiten 101 bis 102.

[5] H. P. Bahrdt, Industriebürokratie, Stuttgart 1958, Seite 132

[6] Dazu: R. Lumley, White-Collar Unionism in Britain. A Survey of the Present Position, London 1973

[7] Dazu: G. S. Bain, D. Coates, V. Ellis, Social Stratification and Trade Unionism, A Critique, London 1973

[8] Dazu: G.S. Bain, The Growth of White-Collar Unionism, Oxford 1970, Seite 76/ S. Braun, J. Fuhrmann, Angestelltenmentalität, Neuwied 1970, Seite 418

[9] Dazu: G. S. Bain, op. cit., Seite 188 sowie als Kritik dazu: R. J. Adams, Bain's Theory of White-Collar Union Growth: A Conceptual Critique, in: British Journal of Industrial Relations, Nov. 1977

[10] 1937: VSA-Tätigkeitsbericht 1937/38, Seite 30/1950 bis 1976: Zahl der organisierten Arbeitnehmer: Statistische Jahrbücher der Schweiz/Zahl der Arbeitnehmer beziehungsweise Angestellten: Volkszählungsdaten 1950/60/70 sowie Betriebszählungsdaten.

[11] Schätzungen auf der Basis von Volkszählung 1970 und Betriebszählung 1975 sowie von Mitgliederangaben der Verbände.

[12] Quelle: Angestelltenrevue, Nr. 4/78