

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 63 (1971)

Heft: 2

Artikel: Die Gewerkschaften im Widerstreit der Meinungen

Autor: Jucker, Waldemar

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354488>

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: 25.01.2026

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

eine Reform des gesamten schweizerischen Bildungssystems. Nur dann kann von einer wirklichen Verbesserung des beruflichen Bildungswesens gesprochen werden. In diesem Sinne sind auch die bereits in Gang gebrachten neuen Ausbildungsmodelle nur Versuchssysteme. Die Praxis wird erweisen, wie sie endgültig zu gestalten sind.

Eine Reform des beruflichen Bildungswesens darf auch vor den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben nicht haltmachen. Die *beruflichen Bildungsgänge im öffentlichen Sektor* sind den gleichen Richtlinien zu unterstellen, wie sie in der privaten Wirtschaft gelten.

Als selbstverständliche Ergänzung sei noch angefügt, dass überall, wo im vorliegenden Bericht von *Lehrlingen* gesprochen wird, darunter auch *Lehrtöchter* zu verstehen sind. Eine Gleichstellung der Geschlechter im gesamten Bildungswesen ist überfällig geworden.

Bildungskommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Die Gewerkschaften im Widerstreit der Meinungen

In einer Welt, in der sich so viele Dinge in rascher Veränderung befinden, werden Institutionen und Instrumente, die traditionell geworden sind, in Frage gestellt. Dazu gehören auch die Gewerkschaften und die Gesamtarbeitsverträge.

Die Richtung der Kritik ist dabei keineswegs einheitlich; sie erfolgt zum Teil aus ganz entgegengesetzten Blickrichtungen.

Eine Gruppe sagt: Die von allen Industriestaaten verfolgte Politik der Vollbeschäftigung hat die Arbeitsmarktsituation der Lohnabhängigen radikal verändert. Die permanent schleichende Inflation führt zu einer derartigen Nachfrage nach Arbeitskräften, dass es kein grosses Problem für einen Normalbegabten darstellt, immer Arbeit zu finden, die relativ gut bezahlt ist. Die vorwiegend als «Lohnmaschine» verstandenen Gewerkschaften sind überflüssig geworden. Die permanente Inflation hat die Machtverhältnisse so stark zugunsten des einzelnen Arbeitnehmers verschoben, dass er nicht mehr ausbeutet werden kann. Die Unterprivilegierten sind nicht mehr die Arbeitnehmer, sondern die noch nicht oder noch nicht voll Erwerbsfähigen – also etwa die älteren Schüler, die Lehrlinge und die Studenten sowie die über 60 oder 65 jährigen, nicht mehr erwerbstätigen oder nicht mehr voll erwerbsfähigen Angehörigen der älteren Generation.

Eine andere Gruppe bezieht einen extrem entgegengesetzten Standpunkt. Sie wirft der Vertragspolitik mit ihren ein- bis fünfjäh-

rigen Vertragsperioden mit Friedenspflicht während der Vertragsdauer vor, durch den Verzicht auf den Streik, d. h. die augenfälligste und dramatischste Form der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, sich so domestiziert und integriert zu haben, dass sie nicht mehr fähig sei, die theoretisch mögliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch wirklich herauszuholen.

Die immer höher werdenden Investitionen pro Arbeitsplatz verminderten die qualitative Position des Arbeiters, aber auch mancher Angestellten derart, dass trotz Vollbeschäftigung eine Schwächung der Marktposition der Mehrzahl der Arbeitnehmer eingetreten sei. Vor allem Automatisierung und Teilautomatisierung setzten die berufsspezifisch notwendigen Kenntnisse in einem solchen Ausmass herab, dass die Auswechselbarkeit der Arbeitnehmer immer weiter forschreite. Damit verschlechtere sich die individuelle Verhandlungsposition stark. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer werde de facto zu Angelernten deklassiert. Ihre bildungsmässige Unterprivilegierung verunmögliche ihnen weitgehend auch die vertikalen Aufstiegschancen. Auf repetitive Teilarbeiten beschränkt, würden sie zu Randexistenzen der industriellen Gesellschaft, die zu einem ausweglosen Abhängigkeitsverhältnis verurteilt seien. Nur durch den Einsatz schärfster kollektiver Machtmittel könnten sie ihrer sozialen Deklassierung vorbeugen.

Die dritte Gruppe schliesslich betrachtet die dehumanisierende Wirkung der Arbeit auf die Mehrzahl der Lohnarbeitenden bei den gegebenen Machtverhältnissen als derart unvermeidlich, dass sie es als weitgehend sinnlos ansieht, kurzfristig daran viel ändern zu wollen. Sie erachtet deshalb eine grundlegende Verbesserung der sozialen Position der Arbeitnehmer als vordringlich und möglich, insbesondere durch die Beeinflussung der Konsum- und Bildungssphäre. Sie sieht die Funktion der Gewerkschaften als «Lohnmaschine» zwar nicht als überflüssig an. Sie misst dem Individuallohn aber nicht eine gesellschaftspolitische Zentralfunktion bei, sondern glaubt, es solle verstärkt eine Einkommenssozialisierung angestrebt werden zur Verbesserung der generellen sozialen Sicherheit aller Arbeitnehmer, zur Verbesserung z. B. der Wohnsituation der Lohnabhängigen ganz allgemein und vor allem zur radikalen Verbesserung der Bildungschancen, um von der Angebotsseite her das grosse Heer der bildungsseitig Unterprivilegierten «auszutrocknen» und damit die Technologen zu zwingen, die Arbeitsprozesse umzugestalten und dehumanisierende Arbeitsplätze zum Verschwinden zu bringen oder doch abzubauen. Durch eine parallele Verstärkung der Mitbestimmung glaubt sie, diesen Prozess, der nicht nur arbeitsplatzmässig gesehenen, sondern auch gesellschaftspolitischen Umgestaltung beschleunigen zu können.

Jede dieser Hypothesen enthält einen zutreffenden Kern, aber keine von ihnen kann als vollständige Beschreibung der Wirklichkeit oder der trendmässigen Entwicklung angesehen werden. Jede trifft höchstens für Teilbereiche zu oder für gewisse Gruppen. Die Wirklichkeit ist vermutlich differenzierter geworden im Vergleich zum 19. Jahrhundert.

Gegenüber der ersten These – dem «Knappheitsgesetz» – kann eingewendet werden, nicht alle Berufe im weitesten Sinn gesehen seien gleich knapp geworden. Die einen werden von der Angebots-Nachfragesituation mehr begünstigt als die andern. Das Arbeitgeber-Arbeitnehmerverhältnis kann auch kaum als reines Individualverhältnis gesehen werden. In Betrieben von einer gewissen Grösse an ist die Herausbildung von Lohnstrukturen zwangsläufig – es kommt zur Herausbildung von Lohngruppen. Individuelles «Markten» ist nur innerhalb einer gewissen eingeschränkten Bandbreite möglich.

Die Revision der Lohnstrukturen ist eine Angelegenheit nicht des individuellen Markens, sondern des kollektiven Verhandelns. Am sichtbarsten kann dies bei Lohnverhandlungen im öffentlichen Sektor beobachtet werden. Es gibt nicht nur generelle, weitgehend lineare Lohnerhöhungen, sondern auch die sogenannten Aemterklassifikationen stehen in einem ständigen, wenn auch diskontinuierlichen Umwandlungsprozess. Die Gewerkschaft kann dabei nicht nur die von der jeweiligen Marktsituation begünstigten «Spitzenreiter» hinaufboxen; sie hat eine wichtige Schutzfunktion gegenüber den im Augenblick weniger begünstigten Gruppen. Dazu kommt eine ergänzende Ueberlegung. Eine «vollkommene» Ausnutzung der Marktsituationen im Sinne der vollkommenen Konkurrenz setzt eine perfekte Mobilität voraus. Vom 35. bis 40. Jahr an treten bei den Arbeitnehmern jedoch zunehmend «Mobilitätshemmungen» ein. Der Kenntnis- und Erfahrungsbestand des Einzelnen wird zum Teil zu firmenspezifisch. Auch damit tritt eine Mobilitätshemmung ein. Deshalb wird für einen grossen Teil der Arbeitnehmer die Gewerkschaft auch nur als «Lohnmaschine» betrachtet. Dazu kommt, dass die allgemeinen Arbeitsbedingungen, oft als «fringe benefits» bezeichnet, (Ferien, Feiertage, Versicherungssysteme, Kinder- und Ausbildungszulagen, Arbeitszeiten usw.) in ihrer Grundstruktur kollektiv ausgehandelt werden müssen.

Darüber hinaus trifft es aber auch zu, wie diese These es annimmt, dass nicht erwerbsfähige Gruppen zum Teil ebenso schutzbedürftig sind wie die Arbeitnehmer. Die Gewerkschaften können sich an diesen Gruppen nicht desinteressieren. Zum Teil befinden sich Angehörige ihrer Mitglieder – wie z. B. Frauen und Kinder – darunter, zum Teil ist in der Langzeitperspektive auch das Mitglied interessiert, das im Zeitablauf ja seine Erwerbsfähigkeit einmal einzubüßen wird. Die Gewerkschaften müssen deshalb auch die ganze

Sozial- und Sozialversicherungspolitik in ihren Tätigkeitsbereich einbeziehen.

Sie tun dies zwar seit Jahrzehnten, aber erst mit dem Hinauswachsen der Einkommen über die Sphäre des Zwangsbedarfs hinaus ist ihr Operationsspielraum so gross geworden, dass sich generalisieren lässt, was früher Privileg einzelner Gruppen war, wie des Staatspersonals und der Arbeitnehmer der leistungsfähigsten Betriebe.

Die Gewerkschaften streben dabei auch ein Mitbestimmungsrecht über die angesammelten Kapitalien an. Diese wurden bisher meistens von den Unternehmungen selbst für deren Ausbau sowie vom Staat behändigt für seine eigenen Finanzbedürfnisse, verschämt als «mündelsichere Anlagen» bezeichnet. Dabei muss in erster Linie angestrebt werden, dass die mit Hilfe der Arbeitnehmer geäufneten Versicherungskapitalien nicht nur in nominellen Werten angelegt werden, sondern dass damit auch Eigentum an Realwerten erworben wird – Immobilien, Beteiligungspapiere – so dass nicht nur die Schuldner dieser Versicherungseinrichtungen auf Kosten der Kas- sen und der Versicherten ständig Inflationsgewinne machen können.

Wir sind damit bereits auf das Gebiet der zweiten Gruppe vorgestossen, welche vor allem die Notwendigkeit der machtmässigen Auseinandersetzung betont. Fraglich ist an dieser These die Ueberbetonung der sozusagen «physischen Auseinandersetzung». In jeder kollektiven Lohnstreitigkeit spielen ganz zweifellos Machtelemente mit. Aber in jenen Ländern, wo Streiks am häufigsten sind, konzentrieren sie sich doch auf relativ wenig Grundindustrien: Kohle, Eisen und Stahl, Automobilindustrie oder industrialisierte Dienstleistungsbranchen wie Eisenbahnen, Häfen und Schiffahrt.

Die Gruppe der Basis- und Massenproduktionsindustrien fehlt bei uns weitgehend. Sie sind die Industrien mit den dehumanisierendsten Arbeitsverhältnissen. Nirgends gibt es derart hohe Anteile von Arbeitnehmern, die auf repetitive Teilarbeiten beschränkt sind – wo der Arbeitnehmer von den Unternehmensleitungen als eine Art «vertretbarer Ware» angesehen wird. Es ist deshalb kaum ein Zufall, dass die «klassischen Arbeitskämpfe» dort auch heute noch vorhanden sind.

Im übrigen – wie werden Streiks beendet? Doch wohl durch Verhandlungen. Unter vernünftigen Leuten sollte es eigentlich möglich sein, in der Regel durch Verhandlungen zu Rande zu kommen. Freilich – ein Dogma daraus machen kann man nicht. Die Furcht vor harten Auseinandersetzungen ist manchmal notwendig, um zu einem fairen Frieden zu kommen.

Die Gewerkschaften sind aber zum Teil durch die friedliche Austragung von Konflikten optisch, d. h. public relationsmäßig in Nachteil geraten. Der Kampf ist von «ausserhalb» der Verhandlungsräume oft wenig sichtbar – was die «Lehnstuhlstrategen» aller Schattierungen oft zu wilden Spekulationen ermuntert.

Durch Dezentralisierung von Teilverhandlungen – wie z. B. die Lohnverhandlungen in der Maschinenindustrie – versucht man, eine gewisse Transparenz für die Basis, sozusagen durch «participation» zu erreichen. Das Experiment ist jedoch kaum voll geglückt. Die Basishöhe bringt oft auch eine Behinderung mit sich; Verhandlungen zeigen eine deutliche Tendenz zur Professionalisierung. Bei basisnaher Verhandlungstaktik – also Aushandeln durch Betriebsangehörige – kommt es oft zu einer ungenügenden «professionellen» Verhandlungsführung, weil die überbetriebliche Sicht, die Vergleichsmöglichkeit, manchmal fehlt. Man hat dies durch Weiterzugsmöglichkeiten an «obere» Verbandsinstanzen und Schlichtungs- und Schiedsgremien zu korrigieren versucht. Man gerät dann aber wieder in die Sphäre der «Geheimdiplomatie», welche nur noch teilweise transparent ist.

Das «Transparenz-Problem» liegt uns schwer auf dem Magen; zufriedenstellend haben wir es wohl noch kaum lösen können. Am «transparentesten» ist wohl der öffentliche Sektor. Dort spielt sich mindestens die Endphase der Verhandlungen in den Räten, eventuell in Volksabstimmungen ab. Das Bedürfnis nach sichtbarem Drama, nach miterlebbaren Kampfsituationen, wird so besser gestillt, und es kommt zu einer besseren Identifikation mit dem Kollektiv, dem man angehört. Dieser psychische Mechanismus – Transparenz und Identifikation – hat wohl mit dazu beigetragen, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad im öffentlichen Sektor besser ist als in den meisten Sektoren der Privatwirtschaft.

Die von den extremen Kollektivisten behauptete «intellektuelle und seelische» Vereinigungstheorie trifft im übrigen für manche Teilbereiche wohl zu. Der während der Jahre 1960 bis 1969 zu leichte Rückgriff auf Einwanderer hat teilweise zu einem von vielen Soziologen vorher als unwahrscheinlich angesehenen Rückfall in geistlose, repetitive Teilarbeiten mit extremer nervlicher und psychischer Belastung geführt. Davon sind nicht nur Ausländer, sondern auch Schweizer betroffen worden.

Ein Teil der Industrie beginnt jedoch einzusehen, dass dies eine Fehlentwicklung war, die zur Flucht aus der Industrie in den stark expansiven tertiären Sektor beigetragen hat. Ueber in grossen Zweigen wie dem Baugewerbe und der Maschinenindustrie abgeschlossene Vereinbarungen zur Förderung der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung sind Korrekturen eingeleitet, sind erste Schritte zur «éducation permanente» und zu besserer vertikaler Mobilität getan. Die Intensivierung dieser Bemühungen, die lange von den Gewerkschaften allein in Zusammenarbeit mit manchen Gewerbeschulen geleistet wurden, ist im Gang. Die Verankerung von Bildungsurlauben durch Gesamtarbeitsverträge ist eine weitere Komponente, die dabei von gewerkschaftlicher Seite ins Spiel gebracht wurde.

Dabei beginnt sich bereits abzuzeichnen, dass die dritte Gruppe «Revolution durch besseres Bildungsniveau» teilweise recht hat.

Durch die Weiterentwicklung der Technologien ist der von den Volks- und Sekundarschulen vermittelte Kenntnisstock zu gering geworden. Der Abstand zwischen Maturitäts- und Nicht-Maturitätschulen ist zu gross, die Ausgangsbasis für den zweiten Bildungsweg zu schmal. Die sprachliche Ausbildung ist ungenügend, ebenso sind die Grundkenntnisse in Mathematik und den Naturwissenschaften zu eng. Wegen starker Spezialisierung mancher kleiner und mittlerer Unternehmen ist gleichzeitig oft auch sogar die berufsspezifische Kenntnis zu gering, welche die Meisterlehren vermitteln, von dem nur ungenügend vermittelten Wissen um die staatliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Grundschulung ganz zu schweigen.

Um es kurz zu machen – immer mehr von uns sehen den Übergang zu einer zehnjährigen obligatorischen Schulpflicht als notwendig an, wobei eine parallele Revision der Unterrichtsmethoden noch zusätzlich notwendig ist.

Die Berufsschulen würden so von allgemeinbildenden Aufgaben etwas entlastet oder könnten sich mehr der Vertiefung des Stoffes widmen. Ob eine Verkürzung von Lehrzeiten möglich wäre, sei vorläufig dahingestellt.

Da die Bildungsforschung in der Schweiz und insbesondere die sogenannte Curriculum-Forschung noch in den Anfängen steht, ist es im Moment wohl kaum möglich, viel spezifischer zu werden. Auf jeden Fall dürfen bei der grossen, bevorstehenden Neuformulierung der Bildungspolitik die Berufsschulen ja nicht ausgeklammert, sondern müssen miteinbezogen werden. Die Berufsverbände, insbesondere die Gewerkschaften, werden dabei mit eines der treibenden Elemente sein müssen. Sie spüren aus ihrer Praxis heraus wohl auch die Mängel des gegenwärtigen Bildungssystems deutlicher als die politischen Parteien. Diese sind oft in einem «Kantonesentum» gefangen, das ihnen die Perspektive zu sehr beschränkt. Wenn wir im Hochschulbereich die sogenannte «Universität Schweiz» ansterben, können wir das übrige Bildungswesen wohl kaum in seiner gegenwärtigen Zersplitterung bestehen lassen.

Die bildungspolitische Komponente der Gewerkschaften hat zwar schon immer bestanden. Meiner Meinung nach müssen wir hier zu einer Intensivierung kommen. Sie wird vielleicht weiter gehen als unsere Generation sich das überhaupt vorstellen kann. Mit der weiteren Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität und weiteren Arbeitszeitverkürzungen eröffnen sich hier Möglichkeiten, die zu einer ähnlichen Dynamisierung führen werden wie wir sie in der Sozialpolitik erleben.

Auch die Konsumsphäre im weitesten Sinn wird wohl stärker einzbezogen werden müssen. Durch die Gründung der Stiftung für Konsumentenschutz ist eine Expansion des Tätigkeitsgebietes oder der

Interessensphäre der Gewerkschaften eingeleitet. Aber auch hier dürfen wir nicht zu kleinkariert denken. Die Wohnung z. B. darf nicht mehr isoliert gesehen werden, sondern als Teil eines Konsumgutes «Stadt» oder «Region», welches bisher vernachlässigte «Randbedingungen» wie Umwelt und Infrastruktur mit erfasst.

Das Hinauswachsen aus der Perspektive des existenzminimalen Bedarfs wird zu einer Ausweitung der Interessensphäre der Gewerkschaften führen, die von unserem Kader und von vielen Mitgliedern als beängstigend empfunden wird. Wir können sie langfristig gesehen überhaupt nicht bewältigen ohne Reform des Bildungssystems und ohne intensivere Bildungsanstrengungen.

Nicht zuletzt die Schwierigkeiten in der Mitgliederrekrutierung zeigen uns, dass eine gewisse Kluft zwischen den Aufgaben, die wir sehen und dem Selbst- und dem Gesellschaftsverständnis mancher Mitglieder besteht. Wir können den Ausweg aber kaum so suchen, dass wir die Ziele zurückstecken. Wir würden damit ausgerechnet in einer Entwicklungsphase, in welcher der potentielle Operationspielraum sich vergrössert, eine Gegenbewegung einleiten und unsere gesamtgesellschaftliche Fermentrolle reduzieren. Auf einem solchen Verhalten aber stünde wohl die Strafe des Untergangs oder der Verkümmерung. Wer in einer dynamischen Gesellschaft seinen Horizont verengt und zurücksteckt, gibt sich weitgehend selbst preis und wird damit zum Teil eines konservierenden, verknöcherten Establishment, dessen Geltungsanspruch mit seiner wirklichen Funktion nicht mehr übereinstimmt. Selbst ohne so wichtige Fragenkomplexe wie Mitbestimmungsrecht oder Vermögensbildung angeschnitten zu haben, ist ein Aufgabenspektrum zusammengekommen, das beängstigend weit zu sein scheint. Aber auch daran müssen wir uns gewöhnen. In einer über den existenzminimalen Bedarf hinauswachsenden Gesellschaft kommt sich jedermann dauernd überfordert vor. Bereits der blosse «Informationskonsum» eines eifrigen «Fernseh-, Zeitungs- oder Radiokonsumenten» ruft bereits bei vielen dieses Gefühl des ständigen Ueberfordertseins hervor. Aber wir alle dürfen nicht kapitulieren vor der Aufgabe der Zukunftsgestaltung.

Dr. Waldemar Jucker, Bern