Zeitschrift: Rote Revue - Profil : Monatszeitschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 65 (1986)
Heft: 11

Artikel: Die Gewerkschaften aus der Sicht ihrer Basis : "Gewerkschaften im Wandel"

Autor: Degen, Bernard

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-340403

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: 15.07.2025

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

oder negativ beurteilt werden. Unsere Politiker haben weder Imagepflicht noch Wahlhilfe von dieser Seite nötig. Man mag mir entgegenhalten, dass der Werbeeffekt nicht zu unterschätzen sei. Ich glaube aber, dass hier ebenfalls Veränderungen im Gange sind: Mehr und mehr durchschaut auch das breite Publikum diese Spiele und wendet sich angewidert ab.

In der Sachpolitik stellt sich die Frage noch deutlicher: Die politischen Problemstellungen sind komplizierter geworden. Sie verlangen ein hohes Mass an Ein- und Übersicht und rufen nach permanenter Auseinandersetzung. Die Schlagzeilenjägerei der meisten heutigen Medien wird diesen Anforderungen in keiner Weise mehr gerecht. In ihrer oberflächlichen Behandlung werden wichtige Themen geradezu «totgeschlagen». Als Beispiel lässt sich das Waldsterben anführen. Diese Diskussionen müssen wir also ohnehin anders führen: Wir müssen neue Multiplikatoren einsetzen, um diese Fragen im öffentlichen Bewusstsein zu halten, ohne uns auf die klassischen Medien Presse, Radio und Fernsehen allein abzustützen. Auf der andern Seite dürfen wir ebenso selbstbewusst alle Medien - ob sie uns freundlich gesinnt sind oder nicht - an ihre Informationspflicht erinnern und darauf beharren, dass sie unsere Standpunkte der Öffentlichkeit bekanntgeben - dies umso mehr als sich diese Medien heute meistens als parteiunabhängig erklären und immer wieder beteuern, sie seien der ganzen Öffentlichkeit verpflichtet.

Aus unserem demokratischen Selbstverständnis heraus müssen wir uns noch konsequenter für die Freiheit der Medienschaffenden einsetzen - vor allem gegenüber ihren Verlegern, aber auch gegenüber Druckversuchen von aussen. Dieses Bekenntnis zur Pressefreiheit gilt natürlich auch zugunsten jener Medienschaffenden, die Meinungen äussern, die uns nicht passen. Anderseits müssen wir auch dem Machtmissbrauch, den einzelne Medienschaffende betreiben - und der meistens nicht im Auftrag von irgendwelchen Verlegern erfolgt! - energisch entgegentreten. Man muss den kleinen Königmachern oder Fertigmachern, die keine ethischen Grundsätze mehr kennen, auf die Finger klopfen, anstatt um ihre Gunst zu buhlen.

Die Gewerkschaften aus der Sicht ihrer Basis

«Gewerkschaften im Wandel»

Von Bernard Degen

Mit der Einstellung der Gewerkschaftsbasis zu ihren Verbandsstrukturen, zur schweizerischen Ausprägung der *industrial relations* und zu gewerkschaftlichen Zielsetzungen befasst sich die Studie eines Teams von Soziologen und Politologen aus Genf und St. Gallen*. Ihr Ausgangspunkt bildete die These, einer Phase wirtschaftlicher Stagnation, verbunden mit technologischem und strukturellem Wandel entspreche ein anderer Gewerkschaftstypus und eine andere Strategie als der Wachstumsphase der Nachkriegszeit. Die Datengrundlage lieferte die Befragung von 606 Mitgliedern des SMUV und 421 des VPOD im Frühling 1982. Bereits 1984 machten die Autoren erste Resultate in Form eines 80seitigen Computerausdruckes zugänglich. Kürzlich erschien nun ein Buch, in dem sie die Umfrageergebnisse kommentieren und damit für eine breitere Diskussion erschliessen. Einige Aspekte sollen im folgenden auf den drei eingangs erwähnten Untersuchungsebenen näher betrachtet werden:

1. Gewerkschaftsstrukturen

Die soziale Zusammensetzung der untersuchten Verbände, wie sie sich aus der geschichtlichen Zufallsstichprobe ergibt, weicht voneinander ab. Im SMUV stellen gelernte und ungelernte Arbeiter zusammen mit den Vorarbeitern etwa zwei Drittel der Mitglieder, Angestellte und Kader dagegen nur ein Viertel. Gerade umgekehrt liegen die Verhältnisse beim VPOD. Leider fehlen in der Veröffentlichung Angaben über die Repräsentativität der gewerkschaftlichen Berufs- bzw. Sozialstruktur für die der jeweiligen Rekrutierungsbranche. Einen hohen Bildungsabschluss (mindestens Mittelschule oder höhere Fachschule) geben 9,3% der SMUV- und 27,2% der VPOD-Mitglieder an. Rund 30% der Metaller verdienen zwischen 2000 und 3000

* Charles Roig, Hans Schmid, Ural Ayberk, Jean-Noël Rey: Syndicalisme au futur - Gewerkschaften im Wandel, Lausanne 1986

Charles Roig, Hans Schmid, Ural Ayberk, Jean-Noël Rey, Carlos Garcie, Eric Wisler: Enquête sur les mutations syndicales en Suisse, Genf 1984

Franken monatlich, weitere 40% zwischen 3000 und 4000. Zur letztgenannten Einkommensklasse zählen sich auch die 45% der Öffentlichen, während weitere 25% über 4000 Franken nennen. Unbefriedigend sind die Daten zum Altersaufbau. Zwar wird in der Einleitung auf die Überalterung hingewiesen. Aus der Umfrage ergibt sich jedoch eine nahezu gleichmässige Verteilung auf alle Altersklassen zwischen 25 und 65 Jahren, wobei im SMUV die 36–45jährigen, im VPOD die 56–65jährigen leicht herausragen. Im AHV-Alter sollen bei den Metallern 3,8%, bei den Öffentlichen 1,4% stehen. Tatsächlich weist aber der VPOD 1981 über 15% seiner Mitglieder in dieser Altersklasse aus. Die Abweichung verlangt nach einer Erklärung.

Die Gewerkschaftsführung kommt in der Umfrage gut weg, äussern doch zwei Drittel kaum oder gar keine Kritik. Etwas unzufriedener sind Linkere, besser Ausgebildete, Ausländer (v.a. SMUV). Teilzeitbeschäftigte (v.a. VPOD) und Jüngere. Bei der Frage nach der Wirkung der Gewerkschaften antworten ein Viertel mit «wenig erfolgreich» und weitere 6% mit «erfolglos». Als wichtigste Gründe werden der Reihe nach genannt das geringe Engagement der Basis, die Passivität der Bürokratie, der Arbeitsfrieden und das Fehlen von Spezialisten. Diese Kritik ist durchaus ernst zu nehmen, kommt sie doch von Personen, die immerhin nicht unbeträchtliche Mitgliederbeiträge aufbringen. In diesem Zusammenhang gehört auch die unbekannte Zahl von Arbeitnehmern, die Gewerkschaften prinzipiell begrüssen, aus den verschiedensten Gründen aber nicht beitreten. Trotz des schmeichelhaften Umfrageergebnisses besteht kein Grund zum zufrieden Zurücklehnen.

In vier hauptsächliche Typen teilen die Autoren die Gewerkschaftsmitglieder ein. Die «Attentisten», rund 8%, zeigen geringes Engagement. Mittel bis stark am Gewerkschaftsleben nehmen dagegen die «Traditionalisten» teil, die mit 60% grösste Gruppe. Sie sind als überzeugte Befürworter des Arbeitsfriedens für Kampfmassnahmen kaum zu gewinnen. Die rund 25% «Modernisten» dagegen beteiligen sich an Aktionen, nicht aber am Gewerkschaftsalltag. Auf beiden Ebenen setzt sich nur die kleine Gruppe der «Engagierten» ein. Beim SMUV gehören drei Viertel der Mitglieder zu den Attentisten und Traditionalisten, beim VPOD noch gut die Hälfte. Sie sind eher auf materielle Forderungen ausgerichtet, die Modernisten und Engagierten eher auf qualitative und strukturelle. Die Öffentlichen legen deutlich mehr Gewicht auf die Mitarbeit im Verband. Sie wünschen sich eine Dezentralisierung und den vermehrten Einbezug in die Geschäftsführung. Im SMUV dagegen neigen die Mitglieder zu einer pyramidenförmigen Struktur und begnügen sich mit der formalen Demokratie. Sie legen das Schwergewicht auf materielle Verbesserungen, individuelle Beratung und Unterstützung. Der VPOD versteht sich mehr als Instrument zur Steigerung der Lebensqualität und zur Entfaltung der Arbeitnehmer in der Gesellschaft.

Gewerkschafter unterscheiden klar zwischen politischen und sozialen Fragen, wobei sie letztere dem Aufgabenbereich ihrer Organisation zuordnen. Gut die Hälfte der Befragten beim SMUV und 41% beim VPOD halten ihren Verband für zu politisch. Als der Linken nahestehend bezeichnen sich 50,3% im SMUV und 69,3% im VPOD. Bei den parteipolitischen Präferenzen liegt die SP mit 48,1% klar vor der PdA (4,7), der FdP (3,1), der CVP und der SVP (je 2,9) und der SAP (2). Selbst in einer Partei sind 14,4% und waren weitere 6,1% der Befragten. Der Anteil der Parteimitglieder ist im VPOD etwa drei Mal höher als im SMUV. Die SP organisiert drei Viertel der parteipolitisch engagierten Gewerkschafter. Nur zu einem kleinen Teil gehören die gewerkschaftlichen Aktivisten einer Partei an. Funktionen in beiden Organisationen kumulieren nicht einmal 2% der Befragten. Den Gewerkschaften wird eine Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer weit stärker zugetraut als den Parteien. Betrachtet man diese Zahlen aus der Sicht der SP, so gewinnen sie eine ganz andere Bedeutung. Falls die Stichprobe einigermassen stimmt, stellen allein der VPOD etwa 6500 und der SMUV rund 6000 Parteigenossen. Liegen die Verhältnisse bei andern SGB-Verbänden ähnlich, so kommen noch einmal 20 000 bis 25 000 Gewerkschafter dazu. Bei vielleicht 50 000 Sozialdemokraten ergäbe dies ungefähr ein Zweidrittelsmehr. Allerdings bilden auch die Gewerkschafter einen äusserst heterogenen Block.

2. *Industrial relations*

Den *industrial relations,* d.h. dem System von Regeln, nach denen Arbeitnehmer und Unternehmer ihre Interessen aushandeln, gilt eine zweite Untersuchungsebene. Fast zwei Drittel der Befragten zeigen sich von der heute gebräuchlichen Regelung der Arbeitsbedingungen durch Verträge und Gesetze befriedigt. Über ein Viertel würde allerdings eine rein vertragliche vorziehen. Die aus Arbeitnehmern und Funktionären zusammengesetzten Verhandlungsdelegationen stossen ebenfalls auf breite Zustimmung. Wiederum würde aber ein Viertel lieber reine Arbeitnehmerdelegationen sehen. Die Mehrheit der Befragten glaubt nicht daran, Einfluss auf die Verhandlungen nehmen

zu können. Eine direkte gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb wünscht sich eine starke Mehrheit in beiden Verbänden. Nur ein Zehntel der Befragten wendet sich jedoch bei Schwierigkeiten wegen dem Lohn, den Arbeitsbedingungen oder disziplinarischen Fragen an den Gewerkschaftssekretär. Die meisten versuchen zusammen mit den Vorgesetzten eine Lösung zu finden. Die VPOD-Sekretäre werden immerhin noch drei Mal häufiger eingeschaltet als die des SMUV. Die Autoren werten es als bedenklich, dass es der Unternehmerseite derart gelungen ist, sich als primäre Anlaufstelle zu profilieren. Für ein endgültiges Urteil wären allerdings noch Informationen über die Schwere der Fälle nötig.

Angelpunkt der schweizerischen Form der *industrial relations* ist der Arbeitsfrieden. Noch immer beurteilen ihn 76% der SMUV- und 61,5% der VPOD-Mitglieder positiv. Am skeptischsten sind die 31-40jährigen, von denen sich immerhin zwei Fünftel ablehnend äussern. Angestellte haben eine negativere Haltung als Arbeiter, Frauen als Männer, Tessiner als Deutschschweizer und Romands. Akademiker und Absolventen von Gymnasien lehnen den Arbeitsfrieden als einzige ab. Es gilt allerdings zu berücksichtigen, dass von all den genannten skeptischeren Gruppen nur ein bestimmter Teil in eine Gewerkschaft eintritt. Der Arbeitsfrieden wird noch immer mit positiven Werten in Zusammenhang gebracht. Die SMUV-Mitglieder sehen in ihm in erster Linie einen Garanten für Prosperität und soziale Sicherheit. Die kritischeren VPOD-Gewerkschafter nennen zwar zuerst die Interessen des politischen Systems und die Stärkung des Unternehmertums, zeigen aber auch für die beiden andern Argumente viel Verständnis. Der Glaube an die Zukunft des Arbeitsfriedens ist allerdings erschüttert. Die entsprechende Frage ergibt zwei fast gleich grosse Gruppen, nämlich 44%, die keine Änderung erwarten, 44,5%, die mit neuen *industrial relations* rechnen. Die Merkmale der letzteren gleichen denen der aktuellen Kritiker.

Eng verbunden mit der Haltung zum Arbeitsfrieden ist die Stellungnahme zu Kampfmassnahmen. Die Untersuchung fragte nicht etwa nach der Bereitschaft zu ihrer Anwendung, sondern ob man Streiks, Demonstrationen oder Akte des Ungehorsams in bestimmten Situationen für gerechtfertigt hält. Über 70% der Befragten bejahen Kampfmassnahmen zur Verhinderung von Entlassungen, zur Verhinderung unerwünschter Bauten (AKW, Autobahnen) und zur Druckausübung auf Behörden. Betrachtet man die Verteilung auf die Mittel, so verblasst das kämpferische Bild. In fast allen Fällen beschränkt sich die Billigung auf die Demonstration. Der Streik stösst nur gerade zur Verhinderung von Entlassungen auf namhafte Zustimmung (27,5%). In Lohnfragen würden ihn noch 17% erwägen, zur Druckausübung auf Behörden 14% und für Mitbestimmung 13%. Akte des Ungehorsams finden nur bei einer kleinen Minderheit Anklang. Eine Aufschlüsselung nach Merkmalen zeigt, dass VPOD-Mitglieder, Frauen, Tessiner, 21-30jährige, Angestellte und solche mit höherer Schulbildung den Streik leicht positiver bewerten. Mehrheitlich stimmen ihm aber nur Akademiker im Falle von Lohnforderungen zu. Auf das Problem der Repräsentativität einiger dieser Gruppen wurde bereits hingewiesen. Gesamthaft gesehen haben Kampfmassnahmen auch unter den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern ein *schlechtes Image*.

3. Gewerkschaftliche Ziele

Eine dritte Untersuchungsebene schliesslich ist Wertsystemen und Zielsetzungen gewidmet. Die Wertorientierung wird mit einem etwas grobschlächtigen Instrument gemessen. Aus zwei materiellen (Aufrechterhaltung der Ordnung, Teuerungsbekämpfung) und zwei nichtmateriellen Prioritäten (mehr Einfluss der Bürger auf politische Entscheide, Garantie der Meinungsfreiheit) hatten die Befragten zwei auszuwählen. Je rund ein Viertel entscheiden sich für ein einheitlich materielles oder nichtmaterielles Paar, die übrigen für ein gemischtes. Deutliche Unterschiede ergeben sich zwischen den beiden Verbänden. Im VPOD stehen Meinungsfreiheit und Demokratie zuoberst, im SMUV Teuerungsbekämpfung und Meinungsfreiheit. Bei letzterem haben 26,1% rein materielle und 14,9% rein nichtmaterielle Prioritäten. Bei den Öffentlichen lautet das Verhältnis gerade umgekehrt, nämlich 19,5% zu 35,4%. Der Vergleich mit einer Studie von 1972 ergibt einen Rückgang der einheitlich materiellen Prioritäten von 31,4% auf 23,5% und einen Zuwachs der einheitlich nichtmateriellen von 7% auf 23,3%. Man hätte diesen Wertewandel noch gerne anhand eines feinern Rasters verfolgt. Ein solcher ist allerdings nachträglich nicht mehr zu rekonstruieren. Anzufügen wäre hier noch, dass in beiden Verbänden eine Zukunft ohne Atomkraftwerke deren Weiterentwicklung klar vorgezogen wird.

Bei den gewerkschaftlichen Zielen ist zwar auch ein gewisser Wertewandel festzustellen. An der Spitze stehen aber in beiden Verbänden in gleicher Reihenfolge vier materielle mit Nennungen zwischen 78% und 88%: Kündigungsschutz, Teuerungsausgleich, Vollbeschäftigung und Recht auf Arbeit. Dann fol-

gen, bei VPOD und SMUV auf unterschiedlichen Rängen, vier qualitative: Humanisierung der Arbeit, Weiterbildung, Gleichheit von Mann und Frau sowie ein niedrigeres Rentenalter. Die Lohnerhöhung kommt erst an zehnter Stelle. Strukturelle Forderungen wie Mitbestimmung oder Selbstverwaltung belegen sogar die letzten Plätze.
Ein Bündel von Fragen befasste sich mit der Arbeitszeit. Die 40-Stunden-Woche landete 1982 noch weit hinten. Sie belegt sowohl beim VPOD mit 49,3% als auch beim SMUV mit 40,6% erst den zwölften Rang. Verschiedene Formen flexibler Arbeitszeit finden unterschiedliche Zustimmung. Kaum Gegner kennt die gleitende Arbeitszeit. Auch die Teilzeitarbeit lehnen nur 24,4% beim SMUV und 19,5% beim VPOD ab. Temporärarbeit dagegen billigt nur eine Minderheit. Die Umfrage erfolgte allerdings noch vor den Streiks der IG Metall, die 1984 auch in der Schweiz die Arbeitszeitdebatte anheizten. Damals wurde die «flexible Arbeitszeit» noch nicht als Strategie der Unternehmer betrachtet. Diese haben erst in der Folge das offensichtlich auch bei Gewerkschaftern positiv besetzte Thema aufgegriffen und zu ihren Gunsten abgebogen. Ob sie es in Zukunft weiterhin monopolisieren können, hängt wesentlich vom Ausgang der zur Zeit in den Verbänden laufenden Debatte ab.

Gewerkschaften im Wandel?

Im Nachwort werden vier Dimensionen des Wandels ausgemacht.
1. Kulturell: Auf das gewerkschaftliche Wertesystem scheinen sich die wirtschaftlichen Veränderungen nicht allzusehr ausgewirkt zu haben. Zumindest kurz- oder mittelfristig dominieren kulturelle Tendenzen wie der Arbeitsfrieden die konjunkturellen Schwankungen. Eine langfristige Verschiebung zu postmateriellen Werten lässt sich jedoch vermuten.

2. Interorganisatorisch: Der SMUV ist eine typische Arbeitergewerkschaft; der VPOD dagegen organisiert ein breites Spektrum von Arbeitnehmern. Ersteren gefährdet die derzeitige Wirtschaftslage mehr, weshalb er stärker an traditionellen Werten hängt. Im VPOD sind aufstrebende soziale Schichten besser vertreten, die dazu neigen, ihr Wertesystem zu generalisieren. Er wirkt daher innovativer.
3. Innerorganisatorisch: Der SMUV scheint noch nach einem pyramidenförmigen System mit den Sekretären im Machtzentrum zu funktionieren. Die Mitglieder wünschen sich vorab Effizienz und begnügen sich mit formaler Demokratie. Der VPOD dagegen ist dezentralisierter und versucht möglichst viele Mitglieder zur Mitarbeit zu animieren. Die Sekretäre wirken eher als Koordinatoren und Animatoren. Demokratisierung heisst für SMUV-Sekretäre Aufwertung des Kongresses, für VPOD-Sekretäre Stärkung der Vertretung der verschiedenen Mitgliederkategorien wie Frauen usw.

4. Politisch: Die Politik hat für die Gewerkschaften an Stellenwert gewonnen. Der SMUV richtet sich dabei eher auf eine enge Interessenvertretung aus, während der VPOD in der Debatte über die Zukunft mehr neue Ideen entwickelt.
Der Titel «Syndicalisme au futur - Gewerkschaften im Wandel» ist irreführend. Mit einer einmaligen Meinungsumfrage kann eine momentane Stimmungslage, nicht aber eine Veränderung im zeitlichen Ablauf erfasst werden. Die Verknüpfung mit den offenbar spärlich vorhandenen Daten aus frühern Erhebungen lässt nur grobe Vergleiche zu. Die Autoren kleben zudem stark an den Umfrageergebnissen und flechten selten aus andern Quellen gewonnene Erkenntnisse ein. Das erschwert nicht nur dem mit Statistik nicht vertrauten Leser den Zugang; es kann sogar, wie im erwähnten Fall der Altersstruktur, Missverständnisse regelrecht heraufbeschwören. Soweit der Wandel erfasst ist, werden die Faktoren wirtschaftliche Stagnation technologischer Umbruch nicht differenziert. Die interessanten Schlussthesen hängen in der Luft, was mit ihrer Bezeichnung als «Nachwort» wohl anerkannt wird. Schraubt man die durch den Titel geweckten Erwartungen zurück, so erhält man - wie die hier vorgestellten Ergebnisse zeigen - einen aufschlussreichen Einblick in die Haltung der Basis gegenüber ihren Gewerkschaften.

Aus elektronischen Inseln werden Netzwerke

Die Fabrik der Zukunft und die Gewerkschaft der Zukunft

Von Urs Girod, SMUV-Sekretär

Vor rund 20 Jahren hielten die kommerziellen Computer in Unternehmungen und (Finanz-) Verwaltungen Einzug. In den siebziger Jahren wurden bereits Marketing und Verkauf durch noch umfassendere Rechnerleistung erfasst. Ohne Zweifel