Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 62 (1970)

Heft: 1

Artikel: Gedanken zur gewerkschaftlichen Situation

Autor: Hardmeier, Benno

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354422

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

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

Gedanken zur gewerkschaftlichen Situation

Die grossen *gewerkschaftlichen Ziele* haben im Laufe der Zeit nicht geändert. Vollbeschäftigung, soziale Sicherheit und soziale Gerechtigkeit stehen im Mittelpunkt. Die Gewerkschaften kämpfen für eine humane Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Als Interessenorganisationen der Arbeitnehmer wollen sie den Anteil der Arbeitnehmer am Volkseinkommen vergrössern. Hauptziel der Gewerkschaften ist die Förderung des Wohlstandes der organisierten Arbeitnehmer und der unselbständig Erwerbenden schlechthin. Aber die Tätigkeit der Gewerkschaften ist nicht nur auf den materiellen Fortschritt ausgerichtet. Die gewerkschaftliche Zielsetzung ist umfassender. Es geht den Gewerkschaften um die Rechte des Menschen, um die Respektierung des menschlichen Lebens und der Menschlichkeit, und zwar im Arbeits- und Freizeitbereich. Die Gewerkschaften kümmern sich auch um das seelische Wohlergehen der arbeitenden Menschen und um alle Fragen des Zusammenlebens. Die Selbstentfremdung des Menschen soll überwunden werden.

Der Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern lässt sich nicht aus der Welt schaffen. Geändert haben sich aber die *Formen und Methoden der Auseinandersetzung*. Streik und Aussperrung sind in unserem Land selten und durch einen vielstufigen Verhandlungsmechanismus ersetzt worden. Als Folge davon hat sich die Distanz zwischen der Mitgliedschaft und der gewerkschaftlichen Führungsspitze, die die Verhandlungen zu führen hat, da und dort eher vergrössert.

Die Gewerkschaften sind integrierter Bestandteil des wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Lebens. Mit der schrittweisen Festigung der gewerkschaftlichen Position hat sich der Aufgabenbereich der Gewerkschaften erweitert. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund und die ihm angeschlossenen Verbände haben sich heute mit wesentlich mehr Fragen zu befassen als früher. Von den zahlreichen Aufgaben, die in jüngster Zeit an Bedeutung gewonnen haben, seien nur einige herausgegriffen: berufliche und allgemeine Bildungsfragen, wissenschaftliche Forschung, Freizeit- und Ferienprobleme, Wohnungsbau, Arbeitsmarktpolitik, Konsumentenschutz und Konsumentenberatung, Betreuung bestimmter Arbeitnehmerkategorien usw.

Hochkonjunktur, technologischer Fortschritt und steigender Lebensstandard haben den Gewerkschaften neue Aufgaben und Probleme gebracht. Die Gewerkschaften haben zwar viel erreicht und ihr Einfluss hat sich erheblich verstärkt. Sie sind anerkannt, werden respektiert und nicht selten gefürchtet. Die Erfolge der gewerkschaftlichen Tätigkeit sind offenkundig. Die materielle Lebenslage der Arbeiterschaft hat sich entscheidend gebessert. Die Wohlstandssteigerung der jüngsten Zeit hat aber nicht zu einer Zunahme der

gewerkschaftlichen Mitgliederbestände geführt. Im Gegenteil! Seit 1963 haben die dem SGB angeschlossenen Gewerkschaften mehr als 10 000 Mitglieder verloren. *Dieser Mitgliederschwund ist gegenwärtig das grösste Problem der schweizerischen Gewerkschaften.* Es müssen Mittel und Wege gefunden werden, um die gewerkschaftlichen Mitgliederbestände zu vergrössern. Eine Patentlösung dürfte es kaum geben. Auf jeden Fall kann in diesem Artikel, der als Einleitung und Aufforderung zur Diskussion gedacht ist, keine offeriert werden. Es geht lediglich darum, unter Berücksichtigung der betrieblichen und gesellschaftlichen Situation die Richtung möglicher Lösungen zu orten, Ansatzpunkte zu finden.

Unsere moderne Gesellschaft ist eine Konsumgesellschaft. Die wachsende Konsumfreudigkeit hat – zum Teil als Folge einer oft überbordenden Reklame – alle Schichten der Bevölkerung erfasst. Der moderne Mensch ist konsumorientiert. In der Konsumgesellschaft gilt der Mensch, überspitzt formuliert, soviel wie er kaufen kann. Die Gewerkschaften müssen wohl oder übel davon ausgehen, *dass auch das Verhalten der Arbeitnehmer gegenüber der Gewerkschaft in zunehmendem Masse von einer ausgesprochenen Konsumentenmentalität geprägt ist.* Das potentielle Mitglied wägt Aufwand und Nutzen ab. Die Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft muss sich lohnen. Das Mitglied verlangt für seinen Gewerkschaftsbeitrag entsprechende Gegenleistungen.

Die Hauptleistung einer jeden Gewerkschaft liegt nach wie vor auf dem Lohnsektor. Die Gewerkschaften sorgen für ständige Verbesserungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Es liegt auf der Hand, dass die Gewerkschaften nicht durch lohnpolitische Zurückhaltung, wohl aber durch eine aggressive Lohnpolitik an Anziehungskraft gewinnen können. Die mitunter recht grosse Differenz zwischen Tariflöhnen und Effektivlöhnen ist der gewerkschaftlichen Werbung nicht zuträglich und sollte verringert werden.

Die Arbeitnehmer müssen über die verschiedenartigen Leistungen der Gewerkschaften Bescheid wissen. Neben den direkten gewerkschaftlichen Leistungen (Lohnerhöhungen, Rechtsschutz, Fürsorge- und Sozialleistungen, Ferieneinrichtungen und ähnliches) gibt es indirekte Leistungen, die insbesondere mit der allgemeinen wirtschafts- und sozialpolitischen Tätigkeit der Verbände zusammenhängen. Es sei beispielsweise daran erinnert, dass sich der Schweizerische Gewerkschaftsbund für bessere staatliche Sozialleistungen einsetzt, ebenso für eine den Arbeitnehmerinteressen entsprechende Finanz-, Konjunktur-, Wettbewerbs- und Agrarpolitik. Diese indirekten Gewerkschaftsleistungen bringen dem Mitglied keinen unmittelbaren, sondern nur einen mittelbaren Nutzen. Sie sind aber deshalb nicht gering zu schätzen und müssen den Arbeitnehmern als effektive Leistungen der Gewerkschaften ins Bewusstsein gebracht werden. Es scheint erwünscht und notwendig, *die Information der*

Mitgliedschaft und der Oeffentlichkeit über die direkten und indirekten gewerkschaftlichen Leistungen zu vertiefen.

Der Konsument verlangt Kundendienst. Das Gewerkschaftsmitglied erwartet von seinem Verband etwas ähnliches in Form von Beratung, Beistand, Hilfe bei seinen persönlichen Anliegen und Problemen. *Wenn es den Gewerkschaften gelingen würde, ihr Dienstleistungsangebot noch auszubauen, so könnte sich dies in der Mitgliederwerbung günstig auswirken.* Die allgemeine Einkommenssteigerung mag sehr wohl bei einer wachsenden Zahl von Arbeitnehmern etwa den Wunsch nach Beratung in finanziellen Angelegenheiten, in der eigenen beruflichen Weiterbildung oder in der Ausbildung der Kinder wecken. Allerdings wäre vorerst einmal abzuklären, was für neue Dienstleistungen werbewirksam sind, welche bestehenden Leistungen und Einrichtungen den Eintritt in die Gewerkschaft fördern oder den Austritt hemmen. In diesem Zusammenhang ist auch zu bedenken, dass einerseits der konsumorientierte Mensch nicht gern für etwas bezahlt, was er nicht zu beanspruchen gedenkt, und dass andererseits mit steigendem Wohlstand die nicht-materiellen Daseinsprobleme vermehrtes Gewicht erhalten.

Die rationalisierte Wirtschaft und die organisierte Gesellschaft unserer Tage vermögen den Mangel an menschlicher Geborgenheit und Gemeinschaft nicht zu verdecken. Die losen sozialen Gruppen und Gruppierungen, die sich rasch bilden und oft noch schneller wieder verschwinden, sind kein Ersatz für die in Auflösung begriffenen traditionellen Gemeinschaften wie Familie, Kirche oder Dorfgemeinschaft. Es bleibt ein Bedürfnis nach Geborgenheit, nach Geborgenheit in der Gemeinschaft. Hier kann die Gewerkschaft eine Lücke schliessen. Denn die Gewerkschaft ist nicht nur ein Forderungsapparat, bei dem man einen Franken hineinwirft und zwei Franken herauskommen. *Die Gewerkschaft muss eine Gemeinschaft sein und bleiben.* Sie kann und soll – vornehmlich über die Sektionen und Gruppen – das weitverbreitete Bedürfnis nach Geborgenheit und Gemeinschaft befriedigen. Die gemeinschaftsbildende Kraft der Gewerkschaft darf nicht geschwächt, sondern sollte noch gestärkt werden. Zwischen dem Mitglied und seiner Gewerkschaft muss eine positiv-emotionelle Bindung entstehen. Die Zufriedenheit der Mitglieder hängt erfahrungsgemäss oft von Kleinigkeiten in der Menschenführung und -behandlung ab. Keine Gewerkschaft kann es sich heute leisten, das Problem der Menschenführung und der Mitgliederbetreuung zu vernachlässigen. Für den Eintritt in eine Gewerkschaft mag die ganz konkrete Frage nach dem Nutzwert der Mitgliedschaft entscheidend sein. Beim möglichen Austritt aus der Gewerkschaft wird das Fehlen oder Vorhandensein persönlicher und gefühlsmässiger Bindungen oft eine ausschlaggebende Rolle spielen. Da der Mitgliederrückgang der Gewerkschaften mehr das Ergebnis zunehmender Austritte als ungenügender Eintritte ist, geht es ganz

besonders um die Festigung der Beziehungen zwischen dem Mitglied und seinem Verband. Vor allem um die neueintretenden und jugendlichen Mitglieder hat sich die Gewerkschaft zu kümmern. Sie dürften dem Verband um so weniger verlorengehen, je besser sie betreut und geschult werden.

Der technologische Fortschritt verändert die Arbeitsplätze. Arbeitsplatz- und Berufswechsel werden immer häufiger. Der Arbeitnehmer kann nicht mehr damit rechnen, den einmal gewählten Beruf oder Arbeitsplatz während der ganzen Dauer seines Erwerbslebens behalten zu können. Daraus ergibt sich die wachsende Bedeutung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Umschulung. Zudem zeigt die Erfahrung, dass in unserer Zeit die Arbeitnehmer immer stärker am individuellen beruflichen Aufstieg interessiert sind. Kollektive Ideale – etwa die frühere Losung vom Aufstieg und von der Befreiung der Arbeiterklasse als Ganzes – haben ihre Anziehungskraft eingebüsst. Mit dem blossen Appell an die Solidaritätspflicht der Arbeitnehmer werden kaum noch Mitglieder gewonnen. Der Arbeitnehmer ist sich seiner Möglichkeiten im Berufsleben bewusst. Er will sie nutzen und durch Weiterbildung verbessern. Diese Situation eröffnet den Gewerkschaften gewisse Chancen. *Wenn die Gewerkschaften auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung und auch im Bereich der Allgemeinbildung etwas besonderes anzubieten haben, wenn sie dem Gewerkschaftsmitglied im beruflichen Vorwärtskommen behilflich sein können, werden sie nicht zuletzt bei den jüngeren Arbeitnehmern an Anziehungskraft gewinnen.* Moderne Lernmethoden, wie beispielsweise der Fernunterricht, können die gewerkschaftlichen Bemühungen in diesem Sektor unterstützen.

Die technologische Entwicklung hat vielfach zur Folge, dass der Freiheitsspielraum der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz eingeengt wird. Die Maschine diktiert nicht nur das Arbeitstempo, sie schränkt auch die Möglichkeit persönlicher Kontakte während der Arbeit ein. Der Arbeiter ist in zunehmendem Masse isoliert. Zudem muss er sich in die berufliche und betriebliche Hierarchie einordnen, was oft Spannungen und Konflikte auslöst. Der Arbeitnehmer hat nicht selten das Gefühl, nicht richtig behandelt oder von seinen Vorgesetzten benachteiligt zu werden. *Der organisierte Arbeitnehmer muss die Gewissheit haben, dass er mit derartigen Problemen an seine Gewerkschaft gelangen und Hilfe beanspruchen kann.* Wenn die Gewerkschaft dem Betroffenen auch in Kleinigkeiten zu seinem Recht verhilft, so festigt sich dadurch nicht nur das Verhältnis dieses Mitgliedes zu seinem Verband; es wird sich die positive Erfahrung mit der Gewerkschaft im Betrieb herumsprechen und der Gewerkschaft unter Umständen mehr «Good-will» einbringen als manche schöne Propaganda-Broschüre.

Die modernen betrieblichen Verhältnisse lassen den Arbeitnehmer in der Freizeit nach Kompensation und Ausgleich suchen. Die Konsumgesellschaft verschafft ihm hierfür vielfältige Chancen und Anreize. Zusätzliche und wertvolle Möglichkeiten bietet die Gewerkschaft, und zwar weniger im Sinne passiven Freizeitverhaltens als vielmehr für aktives Wirken. Die Gewerkschaft erschliesst den Mitgliedern Betätigungsfelder. Der einzelne kann und soll am Gewerkschaftsleben (Sektionsversammlungen, bildende und unterhaltende Veranstaltungen usw.) teilnehmen, eventuell Funktionen und Verantwortungen übernehmen. Für die Gewerkschaft ist nicht allein die zahlenmässige Stärke entscheidend, sondern auch der innere Zusammenhalt, das Gemeinschaftserlebnis, die aktive Mitwirkung der Mitgliedschaft. Es ist deshalb in den gewerkschaftlichen Grossorganisationen den Sektionen und Berufsgruppen ein angemessener Kompetenzbereich zu belassen. Schliesslich vollzieht sich die demokratische Mitbestimmung der Mitglieder vor allem über und im Rahmen der Gewerkschaftssektion.

Es ist ein Kennzeichen jeder hochentwickelten Volkswirtschaft, dass der Anteil der Arbeiter an der Zahl der Beschäftigten zurückgeht und jener der Angestellten steigt. Diese Tendenz zeichnet sich auch in unserem Land ab und dürfte sich in Zukunft eher noch akzentuieren. Daraus ergibt sich für die Gewerkschaft die Notwendigkeit, nicht nur die manuellen Arbeiter zu organisieren, sondern die Arbeitnehmer aller Stufen und Kategorien. Da und dort werden die Gewerkschaften noch immer in erster Linie als Arbeiter-Gewerkschaften verstanden. *Die Gewerkschaften müssen sich ein Image als Arbeitnehmer-Gewerkschaften schaffen.* Das Umdenken in dieser Richtung sowie die Abstimmung der Propaganda und der gewerkschaftlichen Tätigkeit in diesem Sinne sind notwendig.

Die Frau spielt in der heutigen Wirtschaft, Gesellschaft und Politik eine andere Rolle als im 19. Jahrhundert. Der offensichtliche Wandel kann für die Gewerkschaften nicht nebensächlich sein. Denn die Frauen sind wichtig: Die berufstätige Frau als Gewerkschaftsmitglied und die nicht-berufstätige Frau als Faktor, der für den Eintritt des Mannes in oder den Austritt aus der Gewerkschaft oft mitentscheidend ist. Die Gewerkschaften sollten beiden Aspekten grösste Beachtung schenken. Leider wissen wir aber zu wenig, was den Frauen an den Gewerkschaften gefällt und was sie nicht anspricht oder gar abstösst. *Die Gewerkschaften haben zu sehr den Charakter von Männerorganisationen bewahrt.* Dies entspricht weder den betrieblichen noch den gesellschaftlichen und politischen Verhältnissen der Gegenwart.

Weil die wirtschaftlichen und sozialen Probleme im Zuge der modernen Entwicklung komplizierter werden, sind auch die gewerkschaftlichen Positionen und Stellungnahmen heute differenzierter als früher. Der Arbeitnehmer aber möchte sich von der Gewerk-

schaft ein möglichst einfaches Bild machen können. Für die Werbung und Anziehungskraft der Gewerkschaften ist dies wichtig. *Weg und Ziel der Gewerkschaften als Interessenorganisationen der Arbeitnehmer sollten eindeutig und leicht verständlich sein.* Die Gewerkschaften müssen als kämpferische und fortschrittliche Organisationen in Erscheinung treten, die sich um alle Probleme des arbeitenden Menschen und des Zusammenlebens kümmern, die Konflikten nicht ausweichen, sondern den Konflikt als schöpferischen Bestandteil des Fortschritts akzeptieren, ja sogar suchen.

Benno Hardmeier

Wir stellen vor:

Das Porträt des SBHV

Der SBHV (Schweizerischer Bau- und Holzarbeiterverband) ist das Ergebnis eines sich über mehrere Jahrzehnte erstreckenden Integrationsprozesses. Seine Vorgänger waren der Schweizerische Holzarbeiterverband (gegründet 1873), der Verband der Steinhauer der Schweiz (1888), der Maurerverband (1889 und 1897), der Zimmerleuteverband (1897) und der Maler- und Gipserverband der Schweiz (1900). 1920 vereinigten sich die vier zentralen Verbände des Baugewerbes im Verband der Bauarbeiter der Schweiz, mit dem 1922 auch der Holzarbeiterverband fusionierte. So entstand der gegenwärtige SBHV.

Wer mehr zu wissen wünscht über die Ursprünge, die Entwicklung und die verschlungenen Wege der Gewerkschaftsbewegung der Bau- und Holzberufe in der Schweiz, dem empfehlen wir die «Geschichte des SBHV – 1873 bis 1953», die im Auftrag des Verbandes vom verstorbenen Kollegen August Vuattolo geschrieben worden ist. Seit 1953 hat kein wirklich historisches Ereignis den Lauf des SBHV mehr zu verändern vermocht.

Von 15 000 auf über 100 000 Mitglieder

Bei der Fusion im Jahre 1922 zählte der SBHV 15 000 Mitglieder. In der Folge nahm der Bestand fast ununterbrochen zu, um sich in den letzten Jahren bei der Zahl von 90 000 zu stabilisieren. Effektiv ist der Mitgliederbestand jedoch um einiges höher und dürfte die 100 000 überschreiten, wenn man als Vollmitglieder auch jene zahlreichen ausländischen Saisonarbeiter hinzuzählt, die sich in den Verband aufnehmen lassen, dann jedoch die Mitgliedsbeiträge nicht oder nur für kurze Zeit bezahlen.