Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 72 (1980)

Heft: 12

Artikel: Gedanken eines Historikers zum hundertjährigen Bestehen des SGB

Autor: Gruner, Erich

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355017

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: 12.07.2025

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

Monatsschrift
des Schweizerischen
Gewerkschaftsbundes

Heft 12
Dezember 1980
72. Jahrgang

Zweimonatliche Beilage: «Bildungsarbeit»

Gewerkschaftliche Rundschau

Gedanken eines Historikers zum hundertjährigen Bestehen des SGB

Erich Gruner

Wissen die Schweizer, was sie an ihren Gewerkschaften haben?

Anlässlich seines 100. Geburtstages möchten wir des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) nicht bloss mit einem rein ereignismässigen Überblick gedenken. Vielmehr möchten wir international vergleichend fragen, weshalb sich die Gewerkschaften in Ländern wie z. B. Italien und England durch häufige und heftige, in der BRD durch wenige und intensive Streiks, in der Schweiz aber durch entsprechende Enthaltsamkeit auszeichnen. Sind Gewerkschaften einfach Geschöpfe ihrer nationalen Geschichte, Opfer einer verkehrten Wirtschaftspolitik, einer aggressiven marxistischen Doktrin? Profitieren sie in der Schweiz von einer guten Wirtschaftslage und sind deshalb bei uns so friedlich? Warum erscheinen sie in England und Italien als Plage, in der Schweiz aber als eine derart selbstverständliche Wohltat, dass man schon gar nicht mehr darüber nachdenkt, wie unentbehrlich sie für die Wohlfahrt unseres Landes sind. Zur besseren Orientierung des Lesers fügen wir eine chronologische Überblickstabelle bei.

Der SGB wurde vom Dach aus konstruiert

Gewerkschaften sind wie andere Verbände Organisationen, welche die Interessen ihrer Mitglieder wahrnehmen. Im Gegensatz z. B. bei Kartellen, die nur wirksam funktionieren, wenn ihnen jeweilen jeder Branchenangehörige beitritt, begegnen sie bei der Rekrutierung ihrer Mitglieder so viel Schwierigkeiten, dass sie froh sein müssen, im Schnitt 50% aller Organisationsfähigen zu vereinigen. Die Mitgliederwerbung gehört also hier zu ihrem täglichen Brot. Ihre Chancen hängen stark ab von den Wechselbeziehungen zwischen den Eigenarten der Organisation und den für sie gegebenen Adressaten, den dabei verwendeten Mitteln und den als Gesprächsgegenständen zugelassenen oder bevorzugten The-

men. Wie aus der Zeittabelle zu ersehen ist, beschränken wir uns *historisch* auf zwei Epochen: die der um ihre Existenz *kämpfenden* und die der in Staats- und Wirtschaftsordnung *gefestigten* oder gar *herrschenden* Gewerkschaft. Dabei werden wir zeigen, dass die *nationalen* gewerkschaftlichen Dachverbände wie SGB, CNG (Christlichnationaler Gewerkschaftsbund der Schweiz), DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund), TUC (Trade Unions Congress) usw. genau gleich wie die Parteien der entsprechenden Länder profiliert worden sind durch die höchst unterschiedlichen Bedingungen, unter denen die Gewerkschaften ihre Organisation aufbauen konnten und durch die Widerstände, die sie dabei überwinden mussten. So ist die Geschichte des 1880 gegründeten SGB dadurch gekennzeichnet, dass man beim Hausbau mit der Konstruktion des Daches begonnen und die Basisgruppen *von oben* her zu gründen und hernach ins Ganze einzugliedern versucht hat. Mit dem Erfolg, dass wir in Anlehnung an das damalige deutsche Vorbild heute zwar einen starken, föderativen Spitzenverband, aber *keine Einheitsgewerkschaft* besitzen wie den DGB seit 1945/49. Die englischen Gewerkschaften wurden ganz *von unten* her aufgebaut und konservierten den historischen Wildwuchs so stark, dass der Spitzenverband noch heute unter den zahlreichen internen Überschneidungen und Konkurrenzierungen leidet. Dabei kennt England nicht politisch-konfessionell aufgespaltene Richtungsgewerkschaften wie die Schweiz.

Uneinheitlichkeit des gewerkschaftlichen Rekrutierungsreservoirs

Mit ihrer Gündung wollten die Gewerkschaften die Daseinsbedingungen des Arbeiters zwar ganz allgemein mittels Selbstfürsorge (Krankenkassen usw.) und durch staatliche Sozialpolitik verbessern. Ihr Hauptanliegen war es aber, seine aus Lohnunterbietung resultierende *Unterlegenheit auf dem Arbeitsmarkt* durch Bildung einer kollektiv gegen den Arbeitgeber auftretenden Gegenmacht einzuschränken: und zwar sowohl durch Kampf (Streik) wie durch Beteiligung an der Festlegung der Arbeitsbedingungen (Kollektivvertrag). Die Macht der Gewerkschaften nimmt mit ihren Möglichkeiten zu, den Arbeitsmarkt zu monopolisieren. Nun steht aber dieses Ziel im Widerspruch zur wirtschaftlichen, sozialen und politischen Realität, die oft so bunt und uneinheitlich wie möglich ist. Dazu kommt, dass der gewerkschaftlich Organisierte, wenn ihm Gesetze und Gerichte überhaupt einen Beitritt erlauben, Opfer an persönlicher Freiheit, Geld und Zeit usw. zu bringen hat. Auf dem Arbeitsmarkt werden je nachdem Handwerker oder Industriearbeiter, Gelernte oder Ungelernte für sehr verschiedenartige, z. B. mehr ländliche oder städtische Betriebe gesucht; und es bieten sich in bunter Fülle Einheimische oder Fremdarbeiter, Deutsch-, Französisch- oder Italienischsprechende, Reformierte oder Katholiken an.
Je uneinheitlicher diese Realität ist, um so vielfältiger sind die *Massstäbe* und Umstände (Beruf, Betrieb, bestimmte Arbeitsprozesse, Branche,

Rohstoff), nach denen die Gewerkschaften ihre *Organisationsbereiche* bilden. Je früher diese zeitlich entstanden sind, um so weniger leicht können sie den technischen und sozialen Veränderungen angepasst werden; handle es sich um die zunehmende Spezialisierung ursprünglich «einheitlicher» Berufe oder umgekehrt um die Ausschaltung von Hochqualifizierten durch An- und Ungelernte. Die abwehrende und darum grundkonservative Haltung der Gewerkschaften gegenüber dem technischen Fortschritt ist also untrennbar mit ihrer zwiespältigen Stellung auf dem Arbeitsmarkt verbunden. Sie steht im auffallenden Gegensatz zu ihrem unter Umständen revolutionären Anspruch, die Wirtschaft zu vergesellschaften.
Die frühe *Festlegung* auf ganz bestimmte *Organisationsbereiche* steht dem Bedürfnis entgegen, sich aus strategischen oder finanziellen Gründen (Streiks, Selbsthilfekassen) zu *grösseren organisatorischen Einheiten zusammenzuschliessen.* Dies soll an national differenzierten Beispielen gezeigt werden. Dabei gehen wir gleichzeitig auf die Frage ein, welchen Einfluss die *Adressaten* auf Kampfmittel und Gesprächsthemen und damit auf Rekrutierung und Organisation ausgeübt haben.

Wie die Schwierigkeiten der Rekrutierung überwunden wurden

Der Versuch des SGB, die schweizerische Gewerkschaftsbewegung von der Spitze her aufzubauen, verlangte zunächst einen langwierigen *Lernprozess.* Die Grundidee, den SGB durch eine zentrale Streikstrategie und Streikkasse anziehend zu machen, scheiterte an der simplen Tatsache, dass grosse und begüterte Gewerkschaften meist weniger streikgierig sind als schwache und arme. Darum waren sie nicht gewillt, z. B. für mutwillig von Italienern inszenierte kostspielige Streiks zu bluten. Diese Erfahrung hatte die positive Folge, dass sich die vielen Zwerggewerkschaften nach deutschem Vorbild aus finanziellen Erwägungen zu vereinheitlichenden *Industrieverbänden* zusammenschlossen, und zwar nach dem Kriterium des ausgeübten Berufs; 1914 verbanden sich z. B. die Uhren- mit den Metallarbeitern, um eine Streikschuld von 1 Mio Franken gemeinsam zu tilgen. Dieser Prozess war in den zwanziger Jahren abgeschlossen. Er wirkte, aufs Ganze gesehen, streikhemmend, da Verhandlungen auf zentraler, sehr hoher Ebene in der Regel leichter kampflos geführt werden als in der Nähe aufgestellter Geschütze. Das ist übrigens auch der rein arbeitsmarktpolitische Hintergrund des Friedensabkommens in der Maschinen- und Metallindustrie von 1937.
Im Gegensatz zu Deutschen und Schweizern konnten die Briten mit ihren uralten Grenzstreitigkeiten über Organisationsbereiche ihren Spitzenverband nie einheitlich durchgestalten. Erweiterungen führten deshalb ebenso zu Monopol- und Grenzstreitigkeiten wie Fusionen (Amalgamations), da damit die Anhängerschaft nicht vereinheitlicht wurde. Darum die noch heute häufigen Fälle, dass eine in Lohnfragen führende Gewerkschaft trotz beruflich ähnlicher Mitglieder eine andere bestreikt,

nur weil sie wegen ihres grossen Anteils von Ungelernten lineare Lohnerhöhungen verlangt. Der SGB mit 15 Industrie- (oder Berufs-) Verbänden (460 000 Mitglieder) und der DGB mit 16 ähnlichen Verbänden (7,4 Millionen Mitglieder, die jetzt nach der Branchenzugehörigkeit ihres Betriebes zugeteilt werden) heben sich scharf ab vom britischen TUC mit 1960 noch 184, 1980 immer noch 115 völlig ungleichartigen Subverbänden und 11 Millionen Mitgliedern. Von ihnen setzen sich z. B. drei grosse Verbände (3,6 Millionen) ausschliesslich aus Ungelernten aller Berufe, weitere grosse aus einem Mischmasch zusammen, für deren Angehörige bald der Beruf, bald ein bestimmter Arbeitsprozess, bald etwas Drittes, massgebend ist.

Die Arbeitgeber als Adressaten

Die Frage, ob häufiger oder weniger häufig und intensiv *gestreikt* wurde, hing und hängt natürlich nicht primär von den Gewerkschaftsfinanzen, sondern vom *Verhalten der Adressaten* ab. Arbeitgeber und Staat agierten bis weit ins 20. Jahrhundert hinein aus einer Position der Stärke heraus, nach der Methode «Teile und herrsche». In der Schweiz gab es zwar formell fast keine Koalitionsverbote oder -behinderungen wie in allen andern Industriestaaten; dafür aber die gleiche gewerkschaftsfeindliche Praxis bei Unternehmern und anlässlich von Streiks bei der Staatsgewalt oder bei den Gerichten. Das *Streikpostenstehen,* noch heute in England heftig umstritten, führte wegen Drohung, Nötigung, Gewaltanwendung usw. zu Hunderten von Konflikten, in denen Polizei oder Militär eingriff und harte Strafen gefällt wurden. Gewisse Forderungen, z. B. 8-Stunden-Tag, Minimallohn, selbst das Koalitionsrecht, waren als Gesprächsthemen derart tabu, dass sie nie Verhandlungsthema, aber dafür fast regelmässig Streikgegenstand wurden.
Die Schweizerische Arbeiterschaft glaubte jahrzehntelang, ihre auf dem Verhandlungsweg abgelehnten Postulate liessen sich mindestens auf *politischem* Wege verwirklichen. Besassen sie doch ein wie nirgends sonst formaldemokratisch ausgebautes Wahlrecht, Initiative, Referendum und erzielten damit in einzelnen Kantonen auch einige Erfolge. Um 1900 wähnte man sogar, bei uneingeschränkter Mitgliederrekrutierung könnten die Arbeiter in einem politisch und religiös *neutralen Einheits-SGB* im Einverständnis mit den ebenso gut organisierten Unternehmern mittels demokratischer Mehrheitsentscheide alle für das Arbeitsverhältnis wichtigen Fragen friedlich lösen. Das scheiterte *auf der einen Seite* daran, dass z. B. freisinnige Arbeitgeber die Gewerkschaften bei der Mitgliederwerbung durch Versicherungskassen mit tiefen Prämien und höheren Leistungen an sich banden und so dem heutigen «Landesverband freier Schweizer Arbeiter» den Weg ebneten. Ein siegreich von katholischen Arbeitern bei Benziger (Einsiedeln) durchgeführter Streik wirkte als Alarmzeichen für die Gründung konfessioneller Richtungsgewerkschaften (1907 im damals christlich-sozialen Gewerkschaftsbund, heute CNG vereinigt).

Der Staat als Adressat

Auf der andern Seite förderte dieses ablehnende Verhalten den Wildwuchs halb gewerkschaftlicher, halb parteipolitischer lokaler *Arbeiter-Unionen.* Hier wurde die Gewerkschaftspolitik durch Generalstreiks (z. B. Genf 1902, Zürich 1912) und entsprechende Theorien (Anarchosyndikalismus und Robert Grimm, Bekenntnis des SGB zum proletarischen Klassenkampf in den Statuten von 1906/08) auf revolutionäre Ziele vorbereitet. Man darf gleichzeitig nicht vergessen, dass sich der Bundesrat damals im *«Arbeiterbund»* (1887–1920) eine Art Befehlsempfänger oder offizielles Sprachrohr schuf und damit die politische Interessenvertretung des SGB fast notwendigerweise auf den illegalen Weg des Landesstreiks von 1918 führte. Nur so schien der SGB sich die Gleichstellung mit den andern Spitzenverbänden ertrotzen zu können. 1927 wurde übrigens der «proletarische Klassenkampf» schon wieder aus den Statuten entfernt, im Hinblick auf die Rekrutierung des Bundespersonals. Etwa gleichzeitig (1918) holten sich die deutschen Gewerkschaften die Anerkennung durch Unternehmer und Staat und retteten damit Deutschland vor einem Chaos; die englischen errangen den grossen Nachkriegswahlsieg, nachdem sie 1906 durch Schikanen gezwungen worden waren, sich in der Labour-Party ein politisches Kampfinstrument zu schaffen. Aber politisch und verfassungsrechtlich institutionalisiert wurde diese Integration erst, nachdem sie infolge der nazistischen Gefahr unvermeidlich geworden war: in der Schweiz durch die Wirtschaftsartikel von 1947, in der BRD durch die Verfassung von 1949 und in England durch den Laboursieg von 1945.

Frieden und Krieg, Freiheit und Zwang auf dem Arbeitsmarkt

Arthur Steiner hat seinerzeit als Präsident des SGB den Arbeitsfrieden und die Bevorzugung der privatrechtlichen vor der öffentlich-rechtlichen Regelung (Gesamtarbeitsverträge, GAV) als «schweizerische Form der Auseinandersetzung» bezeichnet. Sie ist eine Spielart des Proporzdenkes. Nun wurden neben dem SMUV (SGB) auch die entsprechenden Industrieverbände der Minderheitsgewerkschaften als gleichberechtigte Partner anerkannt. Der seit 1937 stets wieder erneuerte Arbeitsfriede schafft gleichsam das Klima, in dem die Industrieverbände als Hauptakteure die Arbeitsbedingungen grundsätzlich regeln. Im Betrieb empfindet der Arbeiter die Gewerkschaft mehr als moralisch-rechtlichen Rückhalt denn als Machtfaktor. Auch wenn die Gewerkschaft bei der Wahl der Betriebskommission mitwirkt und den GAV vom Betrieb aus vorbereiten hilft, liegt ihr Schwerpunkt ebenso wenig im Betrieb wie etwa in der BRD. Denn dort sorgt die Mitbestimmungsgesetzgebung dafür, dass die Betriebe für die Gewerkschaft nur eine sekundäre Rolle spielen. Dies ganz im Gegensatz etwa zu *Grossbritannien.* Dort sorgen allein schon die schwer durchschaubaren Organisationsbereiche dafür, dass der *Schwerpunkt in die Betriebe* gelegt wird. Die Betriebsgewerkschaftsfunktionäre

(Shop stewards) sind die Hauptagitatoren bei Streiks, ähnlich wie übrigens in Italien.
Dass der *Betrieb in England* die Zelle der gewerkschaftlichen Aktion geworden ist, liegt aber auch in der typisch angelsächsischen rechtlichen Möglichkeit, nur gewerkschaftlich organisierte Arbeiter in einem Betrieb zuzulassen (closed shop). Seit dem Machtwechsel von 1945 hat sich in England so etwas wie eine Klassengesetzgebung mit umgekehrtem Vorzeichen vollzogen. Labour «rächt sich» an der früheren Verfolgung, indem sie die Gewerkschaften jetzt masslos privilegiert. Deshalb besitzen diese im Hinblick auf die Mitglieder-Rekrutierung viel wirksamere Druckmittel als etwa die schweizerischen und deutschen Gewerkschaften, die durchschnittlich nur einen Organisationsgrad von 40 bis 50 Prozent aufweisen. Dank der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von GAV kommen die gewerkschaftlichen Dienstleistungen heute Nicht-Mitgliedern ebenso zugute wie Mitgliedern. Diese «Trittbrettfahrer» werden zwar heute zur Bezahlung eines Solidaritätsbeitrags verpflichtet, sind aber für den gewerkschaftlichen Solidaritätsgedanken nur mehr schwer ansprechbar.

Distanz und Entfremdung von der gewerkschaftlichen Politik

Die «schweizerische Form der Auseinandersetzung» entlastet die Politik von Spannungen, wie sie in England und Italien zum Alltag gehören. So orientiert man Lohnforderungen an der Arbeitsproduktivität und kumuliert diese zum Beispiel nicht mit Postulaten zur Arbeitszeitreduktion. Damit entgeht man Niederlagen, wie sie die deutsche Gewerkschaft «Metall» anfang 1979 einstecken musste, als sie von 40 auf 35 Stunden heruntergehen wollte und die Arbeitgeber mit der klügeren Lösung durchdrangen, für Nachtschichten mehr Freischichten und allgemein mehr Ferien zu gewähren (Total-Streikkosten von 600 Mio DM). Die schwache Seite des *gewerkschaftlichen Proporzdenkens* in der Schweiz besteht darin, dass der Kern der Macht nicht proportional spaltbar ist. Der SGB sitzt also auch bei Unterstützung durch CNG, LFSA und SVEA, verglichen mit dem unternehmerisch-gewerblich-bäuerlichen Machtkartell, immer am schwächeren Hebelarm. Auch dann, wenn er diese Schwäche durch die Macht der grossen Zahl bei Initiativen und Volksabstimmungen wett zu machen sucht. Daraus ist auch die gewerkschaftliche Zauderhaltung in der Fremdarbeiterfrage erklärbar, die letztlich der Maximierung der Unternehmerinteressen zugute kam. Sie musste mit Abfall und Entfremdung eigener Mitglieder bezahlt werden: ganz abgesehen davon, dass die Fremdarbeiter nicht in die Gewerkschaften integriert werden konnten. Das zeigt sich zum Beispiel darin, dass der SGB nach einer mehr oder weniger stetigen Mitgliederzunahme von 313 000 auf 451 000 (1945–63) bis 1969 16 000 Mitglieder verlor und nach einem neuen Boom bis 1976 (475 000) wiederum 17 000 Verluste buchen musste.

Trotz der englischen und italienischen Krankheit macht sich dort – rein zahlen- und machtmässig betrachtet – eine Gegenbewegung bemerkbar. Sie beruht darauf, dass sich die *Monopolstellung der Labourregierung* und die der Gewerkschaften am *Arbeitsmarkt* gegenseitig bedingen. Obwohl die englischen Arbeiter nur halb so viel produzieren wie kontinentale Spitzenarbeiter, erstreben die dortigen Gewerkschaften «europäische» Löhne und helfen damit, die Inflationsspirale in Gang zu halten. Das Machtkartell von Gewerkschaften und der von ihnen abhängigen «Labour» hat sich zu einem förmlichen Erpressungspotential ausgestaltet. Labour muss zum Beispiel lohnpolitisches Wohlverhalten mit Konzessionen auf dem Arbeitsmarkt (Revision des Gewerkschaftsgesetzes von 1976) so teuer bezahlen, dass viele Gewerkschaften das, was sie auf politischem Wege nicht erreichen, einfach mit Streik auf Betriebsebene erlangen können. Die Konservativen streben mit ihren Reformen bloss eine für die Schweiz selbstverständliche Demokratisierung an, um zum Beispiel die gewerkschaftliche Monopolstellung leicht zu dämpfen. So soll ein Gewerkschaftsausschluss bei einem Streik im «closed shop» nicht einfach zu einem Stellenverlust des betreffenden Arbeiters führen. Nicht unähnlich ist die Situation in *Italien;* nur dass sich die drei Hauptgewerkschaften (Kommunisten, Christdemokraten, Sozialisten) je nach den Koalitionsverhältnissen innerhalb der Regierung mehr oder weniger stark mit der politischen Macht decken. Das italienische Streikfieber folgt der Strategie, Vorstösse auf nationaler und betrieblicher Ebene wechselweise so aufeinander abzustimmen, dass die Bewegung nie aufhört.

Fortschritt und Tradition bei den Gewerkschaften

Das *neue Programm des SGB* trägt dieser oft tiefer motivierten Unruhe in gewerkschaftlichen Kreisen mit grösster Zurückhaltung Rechnung. Diese macht sich hauptsächlich in verschiedenen Industrieverbänden und Einzelvorstössen bemerkbar. Sie zielen alle darauf ab, Streiks und spontane Aktionen wieder mehr zur Geltung zu bringen, freilich ohne sie wie in England und Italien zum «Verbrauchsartikel» (Renschler) zu degradieren. Ähnlich wie mit dem jetzt wieder neu erhobenen Postulat nach *Mitbestimmung* möchte man damit weniger eine politische Machtverschiebung in die Wege leiten als der Apathie und der reinen Konsumentenhaltung bei den Arbeitern auf den Leib rücken. Italienische Gewerkschafter mögen davon träumen, die Arbeit durch eine entsprechende Gesamtproduktion so zu vermenschlichen, dass sie für den einzelnen nicht mehr bloss in einem stereotypen Handgriff bestehe, sondern wieder zu einem Ganzen werde, wie dies Marx utopisch erwartet hat. Die schweizerischen Gewerkschafter denken bedeutend realistischer an die uralte und heute durch die Elektronik aktualisierte Gefahr, dass die technische Revolution Arbeitsplätze und Berufe wegrationalisiert. So wird auch hier wiederum sichtbar, wie eng beieinander konservative und sogenannt revolutionäre Postulate im gewerkschaftlichen Leben geblieben sind.

Anhang: Zeittabelle

Jahr	*Ereignis*	*Mitglieder*				
		der dem SGB angeschlossenen Verbände	der dem SGB erst ab 1919 angeschlossenen Verbände	des CNG	des LFSA	des SVEA
1858	Erster nationaler Berufsverband, Typographia					
1881	SGB nimmt Aktivität auf	800	5 000		300	
1891	SGB übernimmt schweizerische Streikkasse	5 200	10 000		600	
1902/04	Misserfolg einer neutralen Einheitsgewerkschaft	17 000	15 000	400	1 000	
1907	CNG (CSB) gegründet	78 000	25 000	4 000	2 000	
1908	SGB nur mehr Dachverband von Industrie- und Berufsverbänden; Proletarischer Klassenkampf	69 000	25 000	9 600	2 000	
1918	Oltener Aktionskomitee Landesgeneralstreik	177 143	50 000	8 000	1 000	800
1919–34	Sukzessive Aufnahme der Eisenbahner- und Bundespersonalverbände.	224 000		16 000	650	1 600
1919–24	Letzte Fusionen Eisenbahner, VPOD, Bau und Holz, Bekleidung					
1920	LFSA und SVEA gegründet.	224 000		15 000	1 900	2 000
1927	Absage an den proletarischen Klassenkampf	165 000		14 000	3 500	6 200
1935	Kriseninitiative; Ja-Parole zur Wehrvorlage	221 000		40 500	8 500	13 000
1937	Arbeitsfriede	222 000		40 000	8 500	13 000
1947	Wirtschaftsartikel: Legalisierung des SGB als Spitzenverband	382 000		47 000	15 500	14 000
1960	Wachstumsorientiertes Programm	437 000		80 000	18 000	15 000
1980	Kritisches Programm.	459 000		107 000	22 000	15 000