Kanada: kann eine Gewerkschaft für Ingenieure vermieden werden?

Autor(en): **Muir, Douglas J. / Weber, G.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizerische Bauzeitung**

Band (Jahr): **89 (1971)**

Heft 33

PDF erstellt am: **04.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-84962

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

der Schlösser; Von Holland nach Paris über die Strasse der Schlösser; Limburg bis Lüttich; In der Umgebung von Huy; Von der Provinz Limburg zur Provinz Namur; In den Ardennen um Lüttich; Süden – Luxemburg; Durch Westhoek und Westflandern; In Flandern; Zwei Schlösser im Hennegau, Rundfahrt durch die Provinz Namur; Zwischen Maas und Sambre; Rundfahrt durch die Ardennen: Orthe, Lesse, Semois. Einzelne Routen lassen sich auch kombinieren, um Überschneidungen in einzelnen Fällen zu vermeiden.

Die Broschüre «Rundfahrten zu Belgiens Schlössern» und weitere Unterlagen können bezogen werden beim Office National belge de Tourisme, Aeschenvorstadt 48/50, 4000 Basel. *G. R.*

Kanada: Kann eine Gewerkschaft für Ingenieure vermieden werden?

Von Prof. **J. Douglas Muir**, Edmonton, Kanada

DK 62.007.2:331.881

Vorbemerkung:

Kanada übt auf viele junge Ingenieure eine starke Anziehungskraft aus. Als grosses, unerschöpfliches Pionierland bietet es Entfaltungsmöglichkeiten, die wir in der Schweiz oft vermissen. Die kanadische Wirtschaft – stark vom reichen Nachbarn, den Vereinigten Staaten, abhängig – kämpft mit Struktur- und Wachstumsproblemen. Für die grossen Entwicklungsvorhaben sucht Kanada ständig die nötigen Finanzierungsmöglichkeiten. Gleichzeitig hat das Land grosse Sozialprobleme zu lösen.

Die Zahl der Arbeitslosen stieg im April 1971 auf saisonbereinigter Basis auf 6,7%. Dass bei dieser grossen, alarmierenden Zahl von Arbeitslosen nicht nur die wirtschaftlich Schwachen, die Ungelernten, betroffen werden, ist Tatsache geworden. Auch der kanadische Ingenieur bekommt die Auswirkungen dieser Arbeitslosigkeit zu spüren. Die Sicherung seines Arbeitsplatzes ist für ihn, neben seiner Entlöhnung, zu einem zentralen Problem geworden.

Der hier übersetzte Aufsatz von *J. Douglas Muir* wurde anlässlich eines Ingenieurkongresses in Jasper, British Columbia, im Mai 1970 vorgelegt[1]). Er ist für uns nicht nur interessant, weil er die sozialpolitischen Probleme unserer kanadischen Kollegen offen darlegt, sondern weil er einige Parallelen mit unseren Verhältnissen enthält. Es ist nicht notwendig, auf diese weiter einzutreten, hingegen sei auf einen wichtigen Unterschied zwischen den beiden Ländern hingewiesen: Für den kanadischen Ingenieur, der lange Jahre einem umworbenen Mangelberuf angehörte, hat sich die Lage umgekehrt; es ist der Ingenieur, der heute sehr oft Arbeit suchen muss oder um seine gute Stellung zittert. Dies kann übermorgen auch bei uns eintreten . . .

G. Weber

Einführung

In diesen Jahren steht der Ingenieur-Berufsstand Kanadas vor einer wichtigen Herausforderung. Wenn ihr nicht in der richtigen Art und Weise begegnet wird, kann der ganze Berufsstand zerstört werden. Die Herausforderung besteht in einem immer stärker werdenden Druck aus den eigenen Reihen in Richtung «Gewerkschaft». Am stärksten ist dieser Druck in den Provinzen Quebec, Ontario und British Columbia erkennbar, aber auch in den Ingenieur-Standesgesellschaften[2]) der übrigen Provinzen ist er zu spüren.

Manche Ingenieure, auch solche, die sich aktiv in den Ingenieur-Berufsgesellschaften betätigen, werden den Gedanken einer Gewerkschaft innerhalb des Berufsstandes nur belächeln. Diese Fehlbeurteilung der Unruhe, die sich innerhalb der Berufsgruppe abzeichnet, verschlimmert das Problem. Die Unruhe breitet sich vor allem unter den angestellten Ingenieuren in den grossen Firmen aus. Manche dieser angestellten Ingenieure erachten ein gemeinsames Vorgehen, um wirtschaftliche Besserstellung zu erreichen, als wünschenswert. Die Ingenieur-Berufsgesellschaften in ihrer heutigen Form sind jedoch nicht in der Lage, sie dabei zu unterstützen. Nur wenn es diesen Gesellschaften gelingt, ihre Struktur anzupassen und den Bedürfnissen der angestellten Ingenieure entgegenzukommen, wird es möglich sein, die Entwicklung zur Gewerkschaft zu vermeiden und zu verhindern, dass sich ein grosser Teil des Berufsstandes abwendet und eigene, neue Wege geht.

Die Darstellung dieser Herausforderung als eine Wahl zwischen «Ingenieur-Berufsstand»[3]) und «Gewerkschaft» würde als Entweder-oder-Vereinfachung dem Problem kaum gerecht. Der Ingenieur sollte in der Lage sein, sich der Waffen des Gewerkschaftssystems zu bedienen, ohne dass er auf sein Berufsethos verzichtet und ohne dass er sich der Gewerkschaftsbewegung anschliesst. Die Frage an die Ingenieur-Berufsgesellschaften besteht in Wirklichkeit darin, ob sie willens und in der Lage sind, dieses Bedürfnis zu befriedigen oder nicht, ob sie dem wachsenden Bedürfnis nach kollektivem Vorgehen[4]) für Besserstellung ihrer angestellten Mitglieder entsprechen können oder nicht. Gegen 90% aller Ingenieure stehen heute in einem Anstellungsverhältnis. Die Art und Weise, wie die Ingenieur-Berufsgesellschaften die Herausforderung ihrer angestellten Mitglieder behandeln, und das Geschick, welches sie dabei zeigen, werden bestimmen, ob ein Abgleiten des Ingenieurs zur organisierten Gewerkschaft vermeidbar sein wird oder nicht.

Die Fussnoten [1]) bis [10]) sind Anmerkungen des Übersetzers

[1]) A Trade Union for Engineers: Is it inevitable? By *J. Douglas Muir*, «The British Columbia Professional Engineer», Vancouver, Feb. 1971.

[2]) *The Associations of Professional Engineers of the Different Provinces of Canada.* Die zum SIA parallelen Organisationen, *die Associations*, sind in Kanada nicht als rein private Vereine konstituiert wie bei uns. Durch den *Professional Engineers Act* haben sie von den Provinzregierungen genau umschriebene Rechte und Pflichten erhalten. Zum Schutz des Publikums vor schlechter Berufsarbeit ist der *Association* die Prüfung, die Überwachung und Registrierung der Ingenieure übertragen worden.

Um eine Ingenieurarbeit rechtsgültig unterzeichnen zu dürfen, ist die Mitgliedschaft – verbunden mit dem Titel *Professional Engineer* – notwendig. Die kanadischen Berufs- oder Standesgesellschaften haben also einen ähnlichen halbamtlichen Status, wie ihn bei uns die Anwaltsverbände (kantonale Regelungen) oder die Ärztekammer (eidgenössische Regelung) besitzen.

[3]) *Engineer.* Der Begriff ist im Englischen wesentlich weiter gefasst als im Deutschen. Er umfasst neben dem Techniker beispielsweise auch den Lokomotivführer, den Maschinisten usw. *An engineer is a person in charge of an engin.*

Professional Engineer. Ein einer Standesorganisation angehörender Ingenieur, der sich über die notwendige Ausbildung und Fähigkeit ausgewiesen hat, den Beruf des Ingenieurs auszuüben.

[4]) *Collective Bargaining.* Dies ist einer der zentralen Begriffe, für welchen im Deutschen keine genaue Übersetzung vorliegt. *Bargain* wird mit feilschen, markten übersetzt. Eine treffende, allerdings gegenteilige Umschreibung gibt G. A. Friedl in der «Weltwoche» vom 28. 5. 1971: «Um jede Gehaltserhöhung, und sei es nur die Anpassung an die tarifliche Lohnentwicklung, muss persönlich gerauft werden...»

Die Ursachen

Die Beweggründe, die den angestellten Ingenieur, der nicht in leitende Stellung aufgestiegen ist, zum Zusammenschluss gegen den Arbeitgeber treibt, sind vielfältig. Die nachfolgenden Abschnitte versuchen einige dieser Beweggründe aufzuzeigen.

1. Die Gewerkschaftsbewegung[5])

Im Herbst 1969 hat der Gewerkschaftssekretär des «Canadian Labor Congress» (CLC)[6]), Bill Dodge, angekündigt, dass der CLC in den nächsten Jahren einen gewerkschaftlichen Grossangriff auf die Millionen von noch nicht organisierten «white-collar workers»[7]) Kanadas plane. Ein Teil dieses Angriffes wird in einem Angebot bestehen, engere Beziehungen zu den Lehrern, Krankenschwestern, *Ingenieuren* und anderen beruflichen Standesorganisationen anzuknüpfen. Für die Planung, Organisation und die Durchführung dieses Vorhabens hat der CLC kürzlich einen hauptamtlichen Koordinator angestellt. Gleichzeitig sollen mehr Forschungs- und Public-relations-Aufwendungen des CLC für die Belange der «white-collar and professional workers» eingesetzt werden. Bei diesem Vorgehen wird versucht werden:

- eine enge Verbindung zwischen den beruflichen Standesgesellschaften und dem CLC herbeizuführen;
- die Möglichkeit des Ausschlusses aus dem Berufsstand, wie er in den Arbeitsgesetzen der Provinzen vorgesehen ist, aufzuheben;
- Mustergewerkschaften für diese Berufsleute zu gründen;
- die «white-collar and professional workers»[8]) in die bestehenden Industriegewerkschaften aufzunehmen.

Es ist kaum anzunehmen, dass die Bemühungen des CLC direkten Einfluss auf den Berufsstand der Ingenieure haben werden. Es wird – mindestens kurzfristig gesehen – kaum viele Gewerkschaftsmitglieder geben. Auf lange Sicht aber werden die Bemühungen des CLC dennoch die Haltung des Ingenieurs gegenüber einem geschlossenen gemeinsamen Auftreten beeinflussen. In diesem Sinne werden die Bemühungen der Gewerkschaften den Wunsch der angestellten Ingenieure nach Zusammenschluss für Arbeitsverhandlungen verstärken.

2. Wachsende Zahl der angestellten Ingenieure

Wie erwähnt, sind gegen 90% der Ingenieure Lohnempfänger. Es ist anzunehmen, dass diejenigen, die in leitender Stellung, in der Forschung oder in Ingenieurbüros arbeiten, anregende und befriedigende Arbeit haben. Mehr und mehr sind aber Ingenieure bei grossen bürokratischen Organisationen angestellt, wo sie gemeinsam mit hundert anderen Ingenieuren Routinearbeiten verrichten und wenig Befriedigung und Anregung in ihrem Beruf finden. Es sei nur daran erinnert, wie Reihen von Ingenieuren bei Boeing Aircraft ähnliche Arbeiten verrichten. Auch bei Ontario- oder Quebec-Hydro trifft dies in einem gewissen Grade zu. Diese Art der Arbeit bringt einen Zerfall der Initiative und verunmöglicht, den Anteil des einzelnen Ingenieurs am Gelingen des Ganzen überhaupt noch zu erkennen. Daraus ergibt sich ein Gefühl der Enttäuschung, und die Angestellten müssen erkennen, dass es ihnen nicht mehr möglich ist, ihre Stellung und ihr Einkommen durch eigene Anstrengungen zu verbessern. Aus dieser Lage erwächst ein starker Wunsch nach gemeinsamem Vorgehen und ein Bedürfnis, dem Arbeitgeber so bessere Bedingungen abzuzwingen.

3. Wechsel in der Nachfrage nach Ingenieuren

In den letzten Jahren war eine beträchtliche Abnahme des Mangels an Ingenieuren festzustellen, der während mehr als zehn Jahren bestanden hatte. Heute warten auf den frisch diplomierten Ingenieur nicht mehr eine grosse Anzahl von günstigen Stellenangeboten, ja einige von ihnen haben überhaupt keine Stellenangebote erhalten. Dieser Wechsel hat einen Einbruch in die Löhne gebracht. Anfangslöhne für neu Diplomierte beispielsweise sind nicht mehr so rasch und nicht mehr so hoch angestiegen wie diejenige der übrigen Hochschulabsolventen. Die Auswirkungen dieser Tendenzumkehr war auch für die meisten angestellten Ingenieure zu spüren und hat das Bedürfnis verstärkt, zusammengeschlossen für Positionsverbesserungen zu kämpfen.

In den letzten 10 Jahren standen die Arbeitgeber meistens in einem aktiven Konkurrenzkampf um den Ingenieur; Abwerbung von Ingenieuren war an der Tagesordnung. Die Ingenieure konnten sich finanziell ohne weiteres durch einen Stellenwechsel oder auch nur durch die Drohung damit verbessern. Der Stellenwechsel wurde so zum traditionellen Kampfmittel um bessere Löhne. Mit dem Rückgang der Nachfrage wurde es immer schwieriger, den Stellenwechsel als Waffe für Lohnerhöhungen anzuwenden. Angestellte Ingenieure suchen jetzt neue Mittel, um Druck auf ihre Arbeitgeber auszuüben, um das Lohnniveau weiter anzuheben. Eine steigende Zahl von Ingenieuren sieht im gemeinsamen Vorgehen eine zweckmässige Möglichkeit dazu.

4. Das relative Lohnniveau der Ingenieure

Beträchtliche Unzufriedenheit wurde von vielen angestellten Ingenieuren zum Ausdruck gebracht, weil ihre Löhne wesentlich unter dem Verdienst der selbständigen Ingenieure liegen. Eine nicht veröffentlichte Studie des Arbeits- und Einwanderungsamtes beziffert für 1967 das Durchschnittseinkommen des angestellten Ingenieurs auf can. $ 12 148 – verglichen mit can. $ 17 298 des selbständigen Ingenieurs. Dieselben Ingenieure sind auch befremdet, wenn sie ihr Lohnniveau mit demjenigen der organisierten Arbeiterschaft vergleichen. Die starken Lohnerhöhungen, die die Gewerkschaften[9]) besonders in der Bauindustrie erreicht haben, lassen vergleichsmässig die Position des Ingenieurs stark verschlechtert erscheinen.

Eine grosse Zahl angestellter Ingenieure, besonders diejenigen in grossen Organisationen, haben festgestellt, dass sie als Einzelpersonen nur noch wenig Möglichkeit haben, ihren Lohn zu beeinflussen. Diese Ingenieure haben sich kürzlich darüber bei ihrer Ingenieur-Standesgesellschaft beklagt. Sie behaupten, dass ihre Standesorganisation von selbständigen Ingenieuren, von solchen in leitenden Stellungen und von Büroinhabern beherrscht werde, diese seien an den Lohnproblemen, wie sie der Angestellte sieht, kaum interessiert. Sie bemängeln weiter, dass die Gesellschaft die Interessen der Büroinhaber wahrnehme, indem sie eine Honorarordnung aufstelle, gleichzeitig aber nur wenig zugunsten der angestellten Ingenieure unternehme. Zusätzlich richteten sich diese Gesellschaften eindeutig gegen jeden angestellten Ingenieur, der versucht, seine Lage durch eine gemeinsame Aktion in irgendwelcher Form zu verbessern.

[5]) *Unionisme*. Gewerkschaftsbewegung. Die *Union* ist kein Instrument des Klassenkampfes, sondern hat nur die Interessen der Mitglieder zu vertreten.

[6]) *Canadian Labour Congress*. Die wichtigste kanadische Dachorganisation der organisierten Arbeitnehmerschaft. Ihr sind etwa 75% aller organisierten Arbeitnehmer angeschlossen.

[7]) *White-Collar Worker*. Er geht mit weissem Kragen zur Arbeit. Am ehesten mit Angestellter zu übersetzen.

[8]) *Professional Worker*. Er hat eine höhere Ausbildung und eine verantwortungsvolle Aufgabe im Beruf. Die Standesehre verlangt von ihm, dass er seinen Berufsethos hochhält.

[9]) *Industrial Union, Trade Union*. Gewerkschaften.

5. Der Anstieg der Löhne mit zunehmender Erfahrung

Angestellte Ingenieure haben sich auch über das ungenügende Ansteigen der Löhne mit zunehmender Erfahrung und zunehmendem Alter beklagt. Die Ingenieure erreichen ihre Einkommensspitze relativ früh, etwa mit 40 Jahren.

Die Studie des Arbeits- und Einwanderungsamtes führt die Durchschnittslöhne in Funktion der Jahre nach Eintritt ins Berufsleben an. Die Mittel von 0 bis 9 Jahren Berufserfahrung sind can. $ 10 948; für 10 bis 19 Jahre can. $ 12 695; für 20 bis 29 Jahre can. $ 14 999.

Diejenigen, die das gemeinsame Vorgehen vorschlagen, hoffen, dass sich dadurch die unbefriedigende Sachlage zu Gunsten der Mitarbeiter mit lanjähriger Erfahrung verbessern werde.

6. Die Einstellung gegenüber einem gemeinsamen Vorgehen

Die kanadische Öffentlichkeit ist daran, ihre Meinung über ein gemeinsames Vorgehen bei Arbeitsverhandlungen der Angestellten und der gehobenen Berufsgruppen langsam neu zu überdenken. Man ist heute eher bereit, zusammengeschlossene Gruppen von höheren Angestellten als Gesprächspartner für Lohnfragen zu akzeptieren. Im allgemeinen wird diesen Berufsgruppen nicht mehr das Recht abgesprochen, sich durch Zusammenschluss wirtschaftliche Vorteile einzuhandeln, sondern es wird nur angezweifelt, ob wirtschaftliche Sanktionen, wie Streiks, als Druckmittel dieser gehobenen Berufsgruppen zulässig seien. Mit diesem allgemeinen Gesinnungswandel sind mehr und mehr angestellte Ingenieure bereit, die Möglichkeit des gemeinsamen Vorgehens in irgend einer geeigneten Form zu erwägen.

Es könnten noch weitere Gründe für das zunehmende Verlangen nach vermehrtem gemeinsamen Vorgehen der angestellten Ingenieure genannt werden. Die sechs genannten Begründungen genügen jedoch, um zusammenfassend feststellen zu können, dass die Änderung der öffentlichen Meinung gegenüber dem Problem sowie die Bemühungen der Gewerkschaften die Widerstände der angestellten Ingenieure den Ideen eines gemeinsamen geschlossenen Vorgehens in Lohnfragen gegenüber stark abgebaut haben. Dazu kommt, dass durch das Zurückgehen der Nachfrage nach Ingenieuren, das Problem des Lohnniveaus in Verbindung mit den Arbeitsbedingungen und die erschwerte Persönlichkeitsentfaltung bei den grossen Arbeitgebern immer mehr Ingenieure dazu ermuntert werden, den gewerkschaftlichen Zusammenschluss als Mittel für die Preisbildung d.h. für die Bestimmung ihrer Löhne anzuerkennen.

Die Erfahrungen in Kanada

Die Erfahrungen mit gewerkschaftlichen Verhandlungen der angestellten Ingenieure beschränken sich weitgehend auf die Provinzen Quebec und Ontario. Der Ingenieurstand ist in acht der Provinzen Kanadas aus der Arbeitergesetzgebung ausgeschlossen, nicht ausgeschlossen ist er in den Provinzen Quebec und Saskatchewan.

Keine der Provinz-Gesetzgebungen, welche die Stellung der Ingenieure regelt, hat einen gewerkschaftlichen Zusammenschluss vorgesehen. In British Columbia wurde 1966 der Versuch unternommen, die Vorschriften so zu ergänzen, dass die Möglichkeit für eine gewerkschaftliche Organisation der Ingenieure geschaffen werden könnte. Diese Änderungen kamen aber nie zustande. Das vorgeschlagene Modell bestand aus einer zusätzlichen Organisation – unabhängig von der bestehenden Ingenieur-Berufsgesellschaft – welche alle Fragen der Ausmarkung von Gehältern und Sozialleistungen als verbindliche Schiedsgerichtsinstanz erledigen würde.

[10]) *Trade Union Act.* Regelt die Rechte und Pflichten der Gewerkschaften.

Die Erfahrung in Saskatchewan ist sehr lehrreich. Ingenieure in Saskatchewan sind durch die Gesetze[10]) nicht ausdrücklich vom Gewerkschaftswesen ausgeschlossen. Sie haben deshalb dieselben Rechte sich zu organisieren wie jede andere Gruppe von Arbeitern oder Angestellten. 1966 wurde das Arbeitsgesetz erweitert und den Ingenieuren das Recht eingeräumt

a) der Arbeiter- oder Angestellten-Gewerkschaft beizutreten und ihr anzugehören,
b) der Betriebs- oder Bürogewerkschaft (ihres Betriebes) *nicht* anzugehören,
c) eine eigene Gewerkschaft, der ausschliesslich Ingenieure angehören, zu gründen,
d) sich nicht zu organisieren. Wenn sie sich aber dennoch organisieren, stehen ihnen alle gewerkschaftlichen Rechte zu, wie jeder anderen Gruppe.

Bis heute aber haben die Ingenieure von Saskatchewan noch nicht beschlossen, sich in irgendeiner Art gewerkschaftlich zu betätigen. Immerhin, sie haben die Möglichkeit dazu.

Die Erfahrungen in Ontario gehen in die entgegengesetzte Richtung. Ingenieure sind ausdrücklich von der Gewerkschaftsgesetzgebung ausgeschlossen. Seit Ende des Krieges haben grössere Gruppen von Ingenieuren immer wieder das Recht des geschlossenen Vorgehens verlangt. Angeführt wurde diese Bewegung von Ingenieuren der Ontario-Hydro, die immer wieder versucht haben, diese Gewerkschaftsrechte unter dem Titel der Arbeitsgesetzgebung, der Ingenieurgesetzgebung oder mit einer besonderen Regelung zu erhalten. Diese Gruppe hatte vor allem wegen der Opposition des Ingenieurvereines von Ontario keinen Erfolg. Wenigstens erreichten sie freiwillige Zugeständnisse einer Anzahl von Arbeitgebern wie Ontario-Hydro, Bell Telephon, Canadian General Electric, CN Telecommunications, Hawker-Siddeley, Torronto-Hydro, Electric System und einer Reihe anderer. Dadurch verhandeln jetzt etwa 10% der angestellten Ingenieure in Gruppen mit ihren Arbeitgebern. Der Prozentsatz steigt ständig an.

In der Provinz Quebec hat der Ingenieur die Wahl zwischen dem Recht des gemeinsamen Verhandelns unter dem «Labour Code» oder unter dem «Professional Syndicates Act». Bis jetzt haben die meisten sich des «Professional Syndicates Act» bedient, weil dadurch die Ingenieur-Berufsgesellschaft und nicht der «Labour Relations Board» die Ausführungsvorschriften erlässt und den Rahmen und die Grösse der Gruppierungen bestimmt. Die Bewegung für gemeinsames Vorgehen in Quebec konzentriert sich vorwiegend auf bei Quebec-Hydro angestellte und vorwiegend in der Stadt Montreal arbeitende Ingenieure. Wie in Ontario hat sich die Ingenieur-Berufsgesellschaft von Quebec gegen die Zusammenschlüsse ausgesprochen. Trotz dieser Opposition hat sich die Bewegung von Quebec-Hydro und der Stadt Montreal auf andere grössere Firmen wie Marconi, Northern Electric, RCA Victor und andere ausgeweitet.

Es ist erwähnenswert, dass der grösste Teil dieser gemeinsamen Aktionen durch französischsprechende angestellte Ingenieure getragen wurden. Dafür gibt es drei Erklärungen: a) der Einfluss der «nicht so ruhigen Revolution», b) der Einfluss aus Frankreich, wo gewerkschaftliche Zusammenschlüsse von höheren Angestellten anerkannt sind, und c) die eingeschränkte Arbeits-Freizügigkeit des Französischsprechenden, der wegen seiner Sprache den Stellenwechsel als Mittel zur Lohnerhöhung weniger benutzen kann.

Einige Schlussfolgerungen

Aus der Prüfung der gewerkschaftlichen Bewegungen der Ingenieure Kanadas können die nachgenannten Schlüsse gezogen werden.

1. Die veränderte Haltung gegenüber dem Gewerkschaftswesen der Angestellten und der beruflich qualifizierten Angestellten zusammen mit den wirtschaftlichen, sozialen und beruflichen Problemen der angestellten Ingenieure ergibt eine starke Öffnung, ja einen Druck der Ingenieure zum gewerkschaftlichen Zusammenschluss hin.

2. Die immer stärker werdende Spezialisierung im Ingenieurberuf führte zu einer Massen-Ausbildung und bei vielen Grossbetrieben zum Einsatz von Ingenieuren im Sinne der Fliessbandarbeit. Daraus folgt, dass viele Ingenieure unbefriedigt sind und sich als Teil einer unprofilierten Masse vorkommen, ohne Entfaltungsmöglichkeiten und ohne Anreiz zu schöpferischer Arbeit. Sie wenden sich deshalb den organisierten Verhandlungen zu, um sich selbst zu bestätigen und um zu ihrem Lohn und zu ihren Arbeitsbedingungen doch auch noch etwas zu sagen zu haben.

3. Der Druck in Richtung Gewerkschaft wird genährt durch:

a) die Entwicklungen im Staatsdienst, wo es Berufsleuten erlaubt ist, ja wo sie sogar dazu ermuntert werden, mit der Regierung gewerkschaftlich organisiert zu verhandeln

b) das Vorbild, wie es sich in Quebec eingespielt hat

c) die Änderung in Bezug auf die Nachfrage nach Ingenieuren und ihre Auswirkung auf die Löhne und auf die Möglichkeiten des Stellenwechsels

d) das Gefühl, dass die bestehenden Ingenieur-Standesgesellschaften zwar sich der Honorarordnungen annehmen, aber gleichzeitig sich den Bemühungen für geschlossenes Vorgehen in Lohnfragen strikte widersetzen

e) Empfehlungen und Ermunterungen und Druck von gewerkschaftlicher Seite, dass sich der Ingenieur gewerkschaftlich organisiere.

4. Es wird dringend, dass die Provinz-Ingenieurgesellschaften ihre Stellungsnahme und ihren Widerstand gegen die Forderungen der angestellten Ingenieure nach gemeinsamem Handeln neu überdenken. Wenn nicht, könnte die Enttäuschung und der Druck weiter ansteigen, was zu einem Bruch in den Ingenieursgesellschaften selbst führen könnte.

Eine solche Entwicklung hat bei den Lehrern in den Vereinigten Staaten stattgefunden. Die National Education Association (NEA), welche von Verwaltungsbeamten kontrolliert war, widersetzte sich ebenfalls den Forderungen der Lehrer nach geschlossenem Auftreten gegenüber dem Arbeitgeber. Das Resultat war, dass die American Federation of Teachers gegründet wurde und die Lohnverhandlungen für eine grosse Zahl der Lehrer organisierte oder führte. Zusätzlich wurde die NEA gezwungen, die Bestrebungen der Kollektivverhandlungen ebenfalls zu unterstützen um seine Lehrer, welche 90% der Mitglieder ausmachen, nicht als zahlende Mitglieder zu verlieren. Ich habe das Gefühl, dass die Erfahrung der amerikanischen Lehrerschaft direkt auf die Zukunft der kanadischen Ingenieurgesellschaften schliessen lässt. Nur wenn die Ingenieurgesellschaften die Probleme des angestellten Ingenieurs erkennen und daran gehen, seine Bedürfnisse zu befriedigen, werden ihnen die unerfreulichen Erfahrungen des NEA erspart bleiben.

Die Haltung der Ingenieur-Berufsgesellschaften

Persönlich schätze ich die Entwicklung so ein, dass das Verlangen nach geschlossenen Arbeitsverhandlungen sich sehr rasch von Quebec und Ontario auf den ganzen Rest von Kanada ausbreiten wird – vielleicht zuerst nach British Columbia, nach Alberta und dann in die übrigen Provinzen. Es ist notwendig, dass der Ingenieur und dann die Ingenieur-Standesgesellschaften ihre Haltung, ihre negative Einstellung, die sie mit den Gedanken an Gewerkschaft oder gemeinsame Arbeitsgespräche verbinden, neu überprüfen und anpassen – sie mögen es beispielsweise «standesgemässe Gesamtarbeitsvertrags-Verhandlungen» nennen.

Die Ingenieur-Standesgesellschaften sollen auch zur Kenntnis nehmen, dass geschlossene Verhandlungen nicht notwendigerweise mit Streikaktionen gleichzusetzen sind. Zum Beispiel liegen jetzt Vorschläge bei der Legislative von Ontario, welche den Streik als Waffe nicht nennen und welche diese Waffe für den Ingenieur auch nicht vorsehen. Dieser Vorschlag sieht bei einem Scheitern der Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und angestellten Ingenieuren ein zwingendes Schiedsgericht vor – aber ein Schiedsgericht mit einem Widerhaken. Der Schiedsrichter wird in diesen Fällen nur zu entscheiden haben, ob die letzte Offerte der Ingenieure oder diejenige der Arbeitgeber anzunehmen sei. Daraus ergibt sich ein starker Druck auf beide Partner, ihre Streitigkeiten unter sich auszutragen, ohne an das Schiedsgericht zu gelangen.

In jedem Falle aber – dies geht aus den Tendenzen klar hervor – werden in allernächster Zukunft die angestellten Ingenieure geschlossen mit den Arbeitgebern verhandeln. Ob es in Zukunft Ingenieurgewerkschaften geben wird oder nicht, hängt ausschliesslich von der Haltung der Ingenieur-Standesgesellschaften der Provinzen ab und vom Geschick, mit welchem sie sich den Problemen des angestellten Ingenieurs annehmen.

Adresse des Verfassers: Dr. *J. Douglas Muir*, Associate Professor, Faculty of Business Administration and Commerce, The University of Alberta, Edmonton 7, Canada.

Zum 70. Geburtstag von Dr. h. c. Franz Gerber

DK 92

In beneidenswerter Frische kann am 22. August Dr. h. c. Franz Gerber, ehemaliger Obermaschineningenieur der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB), seinen 70. Geburtstag feiern. Der Jubilar, ein international anerkannter Fachmann, war an der Entwicklung des modernen Triebfahrzeugbaus massgebend beteiligt, so dass er bei seiner Pensionierung im Jahr 1966 auf ein reiches Lebenswerk zurückschauen konnte.

Franz Gerber wurde in Langnau im Emmental geboren. Beginnend mit einer Handwerkerlehre, der Vorbereitung auf die Maturität, dem Studium an der ETH und seiner Ingenieurpraxis bei der Firma Brown, Boveri & Cie., trat er wohl vorbereitet in den Dienst bei den SBB ein. Hier begann sein Aufstieg – die Lokomotivführerprüfung hatte er vorher schon bestanden – mit einer Weiterbildung in Basel, Luzern, Olten und Bern und einer vorläufigen Endstation bei der Bern–Lötschberg–Simplon-Bahn (BLS). Die Krone seiner Tätigkeit bildete hier die Entwicklung der Ae 4/4-Lokomotive, welche als erstes Hochleistungs-Triebfahrzeug ohne Laufachsen in ganz Europa Aufsehen erregte und ihm später die Würde eines Ehrendoktors der ETH eintrug.

Die hohen beruflichen und menschlichen Qualitäten konnten auch der Geschäftsleitung der SBB nicht verborgen bleiben. So wurde Franz Gerber anfangs 1954 durch den Verwaltungsrat auf dem Berufungsweg zum Obermaschineningenieur bei der Generaldirektion gewählt. In den zwölf Jahren seiner neuen Tätigkeit hat der Jubilar einem ge-