

Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Herausgeber: Widerspruch
Band: 31 (2011)
Heft: 61

Artikel: Organizing in der Schweiz : wie aus Gewerkschaften eine Bewegung wird
Autor: Angele, Patrick / Durtschi, Adrian / Walliser, Tanja
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-652494>

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: 28.04.2025

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

Organizing in der Schweiz

Wie aus Gewerkschaften eine Bewegung wird

Im Widerspruch-Heft 60 erschien von Roland Herzog und Hans Schäppi (2011) ein Beitrag zum Thema „Organizing“. Darin wird u.a. eine kritische Zwischenbilanz gezogen: Der Organizing-Ansatz taue nicht zur Basis-mobilisierung, sondern stärke den „Zentralismus“ und führe zur „autori-tären Führung in Gewerkschaften“. Dieser Einschätzung widersprechen wir. Indem wir in Organizing-Pilotprojekte Einblick geben, die in Bern und Zürich von der Gewerkschaft Unia verfolgt werden, soll unser Ver-ständnis von Organizing verdeutlicht werden.

Strukturwandel stellt die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen

In den letzten vierzig Jahren hat sich in der Schweizer Wirtschaft ein ra-santer Strukturwandel vollzogen. Die Rezession zu Beginn der neunziger Jahre hat diesen noch beschleunigt. Alte gewerkschaftliche Kernbranchen wie das Bauhauptgewerbe und die Maschinenindustrie waren massiv be-troffen, tausende Arbeitsplätze gingen verloren, womit auch die Mitglieder-zahlen der Gewerkschaften sanken. Parallel dazu wuchs der Dienstleis-tungssektor rasant an, ohne dass die Arbeitnehmenden sich im selben Ausmass zu organisieren begannen. Der Arbeitsmarkt wird immer mehr von Erwerbstätigen dominiert, die nicht zur Stammklientel der Gewerk-schaften gehören.

Die Gewerkschaften haben auf diesen Strukturwandel lange nicht re-agiert. Weil die Anzahl der Beschäftigten während der achtziger Jahre insgesamt stark zunahm, blieben die Mitgliederzahlen zuerst stabil und es bestand – zumindest vordergründig – kein Anlass, um aus den traditionel-len Rekrutierungsbereichen auszubrechen. Erst die Krise der neunziger Jahre und das Einbrechen der Mitgliederzahlen erhöhte den Handlungs-druck (Oesch 2007,10). Als Reaktion auf den Strukturwandel, den Mit-gliederschwind und die zunehmende Mobilität der Arbeitnehmenden kam es ab den neunziger Jahren zu zahlreichen Fusionen bei den Gewerk-schaften. 2005 entstand so mit der Unia die grösste Gewerkschaft. Die Fusionen vermochten den Mitgliederschwind allerdings nicht zu stoppen. Bereits 1997 rutschte der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) erstmals unter die Grenze von 400'000 Mitgliedern, 2010 waren es noch knapp 373'000. Während der Organisationsgrad in der Bauwirtschaft und im Gewerbe mit 45 Prozent immer noch relativ hoch ist, sind im ständig wachsenden Bereich der privaten Dienstleistungen weniger als 10 Prozent

der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert. Es braucht deshalb einen gewerkschaftlichen Aufbau in diesen Branchen (Verkauf, Gastgewerbe, Gesundheitswesen usw.).

Professionalisierung zur Dienstleistungsgewerkschaft und ihre Auswirkungen

Die Fusion hatte weitere Auswirkungen. Die Unia ist zu einem politischen Player geworden. Sie wurde schlagkräftiger und auf allen Ebenen professioneller. Die Kehrseite davon war aber, dass die Stellung der Basismitglieder gegenüber der „Verwaltung“ in den Gewerkschaften geschwächt wurde. Während die Mitglieder sich teilweise weiterhin für konkrete Arbeitskämpfe und Demonstrationen mobilisieren liessen, nahmen die Identifikation und das breite Engagement über die eigene Branche hinaus ab. Die Gewerkschaften wurden zunehmend zu Dienstleistern und Stellvertretern ihrer Mitglieder. Diese nahmen immer weniger aktiv an der Gewerkschaftsarbeit teil – das Zugehörigkeitsgefühl zu einer sozialen Bewegung und damit auch die politischen Ziele rückten immer mehr in den Hintergrund. Eine Folge davon ist, dass sich Gewerkschaftsmitglieder vermehrt den Rechtsnationalen zuwenden.

Hier müssen die Gewerkschaften ansetzen. Sie müssen ihre Mitglieder wieder in eine Bewegung einbinden können, die über Branchengrenzen hinweg vereint und gemeinsam kämpft für „eine Gesellschaft in einer gerechteren Welt, in der nicht mehr das Kapital, sondern die sozialen Bedürfnisse der Menschen im Zentrum stehen“, wie es die Unia-Statuten fordern. Das Konzept des Organizing liefert eine konkrete Antwort auf diese – nicht mehr ganz neuen – Herausforderungen. Sein strategischer Ansatz bietet eine Chance, die Gewerkschaften wieder weg von der Stellvertreter- und Service-Funktion hin zur Beteiligungsgewerkschaft zu entwickeln und bei allen Mitgliedern ein Machtbewusstsein im Betrieb und darüber hinaus im Alltag, in der Politik und der Gesellschaft zu schaffen.

Konzeption der Organizing-Arbeit in der Schweiz

In der Debatte wird unter Organizing ganz Unterschiedliches verstanden. Bei der Unia steht die Organizing-Arbeit in der Tradition von Saul Alinsky. „Menschen können sich nur beteiligen, falls sie sowohl die Möglichkeit haben, das eigene Programm zu formulieren, (...) als auch die Mittel besitzen, mit denen sie ihr Programm zum Ausdruck bringen und verwirklichen können. Dies kann nur durch den Aufbau von wirklichen Basisorganisationen geleistet werden“ (Alinsky 2010, 194). Organizing ist nach diesem Verständnis nicht bloss neues Sozialinstrument zur Mitgliederwerbung für Unia. Dieser oft erhobene Vorwurf macht höchstens im US-Kontext Sinn, wo es das „Closed Shop Prinzip“ gibt. Das heisst, wenn sich

eine Mehrheit der Belegschaft in einer Betriebsversammlung für eine Gewerkschaft ausspricht, werden alle Mitarbeitenden automatisch zu Mitgliedern dieser Gewerkschaft. Solche Strukturen begünstigen es natürlich, mit dem Organizing-Ansatz einzig und schnell auf eine Erhöhung der Mitgliederzahl hinzuwirken.

Im schweizerischen Umfeld und bei unserem Verständnis von Organizing zielt dieser Vorwurf allerdings ins Leere. Vielmehr ist Organizing für die Unia ein strategischer Ansatz, um in den Betrieben organisatorische und emanzipatorische Strukturen aufzubauen. Immer mit dem Ziel, die Beschäftigten – und nicht Gewerkschaftsapparate – zu befähigen, ihr Schicksal in die eigenen Hände zu nehmen (vgl. Bremme et al. 2007, 15). Selbstverständlich sollen während des Prozesses eines gemeinsamen Kampfes neue Mitglieder für die Gewerkschaften gewonnen werden. Diese lassen sich von Anfang an aber nicht durch die Gewerkschaften stellvertreten, sondern werden aktiv in die neu entstehenden Basisstrukturen eingebunden.

Für das Organizing in der Schweiz einfach das amerikanische Modell zu kopieren, macht wenig Sinn (Birke 2010, 40-43). Von Beginn an war klar, dass es für die Schweiz eine eigene Ausgestaltung des Ansatzes braucht, der unseren Rahmenbedingungen Rechnung trägt. Dennoch gibt es einige konzeptuelle Kernelemente, die das Arbeiten der Organizing-PraktikerInnen in der Schweiz von Beginn an anleiten (vgl. Hälker 2008, 3-5):

Zuhören und Themen der Beschäftigten finden: Die Arbeitnehmenden entscheiden, welche Themen behandelt werden – und nicht die Gewerkschaft. Deshalb geht es im Organizing zu allererst darum herauszufinden, welche Probleme die Arbeitnehmenden in ihren Betrieben und Arbeitsstätten beschäftigen. OrganizerInnen hören 70 Prozent der Zeit zu und reden selbst maximal 30 Prozent (vgl. ver.di 2011, 8-13).

Recherche und neue Wege: Am Anfang jedes Organizing-Projekts steht eine umfassende Recherche über den Betrieb (vgl. Bremme et al. 2007, 31). Erkennbar werden dabei die Stärken und Schwachstellen des Betriebs und damit die Angriffspunkte im weiteren Vorgehen. Neben dem direkten Druck durch die Beschäftigten wird während eines Konflikts über die Öffentlichkeit indirekter Druck aufgebaut. Dabei ist es wichtig, Koalitionen einzugehen und Methoden der neuen sozialen Bewegungen und der neuen Kommunikationstechnologien nach Bedarf einzusetzen (Brinkmann et al. 2008, 84-100).

Basisgruppen aufbauen: Die betroffenen Beschäftigten müssen sich miteinander vernetzen und eine Betriebsgruppe aufbauen (Schreider 2005, 31). Mitglieder wie Nicht-Mitglieder können an dieser Gruppe teilnehmen und sich gemeinsam auf ein kollektives Handeln verständigen.

Konfliktorientiertes statt stellvertretendes Handeln: Die betrieblichen Probleme werden immer von der Betriebsgruppe aufgegriffen und lösungs-

orientiert analysiert. Die Gewerkschaft unterstützt die Beschäftigten bei der Lösung des Konflikts, übernimmt den Kampf aber nicht stellvertretend für sie (vgl. Crosby 2009, 134-145). Der Prozess der Konfliktlösung erfolgt entlang eines von den Basisgruppen ausgearbeiteten, konfliktorientierten Plans; er startet mit niederschweligen Beteiligungsmöglichkeiten und wird im Laufe des Prozesses zugespitzt (vgl. Hälker 2008, 4f.).

Erfolgserfahrung und nachhaltige Strukturen: Der Arbeitskonflikt dauert so lange, bis die Beschäftigten beschliessen, dass sie ihr angestrebtes Ziel erreicht haben. Neben dem materiellen Ergebnis entsteht bei den Arbeitnehmenden auch ein kämpferisches Bewusstsein. Sie erfahren auf einer ganz konkreten Ebene, dass es ihnen möglich war, im Kampf zwischen Kapital und Arbeit als Kollektiv erfolgreich zu sein. Nach dem Organizingprozess bleibt schliesslich eine gewachsene und aktive Basisgewerkschaftsgruppe zurück, welche entschlossen ist, gemeinsam weiterzuarbeiten (vgl. Hälker 2008, 5).

Zwei Schweizer Organizing-Pilotprojekte

2010 beziehungsweise 2011 starteten in Zürich und Bern Pilotprojekte mit dem Ziel, Erfahrungen mit dem Organizing-Ansatz zu sammeln. Aufbauend auf Erfahrungen aus dem Ausland sollte ein praxistaugliches Modell für die Schweiz entwickelt werden, und zwar in zwei ganz unterschiedlichen Branchen mit komplett anderen Ausgangslagen. In Bern wurde der Fokus auf private Pflegeheime gelegt. Mit 560'000 Beschäftigten ist das Gesundheitswesen die beschäftigungsstärkste Branche der Schweiz – und wie in praktisch allen privaten Dienstleistungsberufen sind die Gewerkschaften dort kaum präsent. Ganz anders in Zürich. Hier hat ein vierköpfiges Organizing-Team als Pilotprojekt den Detailhandelsriesen Coop ausgewählt, mit dem Unia bereits einen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen hat. Trotzdem eignet sich Coop bestens für den Organizing-Ansatz. Mit rund 53'000 Angestellten ist Coop einer der grössten Arbeitgeber der Schweiz und hat gleichzeitig relativ kleine Betriebseinheiten mit 40 bis 200 Angestellten pro Filiale. Zudem sind die hohe Identifikation der Angestellten mit Coop und die tiefe Fluktuation von Vorteil, weil die Angestellten so an längerfristig guten Arbeitsbedingungen interessiert sind.

Weder das Berner noch das Zürcher Team konnten auf eigene Erfahrungen zurückgreifen. Neben den oben beschriebenen theoretischen Grundsätzen haben die Berner GewerkschafterInnen deshalb die Vernetzung mit der Gewerkschaft IG Metall in Deutschland gesucht. Um einen regen Austausch sicherzustellen, wurde ihr Projekt von Beginn an von Juri Hälker, einem deutschen Gewerkschaftssoziologen und Organizingberater, begleitet und beraten. Zudem haben die GewerkschafterInnen Seminare der IG Metall besucht und während zweier Wochen ein Team der IG-Metall bei ihrer Arbeit begleitet.

Die Zürcher orientierten sich an der Organizing-Arbeit der amerikanischen Gewerkschaft „Unite HERE“. Die Gesamtleiterin des Projekts reiste für drei Monate in die USA und lernte direkt vor Ort. Zurück in Zürich wurde gemeinsam mit ihrem Team ein Vorgehen erarbeitet, das einen strikten Ablauf vom ersten Kennenlernen des Betriebs bis zur Konsolidierung der neu entstandenen gewerkschaftlichen Strukturen vorsieht. Sämtliche praktischen Erfahrungen fliessen seit Projektbeginn in wöchentlichen Sitzungen in die Planung des weiteren Vorgehens ein und führen überall dort, wo es nötig ist, zu Anpassungen in der Strategie. In regelmässigen Abständen tauschen sich die Berner und die Zürcher gegenseitig aus, um auch diese Erfahrungen nutzen zu können.

Auswahl und erste Kontakte mit den Arbeitnehmenden

Bei Projektstart war über den Detailhandel bereits viel Wissen vorhanden. Es galt deshalb in ersten Coop-Filialen einen Einstieg zu finden, also erste Kontakte mit MitarbeiterInnen aus den Filialen herzustellen und möglichst viel über die Probleme zu erfahren. Um an diese Informationen heranzukommen, setzen die Zürcher auch auf sogenannte „Housevisits“. Das bedeutet, dass die OrganizerInnen die Arbeitnehmenden bei ihnen zu Hause besuchen und mit ihnen dort Gespräche führen. So wird es möglich, in einer ungestörten und freieren Atmosphäre über die Arbeit und die Arbeitsbedingungen zu reden, Details zur Anzahl Personen in der Filiale und deren Beziehungen untereinander zu erhalten und natürlich eine Vertrauensbeziehung aufbauen zu können. In Zürich zeigte sich nach ersten Abklärungen und Gesprächen schnell, welche Probleme in der Filiale bestehen. Beispielsweise wollten die Angestellten nicht mehr länger hinnehmen, dass ihre Arbeitspläne erst wenige Tage im Voraus bekannt gemacht wurden oder dass ihre „Mittagspause“ bereits um 8 Uhr morgens angesetzt war. Mit diesen Informationen und dank der guten ersten Kontakte zu einzelnen Angestellten konnte damit begonnen werden, die einzelnen MitarbeiterInnen als Gruppe zu vernetzen.

Im Gegensatz zur Arbeit bei Coop galt es in Bern zunächst, sich Wissen über das Gesundheitswesen und die Situation in den Berner Pflegeheimen anzueignen. Dazu wurde ein Branchenbericht erstellt, welcher wichtige Erkenntnisse lieferte. Einerseits wurden die Rahmenbedingungen und Defizite im Berner Gesundheitswesen deutlich; beispielsweise der steigende Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal oder der hohe Anteil an privatisierten Pflegeeinrichtungen im Kanton Bern (zirka 80 Prozente aller Pflegeheime). Konkret bedeutet dies, dass unter Spardruck bzw. Kosteneinsparungen die gleichbleibende Anzahl Angestellter immer mehr Arbeit zu leisten hat, insbesondere in privaten Einrichtungen, die ihre Gewinne maximieren wollen. Andererseits zeigten erste Nachforschungen, dass trotz einem sehr tiefen Organisationsgrad bei den Angestellten ein echtes Inte-

resse an gewerkschaftlicher Organisation vorhanden war. Obschon die Unia in den Pflegeheimen bisher nicht aktiv war, gab es bereits Unia-Mitglieder, die aus eigenem Antrieb der Gewerkschaft beigetreten waren. Ebenfalls war man sich darin einig, dass die gewerkschaftlichen Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals einen Einfluss auf die Versorgung der Pflegebedürftigen haben.

Erst auf Basis dieser Informationen über die aktuelle Lage im Pflegebereich wurde es möglich, aus den 230 privaten Pflegeheimen der Region diejenigen herauszufinden, die für einen Aufbau einer Betriebsgruppe die besten Voraussetzungen aufweisen. Dazu wurden alle Heime nach verschiedenen Kriterien bewertet, beispielsweise nach der Grösse oder Anzahl Unia-Mitglieder. Durch aktuelle Vorfälle oder Kontakte, die über Pflege-Innen entstanden, die oft in mehreren Heimen beschäftigt sind, wurde die Liste noch einmal angepasst. In Pflegeheimen ist es nicht einfach, am Arbeitsplatz mit den Angestellten ins Gespräch zu kommen. Daher haben die OrganizerInnen in Bern den ersten Kontakt über die bestehenden Mitglieder hergestellt.

Wie entsteht aus EinzelkämpferInnen eine handlungsfähige Basisgruppe?

Gemäss Organizing-Ansatz wird in Zürich und Bern versucht, in den Betrieben bestehende Gruppenstrukturen zu erkennen und diese gezielt zu fördern. Zuerst in Zweier-Gesprächen, dann in der ganzen Gruppe. Die grosse Herausforderung für die OrganizerInnen ist es dabei stets, der sich bildenden Gruppe nicht vorzuschreiben, was sie zu machen hat, sondern den Fokus auf die eigene Handlungsfähigkeit der Gruppe zu lenken. Die Devise lautet immer: „Es ändert sich nur dann etwas, wenn ihr euch selber wehrt, denn ihr seid die Gewerkschaft!“ Dabei entsteht bei den Betroffenen ein Bewusstsein, das nicht auf einen bestimmten Arbeitsplatz oder ein Problem beschränkt ist. Vielmehr entstehen nach und nach Teile einer grösseren gewerkschaftlichen Bewegung, die sich zukünftig zu helfen wissen und weitere Mitarbeitenden mit einbinden können. Zurzeit vernetzen sich im Berner Projekt die Beschäftigten in den ersten Heimen. Der Leidensdruck in der Pflege ist gross und die Gespräche zeigen, dass Mitarbeitende bereit sind, sich für ihre Anliegen einzusetzen und dem Konflikt mit dem Arbeitgeber nicht aus dem Weg zu gehen.

In Zürich ist man bereits einen Schritt weiter. Die Mitarbeitenden haben verstanden, dass ihre Durchsetzungskraft in der kollektiven Organisation liegt, und erstmals hat eine Gruppe sich zusammengetan und die gemeinsamen Anliegen formuliert. Gleichzeitig wurden auch die Anforderungen an kollektives Handeln und der Umgang mit den zu erwartenden Repressionen seitens Coop diskutiert. So beschloss die Gruppe, dass sie nur

handeln wird, wenn mindestens die Hälfte der Belegschaft hinter den Anliegen steht, und sie begann, sich mit Rechtsfragen rund um den GAV und mit dem Obligationenrecht auseinanderzusetzen. Am Schluss dieses Prozesses stand für alle Beteiligten fest, dass sie kollektiv handeln wollen. Vor kurzem haben die Angestellten ihrem Chef und dessen Vorgesetzten einen Brief mit ihren Anliegen zukommen lassen. Parallel dazu planten sie bereits Druckmittel, um diese auch einfordern zu können. Nach und nach sind die Coop-Angestellten zu AktivistInnen geworden, die gegenüber ihrem Arbeitgeber als Gruppe auftreten und ihre Anliegen wenn nötig auch in die Öffentlichkeit tragen. Diese ersten Erfolgserlebnisse zeigen Wirkung. MitarbeiterInnen, die in der einen Filiale einen Erfolg verbuchen können, helfen bereits bei anderen Filialen kräftig mit, auch dort gewerkschaftliche Strukturen zu etablieren.

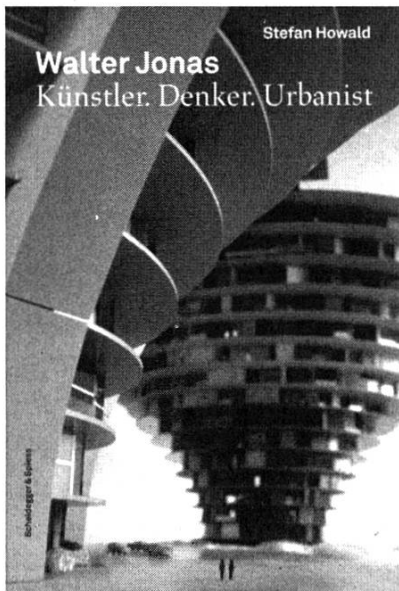
Kein Allheilmittel – aber ein erfolgversprechender Ansatz

Die Debatte über gewerkschaftliches Organizing wurde bis jetzt zu stark in schwarz-weissem Kontrast statt in Grautönen geführt. Dabei ist klar: Es gibt für die enormen Herausforderungen, denen die Gewerkschaften gegenüberstehen, keine Patentlösungen. Insbesondere im Tertiärsektor genügen die „alten Rezepte“ der Gewerkschaften nicht mehr – es braucht neue Ansätze. Und gefragt ist echte Grundlagenarbeit für einen neuen Ansatz. Der Organizing-Ansatz ist unseres Erachtens vielversprechend, weil er bei den Mitgliedern wieder ein Bewusstsein für ihre kollektive Macht schaffen kann und im Sinne eines langfristigen Bewegungsaufbaus nachhaltig wirkt. Weil ihnen nicht einfach durch die Gewerkschaften geholfen und vorgeschrieben wird, was zu tun sei, sondern weil sie zu eigenem Handeln befähigt werden – unabhängig von sich verändernden Strukturen, wechselnden Arbeitsplätzen der einzelnen Mitglieder oder den konkreten Forderungen eines einzelnen Arbeitskampfes.

Selbstverständlich ist es noch ein langer Weg, aus den Gewerkschaften wieder eine basis- und mobilisierungsstarke Bewegung zu machen, und natürlich haben sich innerhalb der kurzen Zeit unserer Erfahrungen mit Organizing die Arbeitsbedingungen weder im Detailhandel in Zürich noch in den Berner Pflegeheimen grundlegend verändert. Aber – und das ist enorm wichtig – es gab in allen betroffenen Betrieben MitarbeiterInnen, die sich zusammengeschlossen und erkannt haben, dass sie gemeinsam stark sind und gemeinsam etwas erreichen können. Das macht zuversichtlich und eröffnet konkrete Perspektiven.

Literatur

- Alinsky, Saul, 2010: Call me a radical. Organizing und Empowerment – Politische Schriften. Göttingen
- Birke, Peter, 2010: Die Grosse Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt. Berlin
- Bremme, Peter / Fürniss Ulrike / Meinecke Ulrich (Hg.), 2007: Never work alone. Organizing. Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg
- Brinkmann, Ulrich / Choi Hae-Lin / Detje Richard / Dörre Klaus / Holst Hajo / Karakayali Serhat / Schmalstieg Catharina, 2008: Strategic Unionism. Aus der Krise zur Erneuerung. Umrisse eines Forschungsprogrammes. Wiesbaden
- Crosby, Michael. 2009: Power at work. Die Rückgewinnung gewerkschaftlicher Macht am Beispiel Australiens. Hamburg
- Hälker, Juri, 2008: Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation. In: Sozialismus, Nr. 9 (Supplement). Hamburg
- Herzog, Roland / Schäppi, Hans, 2011: Organizing – und die Demokratisierung der Gewerkschaften. In: Widerspruch Heft 60, Zürich
- Oesch, Daniel, 2007: Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006. SGB-Dossier Nr. 51, Bern
- Schreieder, Agnes, 2005: Organizing verdi. Organizing. Gewerkschaft als soziale Bewegung. Berlin
- Ver.di / Organizing Team und KollegInnen der MHH, 2011: Wir sind die Pflegekraft. Ein Handbuch. Berlin



Stefan Howald

Walter Jonas 1910–1979
Künstler. Denker. Urbanist

International bekannt wurde Walter Jonas durch seine spektakuläre Vision einer Stadt der Zukunft: Ab 1960 stellte er mit seinem Trichterhaus und der «Itrapolis» ein originäres urbanistisches Konzept zur Diskussion, das soziale, ökologische und ästhetische Ideen verbindet und aktueller ist denn je. Der Journalist und Autor Stefan Howald stellt in diesem Lesebuch Walter Jonas als Künstler, Pionier und unkonventionellen Denker vor.

Verlag Scheidegger & Spiess
Gebunden, 352 Seiten
52 farbige und 85 sw Abbildungen
CHF 59.00 | € 54.00
ISBN 978-3-85881-312-1