

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 81 (1989)

Heft: 6

Artikel: "Angestellte lassen sich organisieren, wenn wir die richtigen Fragen aufwerfen." : Die Rundschau im Gespräch mit Therese Frösch, Nick Bramley und Jürg Frey

Autor: Frösch, Therese / Bramley, Nick / Frey, Jürg

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355320>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.04.2025

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

«Angestellte lassen sich organisieren, wenn wir die richtigen Fragen aufwerfen.»

Die Rundschau im Gespräch mit Therese Frösch, Nick Bramley und Jürg Frey.*

Rundschau: Zukunftsseher behaupten, die Rekrutierung von Angestellten sei für die Gewerkschaften langfristig eine Frage des Überlebens. Wie fühlt Ihr Euch als Überlebenskünstler in Eurem Beruf?

Jürg Frey: Die Angestelltenfrage ist nur eine der Überlebensfragen, die an die Gewerkschaften gestellt sind. Die Angestelltenabteilungen allein können den Gewerkschaften das Überleben nicht sichern. Sicher aber ist, dass in diese Abteilungen mehr Kapazitäten investiert werden müssen.

Rundschau: Ich zielte eigentlich mehr auf die subjektive Befindlichkeit.

Jürg Frey: Die Arbeit finde ich spannend. Es ist herausfordernd, Strukturen und Inhalte aufzubauen, mit dem Potential von Leuten zu arbeiten, das vorher brachlag, kurz: neue Wege zu beschreiten. Denn es gibt nichts Zementiertes in der Angestelltenarbeit.

Therese Frösch: Dem kann ich auch beistimmen. Wir dachten einmal daran, dass in Banken und Versicherungen für uns ein Angestelltenpotential existieren würde. Die Zwischenbilanz eines entsprechenden Sondierungsauftrages erwies diesen Plan dann allerdings als Holzweg. Ein Potential liegt für uns da, wo wir einen Fuss bereits zwischen Tür und Angel geklemmt haben: im Fürsorge- und Gesundheitsbereich. Meine Erfahrung zeigt mir, dass sich Angestellte wohl für ganz traditionelle Kampfformen – ich denke an den Aufbau von Solidarität – mobilisieren lassen. Diese Arbeit, obwohl ein hartes Pflaster, macht mir Spass. Dass bei den von mir betreuten Schichten die Frauenfrage stark hineinspielt, macht die Arbeit zusätzlich aufregend.

* *Therese Frösch* ist Sekretärin des Verbandes des Personals Öffentlicher Dienste (VPOD), Sektion Bern-Kanton. An vorderster Front der Spitalbewegung stehend, verfügt sie über eine reichhaltige Erfahrung im Umgang mit einem bestimmten Segment der Angestellten. In der Mitgliederbewegung hat sich diese Aktivität positiv ausgewirkt, vermehrte sich doch diese Sektion 1987 um 93 Mitglieder, 1988 um 115 Mitglieder.

Nick Bramley ist Angestelltensekretär der Gewerkschaft Textil, Chemie und Papier (GTCP). Er hat vor kurzem seine Arbeit aufgenommen und befindet sich eigenen Aussagen zufolge noch in der Phase der Einarbeitung. Bramley ist der erste Sekretär der GTCP, der sich ausschliesslich mit Angestelltenfragen beschäftigt und somit ein neues Terrain beackert.

Die GTCP hat in Basel von rund 17 000 Angestellten in der Chemie ungefähr 350 organisiert.

Jürg Frey zeichnet seit bald zwei Jahren für die Angestelltenpolitik der Gewerkschaft Bau und Holz (GBH) verantwortlich. Die GBH hat seit 1975 eine Kader- und Angestelltengruppe. Nicht ganz 5000 Mitglieder der GBH sind den Kategorien «Technische Angestellte» bzw. «Kader» zuzurechnen. Im Kaderbereich erreicht die GBH damit einen Organisationsgrad von gut 15%, im Bereich der Technischen Angestellten einen von 3,6%.

Rundschau: Nick, Du bist noch nicht so lange im Amt. Ist für Dich die Arbeit noch nicht spannend?

Nick Bramley: Die GTCP hat in Sachen Angestelltenpolitik nun die Fundamente gelegt. Wir sind nun daran, im Raum Basel und Baselland eine funktionierende Angestelltenpolitik aufzubauen. Von 17 000 Angestellten haben wir etwa 350 organisiert. Das macht die Arbeit spannend, aber auch sehr schwierig.

Rundschau: Alle fühlt Ihr Euch also stark herausgefordert. Herausfordern möchte ich Euch mit meiner nächsten Frage: Ist es denn möglich, Angestellte über den Bereich der politisch Interessierten hinaus aufzunehmen?

Therese Frösch: Für uns beim VPOD lautet die Antwort eindeutig ja. Das politische Bewusstsein ist im Gesundheitsbereich nicht gross entwickelt. Es gelang uns aber, die Nützlichkeit eines gewerkschaftlichen Zusammenschlusses einsichtig zu machen. Krankenschwestern und Ergotherapeutinnen etwa sind Angestellte. Es gibt zum Beispiel zunehmend die velofahrende Krankenschwester, die alternativ leben will und bei Greenpeace mitmacht. Die Arbeitsbedingungen im Fürsorge- und Gesundheitsbereich haben langsam aber sicher das Fass zum Überlaufen gebracht. Von daher ist die Bereitschaft zu erklären, bei den Gewerkschaften mitzumachen.

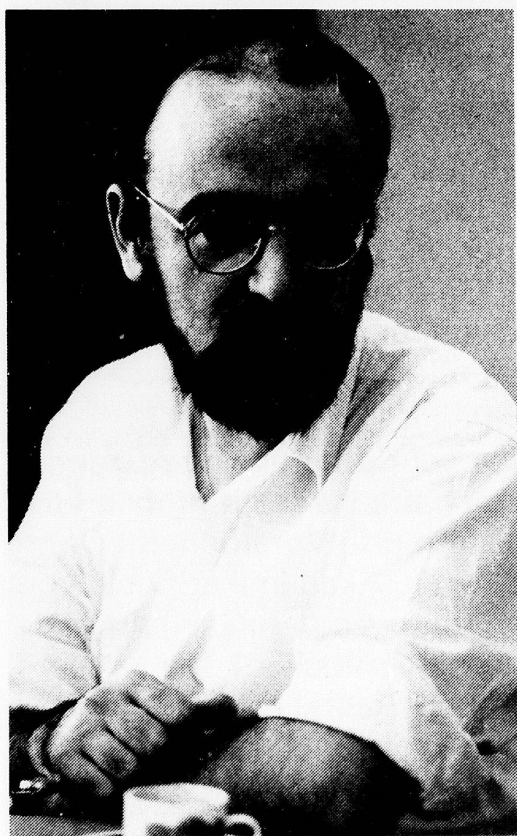
Jürg Frey: Auch wir in der GBH haben viele jüngere Angestellte als Mitglieder, die nicht speziell politisiert sind, denen aber die gewerkschaftlichen Gedanken einleuchten. Wer etwa in der Planung tätig ist, wird gezwungen, sich mit gesellschaftlichen Fragen auseinanderzusetzen. Meist haben diese Angestellten eine grün-fortschrittliche Berufsauffassung. Fragen wie «Wie kann ich gute Arbeit leisten?» sind der wichtigste Anknüpfungspunkt, um neue Schichten anzusprechen. Gelungen ist uns der grosse Durchbruch aber noch nicht. Eine erste grosse Eintrittswelle von Angestellten hatten wir während der Krise in der 70er Jahren. Es handelte sich dabei vor allem um Zeichner. Es gelang uns, für sie in gewissen Kantonen einen traditionellen Gesamtarbeitsvertragsschutz auszuhandeln. Heute versuchen wir die Zeichner, die wegen der technologischen Revolution stark aufwärtsorientiert sind, vor allem über Weiterbildungsmöglichkeiten anzusprechen.

Nick Bramley: Die Angestellten sind eine sehr differenzierte Gruppe. Die Laboranten etwa, für die schon gewerkschaftliche Institutionen vorhanden sind, sind zu trennen von den Meistern und Vorarbeitern. Dann sind rund 12% aller Beschäftigten in der Chemie Akademiker. Viele von ihnen sind in Umweltschutzorganisationen tätig. An den Gewerkschaften sind sie aber kaum interessiert, nicht zuletzt auch darum, weil es ihnen im Beruf ja nicht schlecht läuft. Dennoch glaube ich, dass für uns hier ein Potential liegt, wenn wir einen entsprechenden Rahmen aufbauen. Dieser liegt inhaltlich in der Umweltpolitik. Schon heute bezeugen viele dieser akademischen Angestellten, dass die GTCP eine

**Jürg Frey,
GBH: In der
Beitragspolitik
über die Bü-
cher gehen...**



**Therese
Frösch, VPOD:
Angestellte
sind eine sehr
ausgefrante
Gruppe...**



**Nick Bramley,
GTCP: Die
Fundamente
sind nun
gelegt...**

**Fotos: Martin
Müller**

bessere Umweltschutzpolitik hat als ihr eigener Berufsverband. Aber einen intensiven Dialog müssen wir erst noch aufbauen.

Rundschau: Kann man die bisherigen Erfolge in der Rekrutierung bzw. die Nichterfolge denn so erklären, dass es nur gelingt, diejenigen Angestellten zu erfassen, denen quasi ein Proletarisierungsschub droht?

Jürg Frey: Für unseren Bereich hat das schon etwas an sich. Den Beitritt der Zeichner in den 70er Jahren muss man sich so erklären. Das heisst aber nicht, dass es nur so weitergehen muss und kann. Sehr wichtig ist vor allem, dass man in den Gewerkschaften in der Frage der Beitragspolitik über die Bücher geht. Potentielle Mitglieder machen eine Kosten-Nutzen-Rechnung und fragen knallhart: «Was bringt mir der Beitritt zu einer Gewerkschaft?». Mit einer andern Beitragspolitik könnten wir zügiger vorankommen. Der Verkehrsclub der Schweiz, der VCS, hat das vordemonstriert. Ihm gelang es, eine progressive Politik erfolgreich mit Dienstleistungen zu verbinden und die Mitglieder über das Programm an sich zu binden. Der VCS erhebt nur einen kleinen Grundbeitrag und finanziert sich sonst aus dem Verkauf von Dienstleistungen. Im Angestelltenbereich müssen wir auch in diese Richtung gehen. Heute verstehe ich die Bedenken eines Eintrittswilligen, der – bei aller Sympathie für die Gewerkschaften – die 420 Franken pro Jahr für die relativ kleinen Gegenleistungen als «ein bisschen viel Geld» beurteilt.

Rundschau: Das will ich aufnehmen. Dienstleistungen verkaufen – Grundbeitrag reduzieren: ist dies das angestelltenpolitische Erfolgsrezept?

Nick Bramley: Mindestens für die Beiträge stimmt das. Der Arbeiter kriegt für seine 27 Franken pro Monat in Form des GAV ja auch eine echte Dienstleistung. Wir können von den Angestellten nicht dieselbe Summe verlangen und dann einen eingeschränkteren Service bieten. Wir führen intern in der GTCP momentan eine Diskussion, was wir für die Angestellten anders machen können. Sicher müssen wir unsere Dienstleistungen modernisieren.

Rundschau: Was ist denn modern?

Therese Frösch: Bei uns in der Spitalbewegung ist modern, was in Euren Ohren vielleicht altmodisch tönt. Wir leisten sehr viele Einzelberatungen, führen Diskussionen über Mitsprache, die Ihr wahrscheinlich in Euren GAVs bereits realisiert habt. Modern ist bei uns der Stil und die Art. Wir fanden jetzt mal weg vom grünen Tisch und der unseligen Art, seine Zeit in Kommissionen und Fachgremien abzusetzen. So kann man den Zugang zu neuen Schichten ja nicht finden. Wir treffen uns in den Wohnungen der Leute, wir organisieren Protestpausen, wir verfertigen die riesigen Transparente selbst, wir lassen – kurz gesagt – auch Kreativität und Spontaneität zu.

Rundschau: Zurück zum differenzierten Beitragssystem. Kann das bei den bereits organisierten Arbeitern nicht zu Unmut führen, wenn sie feststellen, dass die Angestellten zwar nicht in die Vertragspolitik eingeschlossen sind, sonst aber alle Dienstleistungen beziehen und dafür viel

weniger Beitrag bezahlen? Baut man da nicht an gefährlichen Reibungsflächen?

Jürg Frey: Natürlich, bei uns läuft zurzeit diese Diskussion heiss und hart. Der Gerechtigkeitsaspekt – Besserverdienende sollen mehr zahlen – ist eines. Aber man kann damit nicht vom Tisch wischen, dass potentielle Mitglieder eine Kosten-Nutzen-Rechnung machen. Wenn wir mit den Beiträgen für die Angestellten so in der Hälfte der heutigen Beiträge lägen, wäre das verantwortbar. Wir müssen ja auch berücksichtigen, dass der Arbeiter den Berufs-Beitrag wieder zurückerhält.

Rundschau: Es gibt bereits Angestelltenorganisationen. Wie verkehrt Ihr mit Ihnen: mehr Richtung Konflikt oder Kooperation?

Nick Bramley: Bei uns gibt es sechs bis sieben Hausverbände, die aber in keinem Dachverband zusammengeschlossen sind. In Basel haben diese Hausverbände etwa 10 000 Mitglieder. Der Beitrag von 20 Franken jährlich berechtigt zu vielen Vergünstigungen. Spannung könnte es geben, wenn wir einmal stärker werden.

Therese Frösch: Punkto Staatspersonal bin ich in den Verhandlungen bloss ein kleines Würstchen. Trotzdem versuchen wir da aber immer wieder, Korrekturen einzubringen, was dann jeweils gespannte Verhältnisse hervorruft. Andere Erfahrungen machte ich im Sozial- und Gesundheitsbereich. Da stehen wir in klarer Konkurrenz zum Krankenpflegerverband. Die Probleme im Pflegebereich haben sich so verschärft, dass der Krankenpflegerverband unter den Druck der eigenen Basis gerät. Da der VPOD den Protest kanalisiert, werden diese Verbände an die Gewerkschaften gedrückt.

Rundschau: Und wohin werden die Leute gedrückt, die Krankenschwestern selber?

Therese Frösch: Die sind hin- und hergerissen. Die neuen treten eher dem VPOD bei. Aber hier komme auch ich auf das Problem der Beiträge. Physiotherapeutinnen haben tiefe Löhne. Im Berufsverband müssen sie wegen der beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten bleiben. Treten sie dann auch noch uns bei, schlägt das auf das Budget. Deshalb müssen wir in der Frage der Beiträge sehr flexibel vorgehen. Um zusammenfassend auf Deine Frage zu antworten: Wir müssen kooperativ, aber auch gleichzeitig die führende Kraft sein können.

Rundschau: Konflikte oder Kooperation bei der GBH?

Jürg Frey: Direkte Konkurrenzorganisationen im Sinne von Arbeitnehmervertretungen vis-à-vis von Arbeitgeberorganisationen sind bei uns der Baukaderverband, der Kaufmännische Verband und die Schweizerischen Kaderorganisationen. Zurzeit befinden wir uns ganz klar auf Konfrontationskurs. Wir mussten diese Verbände einklagen, weil sie sich dagegen sträuben, dass wir dem Angestelltenvertrag als Vollpartner beitreten. Wir stehen also miteinander vor Gericht. Auf meine Entwürfe, dass wir doch alle miteinander gleichberechtigt zusammen arbeiten sollten, stiegen diese Verbände nicht ein. Für uns als klar stärkste Organisation in der ganzen Baubranche ist es das A und O, dass wir auch im Angestell-

tenbereich als legitime Interessenvertreter angesehen werden. Die Arbeitgeber aber bevorzugen die genannten Verbände, weil sie lieber mit ihnen verhandeln. Auf der anderen Seite gibt es Berufsverbände, die weder tariffähig sind noch Tarifpolitik machen, die als eigentliche Fachvereinigungen aber inhaltliche Arbeit leisten und auch solche Leistungen bieten. Hier suche ich stark die Zusammenarbeit. Das geht bis zu gemeinsamen Weiterbildungsveranstaltungen.

Nick Bramley: Wir suchen keinen Konflikt mit den Hausverbänden. Das wäre für keine Seite einträglich. Für die nächsten GAV-Verhandlungen haben wir in diesem Herbst regelmässig Gespräche mit den Hausverbänden geführt, um das gegenseitige Misstrauen abzubauen und einander besser kennenzulernen.

Rundschau: Behauptet wurde vorhin, wir würden weiterkommen, wenn wir in der Angestelltenfrage die Bildungspolitik stärker gewichten würden. Sollen wir zum angewandten Berufsbildungsinstitut werden und Aufgaben wahrnehmen, die die Arbeitgeber übernehmen müssten?

Jürg Frey: Berufspolitik ist nicht dasselbe wie Berufsbildungspolitik. Wir wollen eine Diskussion über Berufsinhalte. Da müssen wir verstärkt Einfluss nehmen. In der Architektur müssen auch wir uns die Fragen stellen, die die Angestellten beschäftigen: Was und wie soll gebaut werden, wie kann man wärmetechnisch bauen, wie kann man ökologisch bauen usw. Hier müssen wir die alltäglich von den Leuten verrichtete Arbeit mitgestalten können.

Therese Frösch: Auch bei uns kann es sich nicht darum handeln, Organisationen mit langjähriger Erfahrung im Berufsbildungsbereich etwa mit Kursen erfolgreich zu konkurrenzieren. Aber wenn es um Stellenberechnungen geht, um Fragen der Spitzenmedizin oder um die Revision der Berufe, da müssen wir präsent sein. Heute machen wir hier nur das Allernötigste. Diese Arbeit muss sich in Zukunft der VPOD etwas mehr kosten lassen.

Nick Bramley: Für uns wäre hier eine engere Zusammenarbeit mit dem Laborpersonalverband wünschenswert. Ich kenne die Gefahr der allzu angepassten Gewerkschaften, die nur mehr Dienstleistungen und insbesondere Berufskurse bieten, von England her. Berufsausbildung kritisch zu entwickeln, macht die Leute aber auch unabhängiger.

Rundschau: Im Hintergrund Eurer Erklärungen tönen da Postulate wie «ganzheitliche Arbeit» und «qualitatives Wachstum». Wollen die direkt Betroffenen, die Angestellten, dies denn auch?

Jürg Frey: Bei uns ganz klar. Bei den Zeichnern starteten wir eine Umfrage mit dem Ziel herauszufinden, was sie von den Gewerkschaften erwarteten. Ganz klare Spitzenränge nahmen die Bereiche «ökologische Bauwirtschaft» und «Angebote in der Weiterbildung» ein. Kurse im computergesteuerten Zeichnen, im CAD, gibt es zuhauf, aber es gibt sie nur selten unabhängig von den Herstellern.

Therese Frösch: Im öffentlichen Bereich ist dieses Interesse klar vor-

handen. Themen wie «Wie geht man mit AIDS-Patienten um?» oder «Weg von der Spitzenmedizin» berühren die Leute.

Nick Bramley: Für die Chemie-Angestellten ist der Lohn das grösste Problem. Datatypistinnen zum Beispiel haben keinen Superlohn. Sie unterstehen alle einem Einzelarbeitsvertrag, der sie dazu verpflichtet, über ihren Lohn keine Auskunft zu geben. Das behindert natürlich den Zugang der Gewerkschaften zu den Angestellten, da diese immer Angst haben, vertragsbrüchig zu werden, wenn sie mit materiellen Forderungen an uns gelangen würden. Auf der anderen Seite gibt es aber auch ein Interesse in immateriellen Forderungen. In Basel gilt das besonders für die Umweltschutzpolitik. Wir entwickeln unsere Umweltschutzpolitik konsequent und sind bei den Angestellten noch nie auf Ablehnung gestossen.

Rundschau: Euch interessieren sicher auch die Kaderstellen. Ein Funktionär einer Kaderorganisation erklärte einmal, dass Kader zum Unternehmen eine andere Einstellung hätten als die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter. Sie seien dem Unternehmen gegenüber viel positiver eingestellt. Auch in der Sozialpolitik seien sie gegen das Gleichheitsprinzip. Wie geht Ihr mit diesem Widerspruch um?

Therese Frösch: Die mittleren und oberen Kader sind eine sehr ausgefranste Gruppe. Sie haben oft Schwierigkeiten, klar Position zu beziehen. Wir müssen versuchen, sie auf unsere Seite zu ziehen oder sie zumindest zu neutralisieren, weil sie oft Stellen besetzen, wo sie den bei uns Engagierten Probleme bereiten könnten.

Jürg Frey: Die Baukader gleichen sich den klassischen Arbeitern immer mehr an. Das hat damit zu tun, dass die grossen Unternehmen immer noch grösser werden und dass neue Hierarchiestufen dazwischengeschoben werden. Die mittleren und unteren Kader nehmen heute Arbeitnehmerpositionen ein. Dies wird erleichtert, weil sie via Berufslehre ja auch aus diesem Milieu stammen. Auf dem Bau spüren wir dieses Problem nicht gross. In Architekturbüros ist das aber anders. Zudem versuchen wir im Bau vor allem in den unteren Hierarchiestufen einzusteigen.

Rundschau: Ein Unternehmen macht für die Verhandlungen eine bestimmte Summe zur Verteilung frei. Nehmen wir mal an, dass Ihr einen guten Poliervertrag mitaushandelt. Läuft Ihr da nicht Gefahr, die «Stammkundschaft» zu verärgern, weil dann bei ihnen weniger zu verteilen bleibt? Begibt man sich da nicht in einen internen Clinch?

Jürg Frey: Im Prinzip ja. Aber im Poliervertrag sind wir nur Mitunterzeichner. Die Arbeitgeber ihrerseits versuchen schon, uns in den Verhandlungen gegeneinander auszuspielen. Konkret ist da das Modell des Baumeisterverbandes zu erwähnen, das eine frühzeitige Pensionierung für Kaderleute vorsieht. Wir wollten und wollen eine frühzeitige Pensionierung für alle Beschäftigten auf dem Bau, und das unterstützte auch unsere Kadergruppe. Der Baumeisterverband hat nun so ein Modell mit dem Baukaderverband ausgehandelt. So etwas akzeptieren wir aber nicht, da gilt bei uns die Solidarität.

Nick Bramley: Das ausgeprägte Firmenzugehörigkeitsgefühl ist auch bei uns in der Chemie ein Problem. Man hat es nicht gern, wenn wir die Firma kritisieren. Andererseits wissen wir aber auch, dass sich viele Angestellte freuen, wenn wir in unserem Angestelltenmagazin ein bisschen scharf gegen eine Firma schiessen, weil sie selbst so etwas auch denken, aber nicht sagen dürfen. Wenn wir vermehrt Angestellte rekrutieren wollen, dann denken wir aber vorerst mal nicht an die Kader.

Rundschau: Habt Ihr noch etwas beizufügen?

Jürg Frey: Den Einheitsvertrag haben wir nicht besprochen. Das ist für uns das grosse Ziel. Programmatisch haben wir den Einheitsvertrag verabschiedet. Wir sind uns aber bewusst, dass wir uns da auf einen langen Weg zu begeben haben. Wir wollen aber die Grenzen zwischen Arbeitern und Kadern auch vertragspolitisch durchbrechen.

Nick Bramley: Auch die GTCP will im Angestelltenbereich mit oder ohne andere Organisationen tariffähig werden. Das ist aber Zukunftsmusik. Bei uns gibt es ja nicht mal einen Angestelltenvertrag.

Rundschau: Therese, Jürg, Nick, wir danken für dieses Gespräch.