Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik

Herausgeber: Widerspruch

Band: 7 (1987)

Heft: [1]: Arbeitsfrieden - Realität eines Mythos : Gewerkschaftspolitik und Kampf um Arbeit - Geschichte, Krise, Perspektiven

Artikel: Gewerkschaftliche Angestelltenpolitik

Autor: Hartmann, Siegfried

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-652645

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: 02.07.2025

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

Siegfried Hartmann

Gewerkschaftliche Angestelltenpolitik

Wir haben keine Chance — nutzen wir sie!

Die Gewerkschaften erklären seit anfangs der 70er Jahre die Ausweitung ihrer Organisationsbasis in die Angestelltenbereiche von Industrie und Gewebe hinein als ihre Überlebensfrage; dass hier inzwischen kein Neuland gewonnen wurde, ist bekannt. Wie könnte eine Politik aussehen, die Ansätze einer Ausweitung der gewerkschaftlichen Basis in diese neuen Segmente der Lohnabhängigen hinein eröffnen würde? Orientieren sich die diejenigen Segmente der Angestelltenschaft, die weiterhin vorbehaltlos in der Tradition der Sozialpartnerschaft, des Wachstumpaktes stehen hinsichtlich ihrer „arbeitsweltlichen" Probleme nicht eher an den Pionieren der Sozialpartnerschaft, den verschiedenen Angestelltenorganisationen? Müsste daher nicht versucht werden, sich den Teilen der Angestelltenschaft zu öffnen, die ein problematisches Verhältnis zum Wachstumspakt entwickeln?

In einem ersten Teil des folgenden Artikels wird ein Blick in die Realität gewerkschaftlicher Angestelltenarbeit geworfen; dabei werden gerade auch gewerkschaftinterne Schwierigkeiten sichtbar. Das Beispiel der Basler Chemie und der Gewerkschaft Textil Chemie Papier (GTCP) ist mir aus eigener Anschauung bekannt; hier bietet sich vermutlich in einiger Hinsicht eine doch aussichtsreichere Situation, als in anderen Industriebereichen und Gewerkschaften der Schweiz. In einem zweiten Teil werden die Entwicklungstendenzen der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Angestellten skizziert; dabei wird sich zeigen, wie die Veränderungen in der Produktionssphäre die oft als heil empfundendene Welt vieler Angestellten immer mehr einkreisen. Im letzten Teil schliesslich wird versucht, aus dem Gesagten einige Schlüsse für eine fortschrittliche Gewerkschaftspolitik zu ziehen.

Ein Beispiel: Die Angestellten in der chemischen Industrie und die gewerkschaftliche Angestelltenarbeit

In der Chemie entwickelte sich die Produktivität der industriellen Produktion mittels Taylorisierung und Automatisierung besonders ausgeprägt und weitaus stärker als in den übrigen Sektoren der Schweizer Industrie — ausser vielleicht im graphischen Gewerbe. Ferner fand innerhalb der 3 Basler Chemischen im Laufe der letzten 20 Jahre eine ausgeprägte Auslagerung der Produktion in ausländische Konzerngesellschaften statt. Dies führte in den Konzernzentralen zu einer besonders starken Verschiebung des Beschäftigtenanteils zugunsten der Angestelltenberufe in Verwaltung, Forschung, Entwicklung, Planung, Infrastruktur etc. *Rund 2/3 der Beschäftigten sind Angestellte und somit keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt.* Aber schon in den chemischen Produktionsbetrieben in Baselland, im Fricktal und in der französischen

Schweiz machen die Produktionsarbeiter immer noch 2/3 der Belegschaft aus. Gesamtschweizerisch sind etwa die Hälfte der in der chemischen Industrie Beschäftigten Angestellte. Und diese *Tendenz zur Ausweitung der Angestellten* im Verhältnis zu den Produktionsarbeitern hält weiterhin an, wobei gerade im Angestelltenbereich vermehrt gezielte Rationalisierungssmasnahmen und -programme durchgeführt werden. Lediglich die Zahl der Akademiker und der Angehörigen anderer strategischen Berufe steigt.

Die Chemiangestellten arbeiten zu etwa 40% im Labor, zu etwa 50% in der Administration und zu rund 10% in technischen Bereichen. Bei den männlichen Angestellten sind die beruflichen Kategorien Chemiker, kaufmännische Sachbearbeiter, Laboranten, Betriebskader, Ingenieure und technisches Personal, EDV- und Organisationsfachleute am stärksten vertreten. Die weiblichen Angestellten setzen sich mehrheitlich aus kaufmännischem Personal, Sekretärinnen ud Schreibkräften, sowie aus Laborantinnen zusammen. In anderen beruflichen Kategorien sind Frauen eher selten anzutreffen. Sicherlich sticht die Heterogenität der Angestelltenschaft in der Chemischen ebenso hervor wie in der übrigen Industrie, dem Dienstleistungssektor und dem Staatsapparat. *Widersprüchliche Interessen* bestehen z.B. zwischen leitenden und unteren Angestellten, zwischen Frauen ohne Aufstiegschancen und ihren männlichen Kollegen und Vorgesetzten, zwischen An-/Ungelernten und qualifizierten Angetellten, zwischen Rationalisierungsgewinnern, Rationalisierungsduldern und Rationalisierungsverlierern, aber auch zwischen Ausländern, Grenzgängern und Schweizern. Es gibt auch z.T. *beträchtliche Unterschiede bezüglich verschiedener formaler Anstellungsbedingen* einerseits innerhalb der Angestelltenschaft und andererseits zwischen den Angestellten oder Teilen davon und der Arbeiterschaft; dies betrifft Arbeitszeit, Pensionskassen, Kündigungstermine, Regelungen zum Teuerungsausgleich, Pausenregelungen, Qualifikationswesen, Lohnsysteme und deren Transparenz, Aufstiegschancen usw. Ganz abgesehen also von der ohnehin bestehenden Neigung der Angestellten, ihre Lebens- und Arbeitssituation eher individualistisch zu interpretieren, eher auf individuelle Art Konflikte um ihre berufliche Situation anzugehen, als auf kollektive Interpretationsmuster und Handlungsweisen zu bauen, zeigen sich also auch zwischen einzelnen Segmenten der Angestelltenschaft Interessenkonflikte.

Die Chemieangestellten haben keine gewerkschaftliche Tradition, organisierten sich aber bereits *seit den 20er Jahren in betrieblichen Angestelltenvereinigungen und Hausverbänden, in gezielter Abgrenzung zu den damals radikalisierten Gewerkschaften* (vgl. etwa den Basler Generalstreik vom 1. August 1919). Die Hausverbände sehen ihre grundsätzliche Aufgabe darin, die *„kollektiven Mitarbeiterinteressen"* zu vertreten, *„aktive Gehaltspolitik"* zu betreiben, aber auch *„Prosperität und Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens"* zu fördern, sowie die Betriebstreue zu pflegen (Grundsatzerklärung 1976). Sie unterscheiden sich in einigen entscheidenden Punkten von den Hausverbänden z.B. der Schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie. Sie sind — auch untereinander — in keinerlei Dachorganisation zusammengeschlossen und operieren mehr oder weniger isoliert. Es gab zwar verschiedene Versu-

che, zumindest auf dem Platz Basel eine solche Dachorganisation zu gründen. Hauptziel wäre die Etablierung einer vergleichbaren Verhandlungsposition gewesen, wie sie die Gewerkschaften bei der Aushandlung vom Gesamtarbeitsverträgen einnehmen; diese Bemühungen scheiterten aber jeweils am vehementen Widerstand der Firmenleitungen. Dies schuf eine Situation, in der die von den Gewerkschaften ausgehandelten gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen — mindestens in einigen Aspekten — auch für die Angestellten zur Anwendung kamen, ohne dass die Hausverbände dazu einen sichtbaren Beitrag leisten konnten. Neuerdings jedoch zeichnet sich hier eine mögliche Trendumkehr ab, da etwa bezüglich Teuerungsausgleich, Kinderzulagen und Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne für die Angestellten die Regelungen allgemein schlechter werden als für die Arbeiter. In den Hausverbänden wächst daher langsam die Einsicht, dass sie in ihrer jetzigen Situation Gefahr laufen, bei einem bedeutenden Teil ihrer Klientel jede Glaubwürdigkeit als Interessenorganisation der Angestellten zu verlieren; sie sind jedoch in jeder Hinsicht (finanziell, infrastrukturell) von den Firmenleitungen abhängig, was ihren Handlungsspielraum im Falle von Interessenkonflikten zum vornherein empfindlich einengt.

Die Hausverbände versuchen ihr Manko an nur minimaler Konfliktfähigkeit durch kulturelle Aktionen und als Rabattvereine wettzumachen. Ihr im Vergleich zu den Gewerkschaften hoher Organisationsgrad rührt einerseits daher, dass diese Angebote auf gewisses Interesse stossen, entscheidend dürfte aber sein, dass sie — etwa im Vergleich zu den Gewerkschaften — keine oder nur minimale Anforderungen an das moralische und finanzielle Engagement ihrer Mitglieder stellen. Berufsständisch orientierte Angestelltenorganisationen wie z.B. die *Akademikervereinigung* oder der *Schweizerische Laborpersonalverband (SLV)* sehen ihre Aufgabe v.a. darin, die professionalistischen Interessen ihrer Mitglieder wahrzunehmen und die mit dem Beruf verbundenen Privilegien zu verteidigen, wobei einzuschränkend zu sagen ist, dass der SLV anfangs der 70er Jahre starke, gewerkschaftlich orientierte Interessen entwickelte. Der geforderte Abschluss eines kollektiven Rahmenarbeitsvertrages scheiterte allerdings am Widerstand des Arbeitgeberverbandes.

Seit etwa 1960 besteht eine gewerkschaftliche Angestelltengruppe der GTCP im Bereich der chemischen Industrie in Basel. Sie setzte sich anfänglich mehrheitlich aus ehemaligen GAV-Mitgliedern (Meister, Vorarbeiter) zusammen, organisierte seit ungefähr 1970 aber auch einige Laboranten und seit Ende der 70er anfangs der 80er Jahre zunehmend auch Angestellte aus administrativen und technischen Bereichen. Die Aktivitäten richteten sich auf die Durchsetzung ebenfalls gesamtarbeitsvertraglicher Regelungen für die Angestellten im Rahmen einer *Industriegewerkschaft.* Anlässlich der anfangs der 80er Jahre durchgeführten Rationalisierungsprogrammen im Verwaltungsbereich der Chemieunternehmungen wurde versucht, gewissermassen tagespolitisch aktiv zu werden. Dies mit einigem organisationspolitischen Erfolg: Im Rahmen jener Kampagnen konnte der Mitgliederbestand der Gruppe um etwa 30% erhöht werden, was jedoch nichts an der Tatsache änderte, dass nur eine verschwindende Minderheit von einigen hundert Angestellten das Enga-

gement einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf sich genommen hat. Dies hat mannigfaltige Gründe, die einerseits in der allgemeinen Angestelltenmentalität, andererseits aber auch in der spezifischen Situation der Chemieangestellten selbst liegen: Erstens sind im grossen und ganzen die Angestellten in der Chemie, soweit überhaupt eine Vergleichsmöglichkeit besteht, relativ gut gestellt. Zweitens besteht für die Gewerkschaft die Schwierigkeit, einen legitimierenden Leistungsnachweis im Sinne von Angestellteninteressen glaubhaft zu machen und drittens bedeutet heute ein Gewerkschaftsbeitritt für einen Chemieangestellten einen Schritt, der ein überdurchschnittlich konfliktbewusstes Verhältnis zu den Interessen der Firmenleitungen voraussetzt. Dies ist in den wenigsten Fällen gegeben, zum einem wegen der noch privilegierten Stellung, zum anderem wegen der in der Chemie gut verankerten Kultur der Betriebsgemeinschaft unter patriarchalischer Führung der Firmenleitungen und der Vermittlung der Hausverbände. Ein Gewerkschaftsbeitritt setzt damit eine Risikobereitschaft voraus, die nur von Leuten auf sich genommen wird, die entweder durch einzelne Firmenentscheide unmittelbar bedroht oder aber allgemeiner politisch motiviert sind. Dies scheint denn auch die *Rekrutierungsbasis* für die leichte Aufwärtsbewegung der gewerkschaftlichen Angestelltenbewegung in der Basler Chemie ziemlich genau zu umreissen.

Hier liegt m.E. ein guter Teil der entstandenen Probleme: einesteils wurden viele Themen in einem derart breiten und allgemeinen, konsequenzlogischen, radikalen Zusammenhang aufgearbeitet, dass eine breitere Gefolgschaft versagt blieb; andererseits — und dies scheint mir die Hauptschwierigkeit — hatte das vorläufige Stagnieren dieser Politik gewerkschaftsinterne Gründe: obwohl in der GTCP der Grundsatz der Industriegewerkschaft seit einiger Zeit offiziell akzeptiert wurde, entstanden im Verlaufe der verschiedenen Aktivitäten gerade um tagespolitische, betriebsbezogene Themen *Auseinandersetzungen mit den die Gewerkschaften beherrschenden Arbeiterkommissionen,* die sich den entstehenden Konflikten mit den Firmenleitungen und teilweise auch der Gewerkschaftsbasis nicht gewachsen zeigten. Dies führte zur Zermürbung einiger „Generationen" von gewerkschaftlich engagierten Angestellten.

Einige Beispiele. Verschiedentlich wurden im *Katalysator*, dem Organ der gewerkschaftlichen Angestelltengruppe, Artikel veröffentlicht, die sich kritisch mit der Produktepolitik der drei Chemischen auseinandersetzte. Dies führte jedesmal dazu, dass die Arbeiterkommission vor die betreffende Firmenleitung zitiert wurde. Die Arbeit der Angestelltengruppe wurde daraufhin gewerkschaftsintern gerügt und diese erhielt neue Auflagen, was schliesslich dazu führte, dass der „Katalysator" nur noch gelegentlich und vom Gewerkschaftssekretariat allein herausgegeben wird! Oder: Anlässlich der erwähnten Rationalisierungsprogramme im Gemeinkostenbereich wurde versucht, eine Kampagne zu lancieren unter dem Motto *„40 Stundenwoche für alle — statt Arbeitsplatzabbau und mehr Stress"*. Dies führte zu heftigen internen Protesten v.a. von seiten der Arbeiterkommisionen, da die 40 Stundenwoche nach Meinung einiger Funktionäre nur im Rahmen von Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen gefordert werden dürfe! Ein letzter Beispiel: Als es um die Ein-

führung der Gleitzeit in den Basler Chemischen ging, suchte die Angestelltengruppe den Kontakt zu der übrigen Gewerkschaft, um am gewerkschaftsinternen Meinungsbildungsprozess teilnehmen zu können. Sofern es innerhalb der Gewerkschaft in dieser Frage überhaupt zu einer Diskussion kam, fand sie unter Ausschluss der Angestelltengruppe statt. Die Angestelltengruppe verfügte ausserdem über keinEn SekretärIn, der/die sie bei ihrer Arbeit so unterstützen könnte, wie dies sonst bei den gewerkschaftlichen Betriebsgruppen üblich ist.

Gerade dieses letzte Beispiel macht deutlich, *wo die gewerkschaftlichen Chancen liegen könnten:* m.E. sind gerade in der Chemischen die Gewerkschaften aufgrund ihrer zumindest materiell firmenunabhängigen Struktur die *einzigen* Organisationen, die perspektivisch aufgeklärte, institutionalisierte betriebliche Beziehungen aufbauen könnten, es sei denn, die Hausverbände könnten sich aus ihrer betrieblichen Einbindungen lösen.

Die Angestellten: gemeinsames Schicksal ohne kollektive Identität

Die Angestellten und Arbeiter unterscheiden sich trotz ihrer gemeinsamen Lohnabhängigkeit seit Beginn der Industrialisierung durch ihre spezifische Stellung im Arbeitsprozess. Die Angestellten bildeten im 19. Jahrhundert eine verschwindende Minderheit, die im Betrieb und in der Gesellschaft gegenüber der Arbeiterklasse in mancherlei Hinsicht privilegiert war. Um die Jahrhundertwende, mit der Versachlichung und Bürokratisierung der betrieblichen Abläufe und Beziehungen und dem Wachstum des Staatsapparates, wuchs die Angestelltenschaft rapid an. Bereits damals liessen sich nicht mehr alle Elemente der relativen Privilegierung halten, oder doch nur mehr für einen Teil der Angestelltenschaft. Ein beachtlicher Teil der Angestellten orientierte sich infolge der ökonomischen und gesellschaftlichen Krise am Ende des Ersten Weltkrieges politisch an der sich radikalisierenden Arbeiterschaft. Die wenigen bereits bestehenden, vor allem berufsständisch ausgerichteten Angestelltenorganisationen begannen, sich auch um die materiellen Belange der Angestellten zu kümmern, und es bildeten sich viele neue Angestelltenorganisationen und in vielen Betrieben Angestelltenhausverbände; diese genossen oft die Unterstützung der Unternehmer, quasi als antigewerkschaftliche Auffangstrukturen gewerkschaftlicher Tendenzen. In den meisten Sektoren der Schweizer Wirtschaft schlossen sich die Angestelltenhausverbände zu Dachorganisationen zusammen, um einen minimalen Manöverierraum als Interessenorganisationen zu erlangen. Bereits damals jedoch waren es v.a. bessergestellte Angestellte, die die Verbandspolitik bestimmten — in dieser Hinsicht ist die Situation mit derjenigen der Gewerkschaften vergleichbar.

In der Schweiz verschlechterte sich die Situation der Angestellten im Verlaufe der 20er Jahre nicht so drastisch wie etwa in Deutschland, wo Teile der Angestelltenschaft eine wichtige Säule des Faschismus bildeten; dabei spielten sicher auch andere Unterschiede eine Rolle, so z.B., dass das Bürgertum in der Schweiz politisch homogener und stärker war und sich keiner starken Arbeiterbewegung gegenübersah. Immerhin bleibt bemerkenswert, *wie schwie-*

rig es war, die Angestelltenschaft in ihrer Heterogenität politisch zusammenzuführen. Im Gegensatz dazu zählt die gewerkschaftlich orientierte Arbeiterschaft zur politischen Klientel der Sozialdemokratie oder allenfalls der CVP.

Seit dem Zweiten Weltkrieg setzte eine Entwicklung ein, in deren Verlauf sich die Produktion massiv ausweitete, die internationale wirtschaftliche Verflechtung sich verdichtete, der Staatsapparat in Umfang und Funktionalität ausgeweitet wurde und der Dienstleistungssektor zum beschäftigungswirksamsten Wirtschaftssektor der Schweiz aufstieg. Damit einher ging einerseits ein absolutes und relatives Wachstum der Angestelltenschaft, andererseits veränderte sich deren innere Struktur. Mit dem Kriseneinbruch von 1974 verstärkte sich die Tendenz, im Dienstleistungssektor und im sogenannten Gemeinkostenbereich der Industrie, *Rationalisierungen* vorzunehmen, nachdem zumindest in der Chemie und in einem Teil der Maschinenindustrie der Produktionsbereich laufend rationalisiert worden war. Dementsprechend wird hier auch ein grosser Rationalisierungseffekt erwartet, *arbeiten doch ca. 60% der aktiven Bevölkerung in sogenannten Dienstleistungsberufen,* worunter insbesondere auch Berufe aus dem Reinigungsgewerbe, Gastgewerbe, Einzelhandel etc. fallen (in der Industrie fallen etwa die Hälfte aller Produktionskosten auf den Gemeinkostenbereich, davon sind wiederum ca. 3/4 Personalkosten). Inzwischen wurden bei Banken und Versicherungen, in der Maschinenindustrie und der Chemischen Industrie, in den öffentlichen Verwaltungen und den Spitälern, in ganzen Firmen oder einzelnen Bereiche davon, sogenannte *Gemeinkostenwertanalysen* durchgeführt und entsprechende Vorschläge bezüglich organisatorischer Änderungen und Stellenabbau ausgearbeitet; allgemein wurde dabei mit Zielgrössen von 5% bis 20% Kosteneinsparung (v.a. mittels Stellenabbau) operiert. Obwohl die ursprüngliche Bedeutung dieser Rationalisierungsprogramme nachgelassen hat (schwierige Durchführbarkeit wegen der betriebsinternen Machtverhältnisse, gute Ertragslage im ganzen Dienstleistungssektor und den meisten Industrieunternehmen, Entschärfung der finanzpolitischen Situation, etc.) zeigt sich hier doch, *dass die Angestellten zunehmend zum kalkulierten Kostenfaktor werden.*

In den Betriebswirtschaften geistert eine Zahl herum, die besagt, dass während der vergangenen 100 Jahre die Produktivität im Produktionsbereich ca. 20 mal mehr gesteigert wurde als im Verwaltungs-, Forschungs- und Entwicklungsbereich, also insgesamt den Bereichen einzelbetrieblicher, öffentlicher und gesamtwirtschaftlicher Tätigkeiten, in denen Angestellte tätig sind. Dass diese Entwicklung so ungleichmässig verlief, mag mannigfaltige Ursachen haben; m.E. liegen sie in der *Komplexität gegenseitiger Abhängigkeiten der einzelnen Verrichtungen,* die schwierig in einen schematischen Rahmen zu fassen und damit einer Mechanisierung zugänglich zu machen sind. Dieser Tatbestand bewirkt auch, dass *viele Angestellte in ihrer Arbeit nach wie vor einen relativ hohen Grad an Selbstorganisation erfahren.* Es wurden zwar bereits gegen Ende des 19. Jahrhunderts mittels „Scientific Management" Grundlagen für eine rationelle Durchdringung der Angestelltentätigkeiten geschaffen (Formularwesen, festgelegte Instanzenwege, Kompetenzregelungen etc.), aber es fehlte im wesentlichen an den technischen Möglichkeiten, eckpunktmässig

und strategisch in die Bearbeitung der zugrundeliegenden Informationsflüsse einzugreifen.

Mit den modernen technischen Umwälzungen der Informationsverarbeitungstechnologie, der sogenannten *dritten technologischen Revolution,* wurden die notwendigen Instrumente geschaffen oder sind zumindest in Entwicklung bzw. denkbar. Parallel dazu wurden auch in der betrieblichen Organisationslehre einige Fortschritte gemacht. Man denke hier — technischerseits — etwa an die Bereiche der *Büroautomation,* wo mächtige Instrumente zur Informationsbereitstellung (z.B. Textverarbeitung, Tabellenkalkulation etc.), ihrer kontrollierten Übermittlung und Bearbeitung entlang eines vorgegebenen Instanzenweges und differenzierte Instrumente zur Ablageverwaltung entstehen oder bereits zum Einsatz gelangen. In Europa existieren immerhin bereits um die 200'000 Arbeitsplätze, die mit solchen oder ähnlichen Instrumenten ausgerüstet sind. Kombiniert und integriert mit eher „traditionellen" Instrumenten (z.B. Datenbanksystemen) und ihrer Weiterentwicklung, der neuen Technik der Computervernetzung und der fortlaufenden Miniaturisierung innerhalb der Computertechnologie sind die technischen Voraussetzungen grundsätzlich vorhanden, den Verwaltungsbereich der einzelnen Unternehmen, der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe und den gesamten Dienstleistungsbereich in ihrer Basis umzugestalten. Eine zweite, in diesem Zusammenhang bedeutende Entwicklung gruppiert sich um den Begriff des *CIM (Computer integrated Manufacturing);* dabei geht es v.a. um die Integration möglichst des gesamten Informationsflusses, der mit den materiellen und technischen Aspekten des Produktionsprozesses zusammenhängt mit dem Produktionsprozess selbst. Dies bedeutet letztlich ein Zusammenschalten von Entwicklung, Konstruktion, Lagerbewirtschaftung, Vorbereiten, Programmierung und Steuerung der Produktionsanlagen; diese Konzepte werden in Teilen der Automobilindustrie bereits konkret angepeilt. Eine dritte bedeutende Entwicklungslinie moderner Informationstechnologie schliesslich wird mit dem Begriff *KI (Künstliche Intelligenz)* bezeichnet; sie zielt darauf ab, Expertenwissen in entsprechenden Situationen abrufbar zu machen. Expertenwissen bedeutet dabei v.a. das Wissen um die der jeweiligen Situation angemessenen Entscheidung. Ansätze dieser Technologie werden für die Fehlerdiagnose in Computern verwendet; allgemeiner bekannt sind etwa Schachcomputer, auf denen diese Technologie zuerst zur Anwendung gelangt ist.

Wenn heute die Rationalisierungen in die Arbeitswelt vieler Angestellte eindringen, so ist das für viele von ihnen — im Gegensatz etwa zu den Industriearbeitern — eine neue Erfahrung. Die neuen Formen der Arbeitsorganisation stellen traditionelle Handlungs- und Entscheidungsspielräume in Frage, berufliche Qualifikationen verlieren ihren Wert. Auch wenn die Auswirkungen auf die einzelen Segmente der Angestelltenschaft noch sehr verschieden sein mögen, so zeigt sich doch klar die Tendenz, dass Sachbearbeiter und Detailberater in grosser Zahl auf inhaltlich ausführende Tätigkeiten verwiesen sein werden und planend-organisatorische Aufgaben ihrem Einflussbereich entzogen und beim Management zentralisiert werden. Damit wiederholt sich in Angestelltenbereich das, was sich im Produktionsbereich vor Jahrzehnten schon

vollzogen hat. Breite Angestelltenschichten gehen dadurch ihrer Identität zum Teil verlustig. Gerade mit der Gemeinwertkostenanalysen, in der alle Arbeitsvorgänge systematisch auf kostengünstigere Alternativen hin untersucht werden, tritt für die betroffenen Angestellten der Motor der Profitsteigerung, die Lebensessenz des Kapitalismus, in ihre Arbeitserfahrung ein. Dies könnte durchaus zu einer Entfremdung gegenüber den traditionell mehr oder weniger bereitwillig akzeptierten Zielsetzungen führen. Wie dies allerdings umgesetzt werden wird, ist durchaus unklar: wird mittel konsumtiver Kompensation versucht, sich über die zunehmenden Belastungen in der Arbeitswelt hinwegzutrösten und damit in einer angepassten „Mittelstellung" verharrt, ein traditioneller Weg, der ohnehin nur begehbar ist, wenn es gelingt, das Einkommen zu steigern, zu halten oder doch vor grossen Einbrüchen zu bewahren — ein Weg, der vermutlich für einen grossen Teil keine reelle Perspektive bietet, aber die politische Grundlage dieses technologischen Ausweges aus der Krise stabilisieren würde? Oder aber gelingt es, die Erfahrung umzusetzen, dass durch die profitorientierten Krisenlösungsstrategien die bisher hermetisch gehaltenen Trennung zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt zunehmend illusorisch wird? Dass die Arbeitswelt unter diesen Bedingungen die Lebenswelt durch Ausbeutung, zersörerische Produkte und zunehmende Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen bedroht?

Der Rationalisierungsdruck, der sich auf die Angestellten legt, wie vordem über die Arbeiterschaft, setzt sich nicht lediglich via neue Technologien, organisatorische Änderungen, Stellenabbau und weitere Kostensenkungsmassnahmen durch. Die immer kürzer werdenden Obsoleszenzzyklen für die eingesetzten Technologien stellen hohe Anforderungen an die berufliche Ausbildung und die Bereitschaft, sich auch über die normale Arbeitszeit hinaus weiterzubilden — wie überhaupt *vermehrt eine Bereitschaft zu ausserordentlichen Leistungen vorasugesetzt wird.* Ansonsten laufen breite Segmente der Angestelltenschaft Gefahr, marginalisiert zu werden — oder zumindest Einbussen in Stellung, Lohn, Kompentenz und berufliche Entwicklungschancen in Kauf nehmen zu müssen. Viele *Angestelltenorganisationen* bieten in diesem Zusammenhang vermehrt Weiterbildungskurse auf individueller Ebene v.a. im Umfeld von Informatik, Büroautomation und betrieblicher Organisationslehre an, während sie kaum Druck auf die Unternehmen ausüben, dass eine solche Weiterbildung auf Kosten der Unternehmer während der normalen Arbeitszeit durchgeführt und für alle ermöglicht werden müsste, die im Wirkungsbereich solcher neuer Technologien und Organisationskonzepte arbeiten. Ganz zu schweigen etwa davon, dass die gesamte Problematik dieser neuen Stufe des Produktionismus von den Unternehmern irgendwie thematisiert würde, *setzen sie also ganz auf die je individuellen Möglichkeiten der Angestellten, diese neue Lage zu meistern.* Was die Stellung der Angestelltenorganisationen zu materiellen Fragen betrifft, etwa zur Sozialpolitik (AHV-Revisionen, BVG, KUVG etc.), Teuerungsausgleich, Lohnfragen, Arbeitszeit (Abendverkauf, verlängerte Schalteröffnungszeiten bei Banken etc.), so bestehen kaum qualitative Unterschiede zu den Gewerkschaften; ihre Artikulation mag sich allerdings bisweilen in einer noch engeren Interpretation der Sozialpartnerschaft

bewegen, als bei den Gewerkschaften.

Diese Situation mag sich für all diejenigen Segmente der Angestelltenschaft, die unter mehr oder weniger geregelten Bedingungen in Handel, Versicherungen, Banken, Industrie, öffentlichen Verwaltungen etc. arbeiten, noch nicht so dramatisch darstellen. Sie werden durch gesetzliche und sozialpolitische Absicherungen, und trotz allem durch noch immer einigermassen institutionalisierte Beziehungen vor dem Fall ins Nichts geschützt. Dies gilt jedoch nicht für Lohnabhängige mit prekären Arbeitsverhältnissen. Die *„Neue Prekarität"* hat sich innerhalb der letzten 10 Jahren auch in der Schweiz massiv ausgebreitet in Formen von Schwarzarbeit, neuer Heimarbeit, Temporärstellen, Aushilfsstellen, Teilzeitarbeit und betrifft v.a. Ungelernte, Angelernte, Frauen, Ausländer (Saisonniers und Jahresaufenthalter) und Jugendliche; und dies gerade in Beschäftigungsbereichen von Angestellten. Die Entwicklung der Neuen Prekarität ist zweifelsohne ein strategisches Element kapitalistischer Krisenbewältigung und dient dazu, die scheinbar gesicherten Errungenschaften der unter „normalen" Bedingungen arbeitenden Belegschaften zu unterhöhlen. Die direkt davon Betroffenen tragen einen bedeutenden Teil der Kosten der gegenwärtigen kapitalistischen Restrukturierung und bilden mit den gänzlich Marginalisierten das dritte Drittel der der sich herausbildenden Zweidrittels-Gesellschaft. Angesichts dieser Situation ist es besonders wichtig, dass die Arbeitswelt, sowohl was ihre Ausgestaltung, wie auch ihre Erzeugnisse betrifft, ins Zentrum der öffentlichen Auseinandersetzung rückt und *dass im Produktionsbereich eine offensive, fortschrittliche Politik jenseits des Wachstumspaktes als notwendig erkannt wird.* Denn gerade diesem dritten Drittel bringen Räderwechsel am fahrenden Zug der Problemverdrängung zum Zwecke parteipolitischer Krisenbewältigung überhaupt keine Perspektiven!

Jenseits des Wachstumspaktes: Gewerkschaftliche Angestelltenpolitik und Aktualisierung der Arbeitswelt

Aus obiger Darstellung geht hervor, dass im Leben der Angestellten — wie der meisten Lohnabhängigen — sich die momentane, technologisch flankierte Restrukturierung der kapitalistischen Akkumulation als zentrales Problem herausbildet; dies kontrastiert mit Debatten und Strategien, die gerade in der Linken in den letzten Jahren an Terrain gewonnen haben, und die mit der Aufteilung in *Arbeitswelt* und *Lebenswelt* die aktuellen Probleme zu verstehen und zu handhaben suchen. Sie wenden sich damit oft an die sogenannten neuen politischen Potentiale (Kriesi), in deren Umfeld auffallenderweise kaum Themen auftauchen, die mit Erfahrungen, Konflikten, Problemen, Aspekten der Produktionssphäre, der Domäne der Gewerkschaften und der Angestelltenverbände, in einem direkten Zusammenhang stehen. Dafür tragen die Gewerkschaften und die Sozialdemokratie selbst eine schwere Verantwortung, haben sie doch die öffentliche Thematisierung des Lebenszusammenhangs oder einzelner, vielleicht eher qualitativer Aspekte daraus, im Rahmen des Wachstumspaktes, der Sozialpartnerschaft und der Konkordanzdemokratie

vermieden. Da nun die kapitalistischen Krisenlösungsstrategien zunehmend bedrohlicher in den gesamten Lebenszusammenhang grosser Teile gerade auch der Angestelltenschaft eingreifen, gäbe es für die Gewerkschaften einen notwendigen Platz in einem fortschrittlichen politischen Projekt.

In einem generellen Zusammenhang bleiben allerdings zwei Fragenkomplexe entscheidend: 1. Schaffen es die Gewerkschaften, die konfliktorischen Erfahrungen der durch die neuen, technologisch flankierten Strategien des Kapitals betroffenen Angestellten aufzunehmen, dafür eine Offentlichkeit auch und gerade im Betrieb zu schaffen und dies in eine Politik einzubauen, die durch eine themenbezogene Konfliktfähigkeit überzeugen kann? 2. Wie entwickeln sich die Gewerkschaften generell: versteifen sie sich immer mehr darauf, für einen immer kleiner werdenden Teil der Lohnabhängigen die Regeln des Wachstumspaktes mehr schlecht als recht aufrechtzuerhalten, oder können sie das Profil einer Organisation wiedergewinnen — und dies gerade auch in die Angestelltenschichten hinein — in der allgemeine Anliegen durch solidarisches Handeln angegangen werden? Allgemeine Anliegen meint hier vor allem, dass nicht bloss interessiert, dass möglichst *viel* produziert wird (=Wachstumspakt), sondern *wie,* für welche Bedürfnisse unter welchen Bedingungen und mit welchen Folgen für Gesundheit, Umwelt, Leben, Alltag; Themen also, um die herum heute makropolitisch gewisse Umstrukturierungsprozesse stattfinden! Es gibt hier durchaus Ansätze, die Anlass zur Hoffnung geben. Sie gruppieren sich um eine zwar schwache, aber doch präsente fortschrittliche Strömung in den Schweizer Gewerkschaften; sie manifestiert sich z.B. bei den Aktionen im Uhrenbogen, bei den Arbeitskonflikten im Druckbereich, in der Flexibilisierungsdebatte, in der Opposition gegen die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Frauen, in der gewerkschaftlichen Angestelltenarbeit, in der öffentlichen Infragestellung der bedingungslosen Sozialpartnerschaft durch führende Gewerkschaftsfunktionäre etc. und sie hat sich mittlerweile auch mit einem Bulletin, der *Diskussion* eine breitere Öffentlichkeit geschaffen.

Literatur

Altvater, E./Hübner, K./ Stanger, M.: Alternative Gewerkschaftspolitik jenseits des Keynesianismus. Wirtschaftspolitische Optionen der Gewerkschaften in Westeuropa. Opladen 1983.

Baethge, M./Oberbeck, H.: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt/Main; New York 1986.

Baumann, H.: Angestelltenpolitik ist Existenzfrage. In: Gewerkschaftliche Rundschau 1986, Heft 1.

Briefs, U.: Anders produzieren, anders arbeiten, anders leben. Von der Alternativprodution zu demokratischen Produktionspolitik. Köln 1986.

Die unbekannte dritte Kraft. „Angestellte" — Arbeitnehmer ohne politische Identität. In: NZZ, 7. Januar 1982.

Hirsch, J./Roth, R.: Das neue Gesicht des Kapitalismus. Hamburg 1986.

Höpflinger, F.: Die anderen Gewerkschaften. Angestellte und Angestelltenverbände in der Schweiz. Zürich 1980.

Höpflinger, F.: Einige Anmerkungen zur Lage und Bewusstsein von Angestellten. In: Gewerkschaftliche Rundschau 1986, Heft 1.

Hubschmid, A.: Dise Angestelltenschaft — eine soziologische Fiktion? In: Die Volkswirtschaft 1982, H.8.

Jaun, R.: Management und Arbeiterschaft. Verwissenschaftlichung, Amerikanisierung und Rationalisierung der Arbeitsverhältnisse in der Schweiz 1873 bis 1959. Zürich 1986.
Kocka, J.: Angestellte. In: Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland. Stuttgart o. J.
Kocka, J. (Hrsg.): Angestellte im europäischen Vergleich. Die Herausbildung angestellter Mittelschichten seit dem späten 19. Jahrhundert (= Von Geschichte und Gesellschaft, Sonderheft 7) Göttingen 1981.
König, M./Siegrist, H./Vetterli, R.: Warten und Aufrücken. Die Angestellten in der Schweiz. 1870-1950. Zürich 1985.
König, M.: Die Angestellten zwischen Bürgertum und Arbeiterbewegung. Soziale Lage und Organisation der kaufmännischen Angestellten in der Schweiz 1914-1920. Zürich 1984.
Kriesi, H.: Bewegung in der Schweizer Politik. Frankfurt/Main; New York 1985.
Prokla, Nr. 64: Gewerkschaften: Wie beweglich ist ein Tanker? Berlin 1986.
Rieger, Á.: Kollektivverträge: Inseln im Arbeitsmarkt. In: WOZ, 1. Mai 1986.
Schäppi, H.: Zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situation der Angestellten am Beispiel der chemischen Industrie. (Unveröff. Manuskript) Basel 1982.
Schäppi, H./Schöni, W./Tanner, J.: Ende der Arbeitsteilung? Zu einer offensiven Technologiepolitik. In: Widerspruch 1986, H. 11.
Siegrist, H.: Pioniere der Sozialpartnerschaft. Zürich 1985.
Strahm, R.H.: Vom Wechseln der Räder am fahrenden Zug. Zürich 1986.
Tanner, J./Bellaggio, A.: Wirtschaft und Wirtschaftspolitik in der Schweiz ab 1945. (Manuskript) 1982.
Zollinger, R.: Wandel der sozialen Schichtung. In: E. Gruner (Hrsg.): Die Schweiz seit 1945. Beiträge zur Zeitgeschichte. Bern 1971.
Diverse Sitzungsprotokolle der Angestelltengruppe GTCP seit Ende der siebziger Jahre.
Der Katalysator. Angestelltenmagazin der Gewerkschaft Textil Chemie Papier (GTCP). 1980 bis 1986, Div. Nummern.