

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 70 (1978)  
**Heft:** 5  
  
**Artikel:** Bericht des Bundeskomitees zur SGB-Strukturreform  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354901>

### **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:** 12.01.2026

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

# **Bericht des Bundeskomitees zur SGB-Strukturreform**

## **1. Auftrag**

Ausgangspunkt für die SGB-Strukturreform bildeten verschiedene Anträge an den Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes vom Oktober 1972. Diese Anträge zur Stärkung der Stellung des SGB, zur besseren Zusammenarbeit und Neuordnung der Kompetenzaufteilung zwischen SGB und Einzelgewerkschaften, zur Überprüfung der Strukturen des SGB wurden vom Kongress angenommen und dem Bundeskomitee zur Weiterbehandlung überwiesen. Nach Vorarbeiten durch das SGB-Sekretariat hat dann eine vom Bundeskomitee eingesetzte Arbeitsgruppe im Frühling 1974 die Arbeiten für eine SGB-Strukturreform aufgenommen. Die ursprünglich zwölfköpfige Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern der Verbände, der Kartelle und des SGB-Sekretariates, ist in der Folge personell verändert und erweitert worden; sie umfasste schliesslich folgende Mitglieder: Max Arnold, Carlo Castioni, Georges Eggenberger, André Ghelfi, Benno Hardmeier, Adolphe Hatt, Helmut Hubacher, Louis Joye, Urs Käser, Fritz Leuthy, Bruno Muralt, Markus Schelker, Erich Widmer und Maria Zaugg-Alt. Kollege Leuthy präsidierte die Arbeitsgruppe; Kollege Hardmeier übernahm die wesentlichen Schreibarbeiten; Entwürfe zu einzelnen Teilberichten wurden zudem von verschiedenen Kommissionsmitgliedern verfasst.

Die «*Arbeitsgruppe Strukturreform SGB*» bewältigte ihr Pensum in insgesamt 16 Sitzungen. Sie ging so vor, dass sie zunächst einen Problemkatalog zusammenstellte und sich dann vor allem auf die Behandlung folgender prioritärer Problemkreise konzentrierte:

- Gewerkschaftsstruktur
- Gewerkschaftskartelle
- Schulung und Bildung (SABZ)
- Organe und Kommissionen des SGB
- SGB-Sekretariat
- Information (SGB-Mantelzeitung)
- Meinungsbildung im SGB

Daneben erstreckten sich die Arbeiten auf zahlreiche Einzelfragen, wie aus diesem Bericht ersichtlich ist. Von den im ursprünglichen Problemkatalog aufgeführten Punkten wurden drei aus verschiedenen Gründen nicht näher behandelt:

- gewerkschaftliche Unternehmungen;
- besondere Belange der ausländischen, weiblichen und jugendlichen Mitglieder;

- Beziehungen zu Behörden, zu Arbeitgeberverbänden und internationalen Organisationen.

Im Sinne eines Zwischenberichtes konnte die Arbeitsgruppe dem Bundeskomitee zuhanden des SGB-Kongresses 1975 bereits vier Teilberichte<sup>1</sup> zu folgenden Sachfragen unterbreiten: Gewerkschaftskartelle, Schweizerische Arbeiterbildungszentrale, Information, Organe und Kommissionen des SGB. Der SGB-Kongress hat diese Teilberichte behandelt und die Prioritäten eindeutig in drei Bereichen gesetzt:

- Es sei der Tätigkeitsbereich der SABZ auszubauen, insbesondere in Richtung Bildungspolitik und für die welsche Schweiz (Kurstätigkeit usw.).
- Es seien die kantonalen Gewerkschaftskartelle einerseits in ihrem autonomen Aufgabenbereich zu aktivieren und anderseits in ihrer Stellung als Organe des SGB funktionsfähiger zu machen.
- Es sei das Projekt einer SGB-Zeitung weiter zu verfolgen und ein konkreter Vorschlag auszuarbeiten.

Diese Kongressbeschlüsse waren gültige Leitlinien für die weiteren Beratungen über die SGB-Strukturreform. Die Ergebnisse, Vorschläge und Folgerungen (auch die personellen und finanziellen) sind in diesem Bericht zusammengefasst, den das Bundeskomitee in mehreren Sitzungen – insbesondere am 22. Dezember 1977 sowie am 13./14. Februar 1978 – beraten und am 29. März 1978 in zweiter Lesung verabschiedet hat.

## **2. Ziele der Strukturreform**

Sinn und Zweck der SGB-Strukturreform bestehen darin, die historisch gewachsenen Strukturen zu überprüfen und den Erfordernissen der heutigen und künftigen Gewerkschaftsarbeit anzupassen. Was im Zwischenbericht an den SGB-Kongress 1975 über das Ziel unserer Strukturreform geschrieben wurde, hat seine Gültigkeit behalten. Nach wie vor lässt sich dieses Ziel in sechs Punkten zusammenfassen:

- die Gewerkschaftsarbeit noch wirkungsvoller machen und rationalisieren;
- nach administrativen Vereinfachungen suchen, um Kräfte für die eigentliche gewerkschaftliche Tätigkeit freizusetzen;

<sup>1</sup> «SGB-Strukturreform», «Gewerkschaftliche Rundschau», Heft 7/8 1975, auch als Separatdruck.

- eine optimale Arbeitsteilung finden zwischen SGB, Verbänden und Gewerkschaftskartellen;
- die gewerkschaftliche Repräsentanz (Organisationsgrad) verbessern;
- den Gewerkschaften vermehrte Anerkennung verschaffen und ihren Einfluss verstärken;
- die innergewerkschaftliche Demokratie lebendig halten und die nach aussen gerichtete Tätigkeit aktivieren.

Sowohl die «Arbeitsgruppe Strukturreform SGB» als auch das Bundeskomitee waren mit der Frage konfrontiert, wie weit sie die Ziele der SGB-Strukturreform abstecken sollten. Sind Fernziele oder realisierbare Nahziele anzupeilen? Soll die Vision einer idealen Gewerkschaftsstruktur als Leitbild dienen oder ist das Wünschbare zum vornherein auf das Machbare zu reduzieren?

Wir wollen mit diesem Strukturbericht keine Luftschlösser bauen. Es werden vorwiegend kurz- und mittelfristige Ziele anvisiert. Ziele also, die irgendwie noch im Rahmen des Erreichbaren liegen. So mussten z. B. im Zusammenhang mit dem Ausbau des Gewerkschaftsbundes die begrenzten finanziellen Möglichkeiten einfach mit in Rechnung gestellt werden. Ebenso galt es, von gesellschaftlichen und politischen Gegebenheiten unseres Staatswesens auszugehen, die ihren Niederschlag in der Gewerkschaftsstruktur gefunden haben, ferner von der Tatsache, dass man historisch gewachsene Gewerkschaftsstrukturen nicht einfach mit einem Federstrich beseitigen kann. Die Vielfalt beschränkt sich ja auch nicht nur auf den schweizerischen Gewerkschaftspluralismus. Sie tritt u. a. in schwer überbrückbaren Unterschieden zwischen einzelgewerkschaftlichen Sozialleistungen und -einrichtungen und mannigfaltigen Traditionen zutage. Noch und noch zeigte sich, wie eingespielt und festgefügt die Aufgabenteilung zwischen dem Gewerkschaftsbund und seinen Verbänden ist und wie stark sich in den zwischenverbandlichen Beziehungen Respekt und Stabilität herausgebildet haben. Es liegt wohl in der Natur der Sache, dass mit dem Fortschreiten und Vertiefen der Strukturdiskussion die Realitätsbarrieren nicht etwa kleiner, sondern im Gegenteil grösser wurden. Wenn die Arbeitsgruppe im Zeitablauf schliesslich ihre Ziele redimensionieren und Höhenflüge abbrechen musste, dann lag das nicht zuletzt an sehr ernüchternden Ergebnissen von Umfragen bei den angeschlossenen SGB-Verbänden. Demzufolge sind in diesem Bericht nötigenfalls auch die Grenzen der Handlungsfähigkeit des SGB bei der Durchsetzbarkeit strukturpolitischer Massnahmen deutlich markiert.

Das heisst jedoch keineswegs, dass die folgenden Strukturvorschläge wenig oder keine Substanz hätten. Trotz Schwierigkeiten



und Widerständen ist es gelungen, eine Reihe von Anträgen, Vorschlägen und Empfehlungen zu machen, die als echte Verbesserungen, teils sogar als tiefgreifende Änderungen, zu werten sind und deren Realisierung den Gewerkschaftsbund wesentlich leistungsfähiger machen würde.

Bewusst bezeichnen wir diesen Bericht nicht als Schlussbericht. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass es sich noch nicht um das Ende der Strukturreform handelt, dass vielmehr weitere Etappen folgen müssen, was im Bericht selbst verschiedentlich aufgezeigt wird.

### **3. Gewerkschaftsstruktur**

Der SGB bekennt sich zur Einheitsgewerkschaft. Er ist der Auffassung, dass die historisch bedingte Aufsplitterung der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung in Richtungsgewerkschaften überholt ist und mehr Nachteile als allfällige Vorteile in sich birgt. Der SGB ist sich aber bewusst, dass die Einheitsgewerkschaft als Ziel in weiter Ferne liegt, zumal die Verwirklichung zwar auch von ihm selbst und seinem Verhalten bzw. seiner angeschlossenen Verbände abhängt, noch viel mehr aber von der entsprechenden Bereitschaft der Minderheitsgewerkschaften. Die Einheitsgewerkschaft kann ohnehin nicht erzwungen, sie muss erdauert werden. Allerdings sind diesbezüglich in jüngster Zeit nicht nur keine Fortschritte erzielt worden, sondern es haben sich im Gegenteil die Fronten eher noch verhärtet. Es sei in diesem Zusammenhang lediglich daran erinnert, dass der Christlich-nationale Gewerkschaftsbund (CNG) an seinem Kongress im Herbst 1977 in einer einstimmig verabschiedeten Grundsatzerklärung ein ausdrückliches Bekenntnis zum Gewerkschaftspluralismus abgelegt hat. – Nicht unerwähnt bleiben darf zudem, dass die Arbeitgeber und ihre Organisationen nicht selten zum Weiterbestehen des Gewerkschaftspluralismus einiges durch ihr Verhalten beitragen und insbesondere über Vorteile, die sie den Hausverbänden gewähren, die Position der Gewerkschaften zu untergraben versuchen.

Unter diesen Umständen ist es kaum angebracht, sich im Detail mit dem Fragenkomplex «Einheitsgewerkschaft» zu befassen. Ohne die SGB-externen Gewerkschaftsstrukturen (Minderheits- und Splittergewerkschaften, Angestellten-, Kader- und Hausverbände usw.) ganz auszuklammern, scheint es doch angezeigt, unser Augenmerk in erster Linie auf die SGB-internen Verbandsstrukturen zu richten, also auf all das, was im Dreiecksverhältnis von Gewerkschaftsbund, SGB-Verbänden und Gewerkschaftskartellen liegt. In diesem Kapitel – eines der wichtigsten des ganzen Berichts – werden hauptsächlich folgende Sachgebiete behandelt: Aufgabenteilung zwischen dem

**SGB und seinen Verbänden, SGB-Verbandsstruktur, Industriegewerkschaft, Rekrutierungsgebiete, Freizügigkeit, Erweiterung des SGB.**

### ***3.1. Aufgabenteilung zwischen dem SGB und seinen Verbänden***

Die Aufgabenteilung und Kompetenzausscheidung zwischen der Dachorganisation (SGB) und den Mitgliedsverbänden (SGB-Gewerkschaften) erfuhr im Laufe der bald hundertjährigen Geschichte des Gewerkschaftsbundes manche Änderung. Schliesslich resultierte der heutige Zustand, wie er im Prinzip seit langem in den SGB-Statuten verankert ist. Im grossen und ganzen hat sich diese Aufgabenteilung und Zuständigkeit bewährt. Etwas vereinfacht heisst das: Die einzelnen SGB-Verbände leisten die eigentliche Gewerkschaftsarbeit. Sie sind in ihrer Vertrags- und Lohnpolitik, in bezug auf die innere Verwaltung und Organisation (Mitgliederbeiträge, Werbung, Betreuung, verbandliche Sozialeinrichtungen usw.) autonom. Der SGB ist zuständig in Fragen der eidgenössischen Politik, schwergewichtig im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Er beschliesst gesamtschweizerische Aktionen (Initiative, Referendum) und Parolen zu eidgenössischen Volksabstimmungen. Er nimmt – vielfach schon in der Vorbereitungsphase in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Einzelgewerkschaften – im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zu eidgenössischen Verfassungs- und Gesetzesvorlagen Stellung, wobei in der Regel in wichtigen Sachfragen die gewerkschaftlichen Stellungnahmen in den zuständigen SGB-Kommissionen beraten werden. Es ist der SGB, der die Arbeitnehmerschaft unseres Landes in den zahlreichen ausserparlamentarischen Kommissionen und in vielen eidgenössischen Institutionen vertritt.

Die einzelnen Gewerkschaften gestalten ihre Beziehungen zu den zuständigen internationalen Berufssekretariaten. Hingegen laufen über den SGB die Fäden zum Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) und zum Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), zur Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) oder zur Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), ferner zu ausländischen Gewerkschaftsbünden.

Wenn einerseits an dieser Aufgabenteilung im wesentlichen festzuhalten ist, dann schliesst dies andererseits Korrekturen und Anpassungen im Einzelfall und insbesondere eine bessere Koordination und zwischengewerkschaftliche Zusammenarbeit nicht aus. Dabei ist erstens zu bedenken, dass sich vor allem seit dem Zweiten Weltkrieg die Staatstätigkeit (eidgenössische Sozialpolitik, Bildungspolitik, vermehrte wirtschaftliche Staatsinterventionen usw.) erheblich erweitert hat und damit zwangsläufig auch der Aufgabenbereich

des Gewerkschaftsbundes. Eine Stärkung und ein Ausbau des Gewerkschaftsbundes – des SGB-Sekretariats und der SABZ – ist damit wohl zum vornherein angezeigt. Zweitens haben Fortschritte in der Sozialgesetzgebung, haben der wirtschaftliche Konzentrationsprozess und vieles andere nicht nur Auswirkungen auf die Aufgabenteilung im Rahmen des Gewerkschaftsbundes (inklusive Kartelle), sondern auch auf gewisse Einrichtungen und Leistungen der Einzelgewerkschaften. Es geht hier in erster Linie um verbandliche Sozialeinrichtungen. Einzelne dieser Einrichtungen sind möglicherweise in Frage gestellt. Bei andern wäre eine Angleichung der teils sehr unterschiedlichen Regelungen und Leistungen oder gar eine Zusammenlegung erwünscht. Davon wird im folgenden noch ausführlich die Rede sein.

### *3.2. SGB-Verbandsstruktur*

Die geltende SGB-Verbandsstruktur hat sich in der Zeit um den Ersten Weltkrieg herausgebildet. Die wichtigsten SGB-Verbände nahmen damals jene Gestalt an, die sie bis heute mehr oder weniger bewahrt haben. Abgesehen vom erst in jüngster Zeit gegründeten und zum SGB gestossenen Syndikat Schweizerischer Medienschaffender (SSM) blieb der Kreis der SGB-Gewerkschaften über Jahrzehnte hinweg unverändert. Trotz tiefgreifenden wirtschaftlichen Wandlungen, insbesondere in den vergangenen zwei Jahrzehnten, kam es auch in den Mitglieder- und Rekrutierungsbereichen zwischen den einzelnen SGB-Gewerkschaften zu keinen nennenswerten Verschiebungen. Diese gewerkschaftliche Stabilität steht in deutlichem Gegensatz zum markanten wirtschaftlichen Strukturwandel. Die Hauptfrage bezüglich der SGB-Verbandsstruktur liesse sich wie folgt zusammenfassen: Was wäre eine optimale oder – bescheidener – eine zweckmässige Struktur in bezug auf Art und Zahl der SGB-Gewerkschaften und ihre zugeordneten Rekrutierungsbereiche?

Basierend auf einer ähnlichen, vor mehr als 20 Jahren durchgeführten Untersuchung, versuchte das SGB-Sekretariat in der zweiten Jahreshälfte 1976 mit einer Umfrage bei den angeschlossenen Verbänden schlüssige Auskünfte über die mitgliedermässigen Rekrutierungsfelder (personell, regionale, nach Branchen und Betrieben) zu erhalten. Die nicht eben ermutigenden Umfrageergebnisse ergaben,

1. dass eine wirkliche Durchleuchtung der tatsächlichen Verhältnisse kaum möglich ist und manches unklar bleibt;
2. dass der Ist-Zustand der historisch gewachsenen Verbandsstrukturen und die nicht seltenen Zufälligkeiten in der Zuordnung

der Rekrutierungsbereiche von den betroffenen Verbänden nicht in Frage gestellt werden;

3. dass also das Bestehende hingenommen wird und kaum Anzeichen vorhanden sind, strukturelle Korrekturen vorzunehmen.

Auf Grund der erwähnten Umfrage bei den SGB-Verbänden bestehen mit einer Ausnahme bei den SGB-Verbänden kurzfristig kaum Chancen, strukturelle Änderungen wie beispielsweise Gewerkschaftszusammenschlüsse vorzunehmen. Als einzige Ausnahme ist der in absehbarer Zeit zu erwartende Zusammenschluss zwischen dem Schweizerischen Typographenbund (STB) und dem Schweizerischen Buchbinder- und Kartonager-Verband (SBKV) zu vermerken. Es ist festzuhalten, dass der SGB keine Möglichkeiten hat, zeitgemässere SGB-Verbandsstrukturen durchzusetzen, solange dies die betroffenen Verbände selbst nicht wollen. Der Gewerkschaftsbund kann lediglich seine guten Dienste anbieten, vermitteln, anregen oder schlichten.

Wenn wir im folgenden trotzdem auch eine Grobskizze für eine optimale, am Industrieverbandsprinzip orientierte Gewerkschaftsstruktur entwerfen, dann im vollen Bewusstsein der Tatsache, dass es sich nur um eine Art «Idealbild» handelt, das bestenfalls die sehr langfristige Zielrichtung angibt. Entscheidender und sinnvoller dürfte es sein, gewisse Minimalziele abzustecken, deren Realisierung im Bereich des Möglichen liegt.

### *3.2.1. Das Fernziel*

Als Fernziel denkbar wäre folgende Gewerkschaftsstruktur:

1. Metall-, Maschinen-, Apparate- und Uhrenindustrie inkl. metallverarbeitendes Gewerbe: *Gewerkschaft Maschinen, Uhren.*
2. Bauwirtschaft inkl. Baunebengewerbe: *Gewerkschaft Bau.*
3. Chemische Industrie (inkl. Papier- und Plastikherstellung), Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie: *Gewerkschaft Chemie, Textil, Bekleidung, Leder.*
4. Graphisches Gewerbe sowie Massenmedien: *Gewerkschaft Graphik und Medien.*
5. Handel, Transport, Lebensmittelindustrie inkl. Gastgewerbe und Detailhandel: *Gewerkschaft Handel, Transport, Lebensmittel.*
6. Banken und Versicherungen: *Gewerkschaft Banken und Versicherungen.*
7. Eisenbahnen: *Gewerkschaft Bahnen.*
8. Post, Telephon und Telegraph: *PTT-Gewerkschaft.*



9. Allgemeine Bundesverwaltung (inkl. Anstalten unter Bundesaufsicht wie SUVA), kantonale und kommunale Verwaltungen, Spitäler, öffentliche Versorgungs- und Entsorgungsbetriebe u. ä.: *Gewerkschaft öffentliche Dienste*.

### 3.2.2. Minimalziele

Die strukturpolitischen Minimalziele sollten dahin gehen, wenigstens in drei Bereichen zwischenverbandliche Strukturbereinigungen anzustreben.

*Gewerkschaft Textil-Chemie-Papier (GTCP) und Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungs-Arbeitnehmer der Schweiz (VBLA):* Obschon beide Gewerkschaften teils bemerkenswerte gesamtarbeitsvertragliche Leistungen vorweisen können, wäre ein Zusammenschluss dieser beiden Verbände mit verwandten Rekrutierungsbereichen und insgesamt eher niedrigem Organisationsgrad an sich erwünscht. Nicht zuletzt ist daran zu denken, dass ein Zusammenschluss bessere Voraussetzungen für die Mitgliederwerbung und -betreuung schaffen könnte. Weiter abzuklären ist, ob sich allenfalls GTCP und Papierarbeiterverband – letzterer hat sich vor mehr als 20 Jahren abgesplittert – wieder zusammenfinden könnten.<sup>2</sup>

*Graphisches Gewerbe:* Als Folge der technologischen Umwälzungen in der graphischen Industrie und im graphischen Gewerbe wäre ein Zusammenschluss der drei zuständigen Gewerkschaften STB, SLB (Schweizerischer Lithographenbund) und SBKV zu einer graphischen Gewerkschaft an sich naheliegend. Auf längere Sicht wird die Teillösung mit einer Fusion von STB und SBKV sowie einem weiteren Ausbau der Zusammenarbeit mit dem SLB kaum voll befriedigen. – Ein Fortschritt im gewerkschaftlichen Zusammenwirken ist Ende 1977 im Bereich der gedruckten Medien festzustellen, indem STB, SLB und VPOD/SJU (Verband des Personals öffentlicher Dienste/Schweizerische Journalisten-Union) eine Vereinbarung getroffen haben, in welcher die gewerkschaftlichen Zuständigkeiten für das technische respektive das administrative und journalistisch tätige Personal geklärt werden. Die betroffenen Gewerkschaften haben Richtlinien zur Arbeitsplatzsicherung sowie den Informationsaustausch vereinbart. Man sichert sich ständige Kon-

<sup>2</sup> Als Sonderfall muss der «Verband der Seidenbeuteltuchweberei» mit seinen rund 400 Mitgliedern gelten. Dieser ehrenamtlich geführte Kleinstverband hat noch einen ausgeprägten berufsverbandlichen Charakter, was mit ein Grund dafür sein dürfte, dass kein Anschluss an eine grössere Gewerkschaft (in Frage käme die GTCP) gesucht wird.

takte auf Betriebsebene und im Falle einer Kampfsituation die Schaffung von betrieblichen und örtlichen Aktionsgemeinschaften zu. Das könnte so etwas wie ein Muster sein, wie eine Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene zwischen verschiedenen SGB-Gewerkschaften zustandegebracht werden könnte, falls die Formel «ein Betrieb – eine Gewerkschaft» sich nicht verwirklichen lässt.

*PTT-Gewerkschaften:* Im Bereich der PTT-Betriebe sind mehrere Verbände zuständig: PTT-Union, Verband Schweizerischer Postbeamter, Verband Schweizerischer Telephon- und Telegraphenbeamter (alle drei dem SGB angeschlossen), ferner die nicht dem SGB angehörenden Posthalterverband und Personalverband der allgemeinen Bundesverwaltung (PVB). Diese historisch gewachsene Struktur kann heute nicht mehr als zwingend betrachtet werden, und erfreulicherweise ist denn auch seit Jahren eine Entwicklung im Gange, die schliesslich in die Bildung einer PTT-Industriegewerkschaft ausmünden kann. In der Tat leistet die Schweizerische PTT-Vereinigung als Dachorganisation dieser Verbände einen stets grösseren Teil der Gewerkschaftsarbeit im Bereich der PTT-Betriebe. Es ist zu hoffen, dass eine positive Entwicklung andauert.

Zwei ergänzende Bemerkungen:

*Erstens:* Historisch bedingt ist auch die verbandliche Zweiteilung beim Zollpersonal: Verband des schweizerischen Zollpersonals als Mitgliedverband des SGB einerseits und Verband schweizerischer Zollbeamter (zuständig für das technisch ausgebildete höhere sowie für gewisse Kategorien des Verwaltungspersonals) andererseits.

*Zweitens:* Manche Probleme des VHTL (Verband der Arbeitnehmer in Handels-, Transport- und Lebensmittelbetrieben) hängen mit der grossen beruflichen und branchenmässigen Vielfalt dieses Verbandes mit unterschiedlichen Organisationsgraden zusammen. Von den Rekrutierungsbereichen her drängt sich kein Zusammenschluss mit einem andern SGB-Verband auf. Als Beitrag zur «inneren Aufstockung» wäre der Versuch zur Angliederung verschiedener Splitterverbände – beispielsweise Bäckerei- und Metzgereipersonal, Berufsgärtner – zu werten. Dabei ist zu bemerken, dass der Bäckerei- und auch der Metzgereipersonalverband ihre Mitglieder vorwiegend in kleingewerblichen Betrieben rekrutieren, während die entsprechenden Arbeitnehmerkategorien beispielsweise in den genossenschaftlichen Grossbetrieben mehrheitlich beim VHTL organisiert sind.

### *3.3. Industriegewerkschaft*

Im Mosaik des schweizerischen Gewerkschaftspluralismus gibt es neben verschiedenen Grossverbänden mit Industriegewerkschafts-



Charakter zahlreiche Klein- und Kleinstverbände. Wenn auch bei den Gewerkschaften so wenig wie anderswo gross mit stark und klein mit schwach gleichgesetzt werden darf und somit gewerkschaftliche Grossverbände nicht schlechthin als Ideallösung gelten dürfen, bleibt doch die Tatsache, dass Miniverbände mit Minileistungen im allgemeinen kaum sehr attraktiv sind.

Die wirtschaftlichen Änderungen und Entwicklungen sprechen in der Regel ebenfalls zugunsten grösserer Gewerkschaften. Unter anderem erschweren (oder verunmöglichen) kleine Gewerkschaften bei zu geringer Organisationsdichte eine professionelle Verbandsführung, die notwendige Betreuung und Schulung der Mitglieder usw. Als Folge davon ergeben sich zusätzliche Schwierigkeiten bei der Mitgliederwerbung, was weitere Kettenreaktionen (Leistungsabbau, nochmals schwindende Attraktivität usw.) auslösen kann. Sowohl die zunehmende berufliche Mobilität als auch das Verwischen der Grenzen in den beruflichen Qualifikationsstufen (Gelernte – Angelernte – Ungelernte; Arbeiter – Angestellte) machen die Vorteile der Industriegewerkschaft augenfällig, zumal die Tendenz einer Abnahme der Beschäftigten im sekundären Sektor (industrieller und gewerblicher Bereich) und einer Zunahme der Beschäftigtenzahl im tertiären Sektor (Dienstleistungsbereich) noch keineswegs abgeschlossen sein dürfte. Dabei sei betont, dass auch in der Industriegewerkschaft dem Beruf als solidaritätsförderndes Element grosse Bedeutung zukommt und sowohl in der Werbung als auch für das interne Gewerkschaftsleben eine wichtige Rolle spielt. Die Mehrzahl der SGB-Gewerkschaften lässt sich weder eindeutig in die Kategorie der Industrie- noch der Berufsgewerkschaft einordnen; Mischformen überwiegen. Wohl am eindeutigsten und erfolgreichsten als Industriegewerkschaft etabliert hat sich der Schweizerische Eisenbahnerverband (SEV), der in seinem Bereich Arbeitnehmer aller Stufen und Grade bis hinauf auf Direktionsebene umfasst.<sup>3</sup>

Aus der Umfrage bei den SGB-Verbänden ergibt sich, dass die SGB-Gewerkschaften *grundsätzlich das Industriegewerkschaftsprinzip* bejahen. Den Absichtserklärungen stehen jedoch ebenso eindeutige Realitäten entgegen. Die Existenz separater Angestellten-, Kader- und Hausverbände ist eine Tatsache. Zudem: Vom Grundsatz «eine Industrie bzw. ein Betrieb = eine Gewerkschaft» bis zum Austausch bestimmter Mitgliederkategorien (sei es auch nur zwischen SGB-Verbänden) und zum Verzicht traditioneller Rekrutierungsbereiche besteht ein weiter Weg.

<sup>3</sup> Ein wichtiges Wesensmerkmal der Industriegewerkschaft besteht darin, dass im betreffenden Bereich alle Arbeitnehmerkategorien in dieser Gewerkschaft organisiert werden, unabhängig von beruflicher Qualifikation, Stellung oder Funktion. Dementsprechend lässt sich der Begriff «Industriegewerkschaft» auch für Gewerkschaften des öffentlichen Sektors verwenden.

Erfreulicherweise lässt sich immerhin feststellen, dass in jüngster Zeit vor allem bei den zwei grössten Gewerkschaften (SMUV und GBH) ermutigende Fortschritte in Richtung Industriegewerkschaft erzielt und auch frühere statutarische Barrieren beseitigt worden sind. Das organisatorische Eindringen in Bereiche der sogenannten Kaderberufe lässt weitere Fortschritte in dieser Beziehung als möglich erscheinen, selbst wenn der grosse Durchbruch bisher noch nicht gelungen ist.

Auch hier ist festzustellen, dass der Gewerkschaftsbund wenig tun und schon gar nichts erzwingen kann. Das Gesetz des Handelns und die Zuständigkeiten liegen ganz eindeutig bei den einzelnen Gewerkschaften. An ihnen liegt es zu beweisen, dass das Bekenntnis zur Industriegewerkschaft mehr als ein Lippenbekenntnis ist.

### *3.4. Rekrutierungsgebiete*

Die Frage, welcher Arbeitnehmer zu welchem Verband gehört, hat die Gewerkschaften (nicht nur in der Schweiz) immer wieder beschäftigt. Abgrenzungskonflikte sind mehr oder weniger virulent. Bei und zwischen den SGB-Gewerkschaften haben sich im Laufe der Zeit traditionelle Rekrutierungsbereiche gebildet. Heute kommt man sich kaum noch in die Quere. Im allgemeinen respektieren die SGB-Gewerkschaften die gegenseitigen Rekrutierungsgebiete. Allfällige Abgrenzungskonflikte werden in der Regel ohne Inanspruchnahme des Gewerkschaftsbundes (gemäss Artikel 34 der SGB-Statuten) zwischen den betroffenen Verbänden direkt besprochen und geordnet.

Gelegentlich taucht hingegen ein anderes Problem auf: Gewisse Konflikte können sich nämlich aus der Frage ergeben, welchem GAV eine bestimmte Arbeitnehmergruppe untersteht, etwa wenn in einem Betrieb verschiedene Verträge zur Anwendung kommen. Auf Grund der Umfrage bei den SGB-Verbänden zeigen die Einzelgewerkschaften zurzeit keine oder nur wenig Bereitschaft, bestimmte Mitgliederkategorien und Rekrutierungsbereiche gegenseitig auszutauschen. Man ist toleranter geworden und im Vergleich zu früher eher bereit, bestehende Verhältnisse, selbst wenn sie unbefriedigend sind, als Tatsache hinzunehmen.

### *3.5. Freizügigkeit*

Ein sehr aktuelles Problem ist die Freizügigkeit zwischen den einzelnen SGB-Gewerkschaften, also der möglichst reibungslose Übertritt eines Arbeitnehmers von der einen zur andern SGB-Gewerkschaft. Das Ziel ist klar: Bei einem Branchen- oder Berufswechsel soll der betreffende Arbeitnehmer mehr oder weniger automatisch von der alten in die neue, die zuständige Gewerkschaft übertreten.

Es gilt zu verhindern, dass infolge der beruflichen Mobilität Organisierte zu Unorganisierten werden oder ein Mitglied wegen eines nicht vollzogenen Verbandswechsels im Falle eines Berufs- bzw. Arbeitsplatzwechsels am Gewerkschaftsleben praktisch nicht mehr teilnehmen kann. Notwendig ist auch ein geordnetes Mutationswesen mit entsprechenden Meldungen für Verbandsübertritte.

Ein Hauptproblem besteht darin, dass an sich normale Übertritte von einer zur andern SGB-Gewerkschaft erschwert werden, vor allem weil unter Umständen erworbene finanzielle Ansprüche des Mitglieds (z. B. auf verbandliche Versicherungen) verloren gehen. Mit einer gezielten Umfrage wurde abzuklären versucht, wo und in welchem Umfang bei den SGB-Verbänden Ansprüche auf finanzielle Leistungen (bzw. deren Verlust) einem Verbandswechsel entgegenstehen. Die Umfrage bei den SGB-Verbänden hat gezeigt, dass diese Verbandsleistungen sowohl im Angebot wie im Ausmass zu unterschiedlich sind, als dass sich ein eigentliches Reglement über Freizügigkeitsleistungen aufstellen liesse. Hingegen können folgende *Empfehlungen* den Verbänden Hinweise für die zweckmässige Gestaltung ihrer diesbezüglichen statutarischen Bestimmungen für gegenseitige Vereinbarungen geben.

– *Lebens- oder Altersversicherung mit individuellem Versicherungsanspruch*

Beim Übertritt in eine andere SGB-Gewerkschaft: externe Zugehörigkeit anbieten oder Abgeltung der Ansprüche durch Rückzahlung der Beiträge mit Zins, allenfalls unter Anrechnung der Prämien für bereits getragene Risiken, bzw. Aufnahmemöglichkeit mit Einkaufszahlungen oder mit reduziertem Leistungsanspruch vorsehen.

– *Sterbekassen, Not- und Unterstützungskassen*

Rückzahlung allfälliger Beitragsleistungen inklusive Zins oder Anrechnung zumindest eines Teils der früheren Mitgliedschaftsjahre bei der «alten» Gewerkschaft.

– *Ferieneinrichtungen*

Angebot an alle SGB-Mitglieder, die Einrichtungen zu den Verbandsbedingungen benutzen zu können (allenfalls begrenzt auf Vor- und Nachsaison). Möglichkeiten zur Vereinfachung und Koordination, etwa bei der Vermietung und Verwaltung, sollen durch eine ERFA-Gruppe der SGB-Verbände näher abgeklärt und dann Verbesserungsvorschläge unterbreitet werden.

– *Feriengutscheine für langjährige Mitgliedschaft*

Die früheren Mitgliedschaftsjahre bei einer andern SGB-Gewerkschaft sollten angerechnet werden.

– *Jubilarengeschenke*

Auch hier drängt sich eine Anrechnung der früheren Mitgliedschaftsjahre bei einem andern SGB-Verband auf.

– *Rechtsschutz*

Eine besondere Regelung ist nicht nötig, da der Rechtsschutz mit der Mitgliedschaft direkt verbunden ist. Der SGB sollte – basierend auf einer Umfrage bei den Verbänden und Kartellen – eine Liste gewerkschaftlicher Vertrauensanwälte (und gewerkschaftlich organisierter Anwälte) zusammenstellen und den Verbänden und Kartellen zur Verfügung stellen.

– *Solidaritätsbeiträge und ähnliches*

Es bestehen sehr unterschiedliche verbandliche Regelungen. Probleme ergeben sich insbesondere bei der Rückerstattung an die Gewerkschaftsmitglieder. Teils erfolgt diese Rückerstattung nur an die Mitglieder des eigenen Verbandes, teils auch an die Mitglieder der andern SGB-Verbände. Eine nähere Abklärung drängt sich in dieser komplexen Materie auf.

*Keiner besonderen Regelungen* bedarf es im Bereich des SGB-Verkehrsrechtsschutzes (bleibt erhalten), der Arbeitslosenversicherung und der Krankenversicherung (gesetzliche Regelungen sowie Vereinbarung zwischen den SGB-Verbänden vom 23.2.77 über die Arbeitslosenkassen).

Was die kleineren finanziellen Ansprüche der Mitglieder gegenüber dem Verband betrifft, so ist es naheliegend, solche Bagatellfälle durch eine grosszügige Praxis und eine Verständigung zwischen den direkt beteiligten Verbänden zu lösen.

Ergänzend wäre noch zu bemerken, dass erfahrungsgemäss auch die Unterschiede in der Höhe der Gewerkschaftsbeiträge dem Verbandswechsel entgegenwirken können.

### *3.6. Erweiterung des SGB*

Wiederholt haben sich in jüngster Zeit einzelne Gewerkschaftsverbände nach den Möglichkeiten eines Anschlusses an den SGB erkundigt. Dabei ging die Initiative stets vom betreffenden Verband aus, nicht etwa vom SGB. Es handelte sich in der Regel um Verbände, die keiner Arbeitnehmer-Dachorganisation angeschlossen sind. Die Schwierigkeiten für den SGB ergeben sich aus dem Umstand, dass es sich erstens zumeist um Verbände handelt, deren Rekrutierungsbereiche mit jenen einer SGB-Gewerkschaft kollidieren und zweitens in den SGB-Statuten eine klare Regelung fehlt.

Bestünde eine gewisse Hoffnung, dass mittel- bis längerfristig eine wesentliche Änderung und Verbesserung der Gewerkschaftsstruk-



tur durchzusetzen wäre, so würde sich die Frage von Direktanschlüssen weiterer Gewerkschaften an den SGB gar nicht stellen. Denn nur der Weg über den Anschluss an eine SGB-Gewerkschaft stände dann ernsthaft zur Diskussion. Da wir aber mit dem Fortbestehen einer ohnehin wenig befriedigenden Verbandsstruktur rechnen müssen, ist festzulegen, wann und unter welchen Bedingungen eine Erweiterung des SGB möglich sein soll. Mit einer solchen Erweiterung würde zwar der Gewerkschaftspluralismus nicht überwunden, aber wenigstens in dem Sinne entschärft, als der SGB zahlen- und einflussmässig gestärkt und seine Repräsentativität verbessert würde.

*Das Bundeskomitee beantragt folgende Regelung für die Aufnahme weiterer Gewerkschaften in den SGB:*

1. Priorität hat die Angliederung eines SGB-fremden Arbeitnehmerverbandes an eine bestehende SGB-Gewerkschaft.
2. Voraussetzung für eine Aufnahme als SGB-Mitgliedverband ist in jedem Fall, dass der anschlusswillige Arbeitnehmerverband Gewerkschafts-Charakter hat, es sich also nicht um eine Organisation mit ausschliesslich berufs- oder standesbezogener Tätigkeit oder um einen reinen Hausverband handelt.
3. Organisiert der anschlusswillige Verband Arbeitnehmergruppen, die in die traditionellen bzw. durch Vereinbarungen begrenzten Arbeitsgebiete der dem SGB bereits angeschlossenen Verbände fallen, so darf der SGB nur zusammen mit diesen betroffenen SGB-Verbänden Verhandlungen führen. Nur wenn ein Anschluss an eine SGB-Gewerkschaft nicht zustandekommt, kann eine allfällige direkte Aufnahme in den SGB erwogen werden. Sind entsprechende Verhandlungen zwischen der gesuchstellenden Gewerkschaft und der zuständigen SGB-Gewerkschaft gescheitert, so sollen beide beteiligten Parteien die Gründe für das Scheitern der Verhandlungen gegenüber dem SGB darlegen können.
4. Die um Aufnahme in den SGB nachsuchende Gewerkschaft muss nachweisen, dass sie im Vergleich zur zuständigen SGB-Gewerkschaft bei ähnlichen Leistungen über ein Vielfaches an Mitgliedern der in Frage kommenden Arbeitnehmergruppen verfügt.
5. Das Bundeskomitee prüft das Beitrittsgesuch sowie den Status der gesuchstellenden Gewerkschaft. Es beurteilt auch die Stellungnahmen allfällig betroffener SGB-Verbände. Sein Befund hat eine klare Ausscheidung der Rekrutierungsgebiete zwischen dem Gesuchsteller und den dem SGB angeschlossenen Verbänden zu enthalten. Das Bundeskomitee unterbreitet dem Gewerkschaftsausschuss (Delegiertenversammlung) seinen Antrag zu-

sammen mit den Stellungnahmen jener SGB-Verbände, deren Rekrutierungsgebiete durch die Aufnahme eines neuen Verbandes betroffen würden.

6. Der Ausschuss (Delegiertenversammlung) entscheidet über die Aufnahme der gesuchstellenden Gewerkschaft in den SGB mit Zweidrittelmehrheit. Gegen den Beschluss können die gesuchstellende Gewerkschaft oder die betroffenen SGB-Verbände innert drei Monaten rekurrieren. Der nächste ordentliche Kongress des SGB entscheidet dann endgültig mit der absoluten Mehrheit der stimmberechtigten Delegierten über die Aufnahme.
7. Hat sich eine Mitgliedergruppe von einer SGB-Gewerkschaft abgespalten und als selbständige Organisation konstituiert, so kann diese in den darauffolgenden zehn Jahren kein Gesuch um Aufnahme in den SGB stellen.

Entsprechend dieser Regelung wäre der zweite Abschnitt der SGB-Statuten (Mitgliedschaft) in drei Paragraphen aufzuteilen:

Aufnahme von Verbänden in den SGB (neu),  
Austritt (bisher Absatz 2 von Artikel 3),  
Ausschluss (unveränderter Artikel 4).

#### **4. Gewerkschaftskartell**

Die Problematik der Gewerkschaftskartelle hängt mit ihrer Doppelfunktion zusammen: Die kantonalen Gewerkschaftskartelle sind einerseits *Organe des SGB*; insofern sind sie an Beschlüsse des SGB gebunden und gewissermassen als verlängerter Arm des SGB mit der Durchführung solcher Beschlüsse betraut. Andererseits verfügen die kantonalen Gewerkschaftskartelle über einen *autonomen Aufgabenbereich auf kantonomer Ebene*: Mitwirkung in der kantonalen Wirtschafts- und Sozialpolitik (u. a. Beteiligung am Vernehmlassungsverfahren), Stellungnahme zu kantonalen Abstimmungen und Vorlagen, Lancierung eigener Vorstösse, Organisation und Durchführung der Rechtsauskunft, Bildungstätigkeit, Freizeitveranstaltungen und ähnliches. Das Wesentliche darüber ist im Teilbericht von 1975 über die «Gewerkschaftskartelle» nachzulesen<sup>4</sup>. Dieser Teilbericht analysiert die Situation der Kartelle, erörtert verschiedene Kartell-Modelle und zählt eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen auf. Das Bundeskomitee verzichtet in diesem Gesamtbericht auf Wiederholungen und beschränkt sich darauf, nochmals die wichtigsten Schwerpunkte zu setzen, einige Ergänzungen anzubringen und konkrete Lösungsvorschläge zu machen.

<sup>4</sup> «SGB-Strukturreform», Separatdruck aus der «Gewerkschaftlichen Rundschau», Heft 7/8 1975, S. 10–18.



**Das Bundeskomitee stellt fest:**

1. Struktur, Aufbau und Aufgaben der kantonalen Gewerkschaftskartelle können und müssen nicht von Grund auf geändert werden. Substanzielle Verbesserungen sind jedoch möglich und sollen grundsätzlich in zwei Stufen realisiert werden. Es geht sowohl um die Aktivierung und Erweiterung des autonomen Tätigkeitsbereichs der Kartelle als auch um eine Stärkung des Organcharakters der kantonalen Kartelle.
2. In jedem Kanton braucht es ein funktions- und leistungsfähiges kantonales Gewerkschaftskartell.
3. Gerade in Gebieten mit schwacher gewerkschaftlicher Durchdringung und mit Lücken im verbandlichen Sekretariats- und Betreuungsnetz fehlen auch leistungsfähige Kartelle. Es ist eine der vordringlichsten Aufgaben der SGB-Strukturreform, die Kartelltätigkeit in diesen Regionen auszubauen.
4. In gewerkschaftlich schwachen Gebieten ist die Schaffung gemeinsamer Geschäftsstellen für zwei oder mehrere Kantonalkartelle anzustreben. Diese gemeinsamen Geschäftsstellen hätten gewisse Funktionen zu übernehmen, beispielsweise Rechtsauskunft, Bildungsarbeit, Mitgliederbetreuung. Für kantonale politische Belange (Vernehmlassungen, politische Vorstösse usw.) blieben die Kantonalkartelle weiterhin zuständig, wobei der vollamtliche Geschäftsstellensekretär allenfalls mithelfen und koordinieren könnte.

Sowohl eine Aktivierung der Kartelle in ihrem autonomen Aufgabenbereich als auch eine wirkungsvollere Durchsetzung und Ausstrahlung der SGB-Politik über die Kartelle setzen voraus, dass die Kontakte und Beziehungen zwischen SGB und kantonalen Gewerkschaftskartellen vertieft werden. Eine bessere Betreuung der Kartelle ist nicht zuletzt deshalb unerlässlich, weil auch in Zukunft mit zahlreichen gesamtschweizerischen Aktionen und eidgenössischen Abstimmungskämpfen zu rechnen ist.

Um die Qualität und Intensität der Beziehungen zwischen SGB und kantonalen Gewerkschaftskartellen zu verbessern, *schlägt das Bundeskomitee vor:*

- vermehrt von der Institution der Kartellkonferenz Gebrauch zu machen;
- die kantonalen Kartelle durch SGB-interne Informationsblätter, die zugleich an die Sektionen bzw. Lokalsekretariate der Verbände gingen, über Vorgänge im SGB, wichtige Beschlüsse, Absichten und Aktionen auf dem laufenden zu halten und auf diese Weise

Kommunikationslücken zu schliessen (siehe dazu auch Kapitel 5.3.);

- neu einen SGB-Kartellsekretär anzustellen.

Mitunter dürften die Beziehungen zwischen SGB und kantonalen Gewerkschaftskartellen auch von der personellen Zusammensetzung der Kartellorgane beeinflusst werden. Auf die Wahl und Bestellung dieser Organe hat der SGB keinen Einfluss. Das Bundeskomitee wäre dagegen, die definitive Wahl der kantonalen Kartellorgane von der Zustimmung des SGB abhängig zu machen; es erachtet eine solche «Lösung» als nicht opportun, unangemessen und praktisch nicht durchführbar.

Die Anstellung eines *zusätzlichen Funktionärs im Sekretariat des SGB* ist unabdingbar, wenn man die Situation der Gewerkschaftskartelle wirklich im vorgeschlagenen Sinn verbessern will. Es sollte damit nicht länger zugewartet werden, geht es doch hier klar um eine erste Prioritätsstufe, um eine Voraussetzung zur Realisierung der weiteren Reformvorschläge. Dieser SGB-Kartellsekretär hätte sich als Hauptaufgabe den Kartellen zu widmen: als Helfer (z. B. bei der Organisation der Rechtsauskunft) und Animator (u. a. für die Bildungstätigkeit der Kartelle), als Koordinator und verantwortlich für die Durchführung der SGB-Beschlüsse und -Aktionen auf Kartellebene. In bezug auf die *zweite Realisierungsstufe der Reformvorschläge* hätte er insbesondere Lösungen in zwei Richtungen anzuvisieren:

1. Es läge an ihm, zusammen mit Kartellvertretern Aufgaben und Funktionen der Kartelle im Detail zu überprüfen sowie die Vorbereitung und Schaffung der in Aussicht genommenen *gemeinsamen Geschäftsstellen* an die Hand zu nehmen.
2. Er müsste eine Lösung suchen für eine *modifizierte Kartellfinanzierung*. Um den Kartellen neue Impulse zu geben und ihren Organcharakter zu festigen, hätte der SGB die Kartelle finanziell zu unterstützen, was allerdings einen speziellen Kartellbeitrag seitens der SGB-Verbände voraussetzt. Allen kantonalen Kartellen wäre ein bescheidener genereller Grundbeitrag auszurichten. Dazu kämen gezielte Beiträge für strukturschwache Kartelle und für die zweckgebundene Mitfinanzierung bestimmter Aufgaben, etwa für die Schaffung gemeinsamer Geschäftsstellen, besondere Bildungsaufgaben oder den Ausbau der Rechtsauskunft. Der neue SGB-Kartellsekretär müsste die Möglichkeiten und Modalitäten einer solchen Lösung mit den Verbänden und Kartellen vorerst näherabklären und dann konkrete Vorschläge unterbreiten. Als Abschluss dieser zweiten Realisierungsstufe wären dann noch die SGB-Statuten (Artikel 17 ff.) entsprechend anzupassen. Ob dieser SGB-Kartellsekretär allenfalls ausser den genannten

noch weitere Aufgaben und Funktionen übernehmen könnte – denkbar wäre die Verantwortung für das SGB-interne Informationsblatt, fast ideal wäre eine Kombination Kartellsekretär/Arbeitsrechtler –, ob er nur für die deutschsprachigen oder auch für die welschen Kantonalkartelle zuständig sein soll, hängt weitgehend von der Person ab. Deshalb kann diesbezüglich im jetzigen Zeitpunkt nichts Näheres ausgesagt werden. Immerhin wird über mögliche Kombinationen im Rahmen des gesamten Ausbaus des SGB-Sekretariats im Kapitel 8 dieses Berichtes noch die Rede sein.<sup>5</sup>

Das Bundeskomitee hat seine Reformvorschläge in bezug auf die Gewerkschaftskartelle absichtlich auf den Beziehungskomplex zwischen dem Gewerkschaftsbund und den *kantonalen* Kartellen beschränkt. Es ist sich bewusst, dass das Bild unter Berücksichtigung der lokalen Kartelle noch weit vielgestaltiger ist. Da aber die lokalen Gewerkschaftskartelle gemäss SGB-Statuten (Artikel 24) ohnehin Organe der Kantonalkartelle sind und dies auch bleiben werden, dürfte diese Beschränkung gerechtfertigt sein. Nebenbei wäre noch zu bemerken, dass sich die zwischenverbandlichen Beziehungen auf lokaler und kantonaler Ebene keineswegs nur im institutionalisierten Kartellbereich erschöpfen. Es wäre erwünscht, wenn sich lokal und regional die zwischenverbandliche Zusammenarbeit insbesondere etwa im Hinblick auf gleichgelagerte Probleme und gemeinsame Aufgaben bestimmter Mitgliederkategorien (vor allem Jugendgruppen) noch ausbauen liesse.

## **5. Meinungsbildung im SGB**

Unter den Zielen der SGB-Strukturreform ist am Anfang dieses Berichtes auch das Lebendighalten der innergewerkschaftlichen Demokratie genannt. Dazu gehört eine offene und breite Meinungs- und Willensbildung im SGB und das ständige Bemühen, eine möglichst grosse Zahl von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern mitentscheiden, also die SGB-Politik mitbestimmen zu lassen.

Bei der Meinungs- und Willensbildung im SGB handelt es sich um einen zentralen Problemkreis, allerdings weniger um ein Strukturproblem im engeren Sinn, als vielmehr und in erster Linie um eine Frage der Praxis und des Verhaltens.

Zunächst ist folgendes zu bedenken:

*Erstens* ist das Ziel einer breiten demokratischen Meinungsbildung nicht ein für allemal durch einen einmaligen Akt der Strukturreform lösbar. Es handelt sich um eine dauernde Aufgabe.

<sup>5</sup> Im Teilbericht über die Gewerkschaftskartelle von 1975 wurde angedeutet, dass die Gewerkschaftskartelle eventuell umbenannt werden sollten. Diese Detailfrage wäre allenfalls nach weiterer Abklärung mit den Kartellen in der zweiten Realisierungsstufe zu regeln.

*Zweitens* dürfen die Schweizer Gewerkschaften für sich in Anspruch nehmen, die demokratischen Prinzipien und Regeln sowohl im organisatorischen Aufbau als auch im praktischen Verhalten einzuhalten.

*Drittens* kommen die Gewerkschaften auch im Bestreben nach einem Höchstmass an direkter Verbandsdemokratie als Massenorganisationen nicht um ein repräsentatives System herum. Urabstimmungen – als Beispiel – sind keine Patentlösung. Die laufenden Entscheidungen müssen die hierfür vorgesehenen und gewählten Gremien treffen. Sonst drohen chaotische Zustände und Handlungsunfähigkeit. Ebenfalls sind die Zuständigkeiten auf verschiedenen Ebenen (der Kartelle, der Verbände, des Gewerkschaftsbundes) und der verschiedenen Organe möglichst präzise festzulegen.

*Viertens* hat sich die Art und Weise der Meinungsbildung und Entscheidungsfindung im SGB – insbesondere bei eidgenössischen Sachfragen und Abstimmungen – insgesamt gut bewährt. Man ist z. B. flexibel, wenn es um die Wahl der zuständigen Instanz zur Beschlussfassung für eine Parole geht: je nach Wichtigkeit oder zeitlicher Dringlichkeit kann es das Bundeskomitee, der Ausschuss oder gar der Kongress (Möglichkeit zur Einberufung eines ausserordentlichen Kongresses) sein.

Grund zur Selbstzufriedenheit besteht trotzdem nicht. Änderungen sind möglich, und das Bundeskomitee unterbreitet eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen. Bevor diese formuliert und erläutert werden, ist noch eine *Vorbemerkung* notwendig.

Wenn in jüngster Zeit ein gewisses Malaise um die Meinungsbildung im SGB entstanden sein sollte, so dürfte dies – abgesehen von allen sogenannten Sach- und Zugzwängen – damit zusammenhängen, dass wir eine wahre Flut wichtiger und weniger wichtiger Abstimmungen über uns ergehen lassen müssen. Vier eidgenössische Urnengänge pro Jahr, wobei an einem Wochenende ein ganzes Multipack allein schon von eidgenössischen Vorlagen anstehen mag, das übersättigt und überfordert selbst gut eingespielte gewerkschaftliche Organisationen. Diese um so mehr, als nicht selten die Zusammenhänge kaum noch überschaubar sind und über allzu komplizierte Vorlagen zu entscheiden ist. – All das kann aber nicht die Hauptursache für besagtes Malaise sein. Sie ist anderswo zu suchen und ergibt sich direkt aus der Frage, wann jeweils die Meinungsbildung und Beschlussfassung im SGB unter Beschuss gerät. Stets war es eine umstrittene Entscheidung bzw. Parole und als Folge davon eine Art Rebellion der unterlegenen Minderheit. Was als Malaise um die Meinungsbildung im SGB hingestellt wird, ist weniger ein echtes Meinungsbildungsproblem als vielmehr ein Problem des Wirkens und versuchten Einflusses bestimmter innergewerkschaftlicher Randgruppen mit spezifischen politischen Zie-



len. Der Kern des Problems liegt bei diesen Randgruppen. Es konnte jedoch nicht Aufgabe der Strukturreform sein, auch noch dieser gewerkschaftspolitisch brisanten und äusserst vielschichtigen Problematik auf den Grund zu gehen. Damit müssten sich zunächst die einzelnen SGB-Verbände befassen, da sie in erster Linie betroffen sind, der SGB hingegen eher indirekt – über die kantonalen Gewerkschaftskartelle – und er zudem über wenig Handlungsmöglichkeiten verfügt.

Um die Meinungsbildung und Entscheidungsfindung im SGB zu verbessern, macht das Bundeskomitee *Reformvorschläge*, die sich in drei Gruppen gliedern lassen:

- Organe des SGB;
- Kommissionen, Arbeits- und Erfahrungsaustauschgruppen;
- SGB-interne Information und Kommunikation.

### 5.1. Organe des SGB

Auch hier ist auf den Teilbericht über «Organe und Kommissionen des SGB» hinzuweisen, der im Bericht zur SGB-Strukturreform an den Gewerkschaftskongress 1975 enthalten ist.<sup>6</sup> Ferner sei daran erinnert, dass der SGB-Kongress 1975 die SGB-Statuten in bezug auf die Fristen zur Antragstellung an den Kongress (Artikel 8) sowie das Vertretungsrecht im Bundeskomitee (Artikel 12) revidiert und besser geregelt hat.

Nach Meinung des Bundeskomitees drängen sich *keine grundlegenden Änderungen* auf. Es *beantragt* aber:

- den SGB-Präsidenten und die Vizepräsidenten (also das Büro des SGB) inskünftig durch den Kongress (bisher Ausschuss) wählen zu lassen;
- in Artikel 6 der Statuten zu bestimmen, dass höchstens die Hälfte der Delegierten jedes Verbandes am SGB-Kongress hauptamtliche Funktionäre sein dürfen und die Verbandsdelegierten am SGB-Kongress durch ein repräsentatives Verbandsorgan zu wählen sind;
- die Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission auch formell zur reinen Rechnungsprüfungskommission zu machen, was praktisch schon heute der Fall ist, da die Geschäftsprüfung effektiv durch das Bundeskomitee erfolgt;
- das Bundeskomitee in «Vorstand» umzubenennen und den Gewerkschaftsausschuss in «Delegiertenversammlung».

<sup>6</sup> «SGB-Strukturreform», Separatdruck aus der «Gewerkschaftlichen Rundschau», Heft 7/8 1975, S. 32–34.

## ***5.2. Kommissionen, Arbeitsgruppen, Erfahrungsaustauschgruppen***

In diesem Bereich sind die angestrebten und notwendigen Reformen *bereits realisiert*. Die am letzten SGB-Kongress vorgeschlagenen Änderungen sind in der Zwischenzeit weiterbehandelt und vom Bundeskomitee verabschiedet worden. Es ist nun ein Reglement<sup>7</sup> in Kraft, das die Einsetzung und Tätigkeit von SGB-Kommissionen, ERFA- und Arbeitsgruppen regelt. Die Aktivierung und Erweiterung der Kommissionen und Arbeitsgruppen im SGB werden zweifellos eine verbreiterte Meinungsbildung und eine Mobilisierung von Fachkenntnissen zur Folge haben sowie die Gefahr einsamer Entscheidungen – sofern es je eine solche gab – bannen. Das Ausmass der Verbesserung dürfte nicht zuletzt von den Mitgliedern dieser Gremien abhängen, nicht nur von ihrer aktiven Mitarbeit, sondern auch von ihrer Bereitschaft, das Erfahrene und Besprochene in angemessener Weise in ihre Verbände bzw. Kartelle weiterzutragen.

## ***5.3. SGB-interne Information und Kommunikation***

Es werden folgende *Massnahmen vorgeschlagen*:

1. Das SGB-Sekretariat soll noch gezielter auf kommende politische Ereignisse, Sachfragen, Auseinandersetzungen hinweisen, vor allem den angeschlossenen Verbänden Entscheidungsunterlagen liefern und sie ermutigen, rechtzeitig darüber verbandsintern und auf breiter Basis zu diskutieren. Die Verbände dürften in dieser Hinsicht eher wichtiger sein als die Kartelle. In jedem Fall ist aber darauf zu achten, dass die verbands- und kartellinternen Diskussionen konsultativen Charakter bewahren und nicht den Entscheid des SGB vorwegnehmen, etwa in dem Sinne, dass Parolen für eidgenössische Abstimmungen herausgegeben werden, obwohl hierfür allein der SGB zuständig ist.
2. Die Gewerkschaftsfunktionäre in den Verbänden und Kartellen bilden einen wichtigen Kern der innergewerkschaftlichen Meinungsbildung. Die Meinungsbildung im Gesamtrahmen des SGB kann nur verbessert werden, wenn an dieser Stelle angesetzt wird. Mit einem *SGB-internen Informationsblatt* (in loser Folge

<sup>7</sup>«Reglement für die Einsetzung und die Tätigkeit von Kommissionen, Arbeitsgruppen und Erfahrungsaustauschgruppen» vom 23. Juni 1976.

In Ergänzung dazu ist auf die seit 1977 gültige Regelung zu verweisen, wonach ein Teil der festen Mandatsentschädigungen (insbesondere im Zusammenhang mit Verwaltungsratsmandaten) für SGB-Mandate an den SGB abzuliefern ist und ferner eine Amtszeitbeschränkung für solche Mandate sowie eine Altersgrenze gilt. Die abgeschöpften Mittel kommen einer Stiftung zugute, die insbesondere Bildungszwecken dient. Es handelt sich um das Reglement vom 1. Januar 1977 über die zeitliche Beschränkung und die Besteuerung von Mandaten, die im Auftrag des SGB ausgeübt werden.



und je nach Bedarf) für Sektionen und Sekretariate, eventuell für die zentralen Verbandsbehörden, liesse sich hier manches verbessern. Ein solches Kommunikationssystem zu schaffen ist vorzuziehend. Deshalb ist in diesem Sinne die SGB-interne Information auszubauen. Denn die jetzt bestehende Lücke ist offenkundig und kann auch nicht durch die «Gewerkschaftskorrespondenz» geschlossen werden, weil diese von der Aufgabe her stark nach aussen gerichtet ist. Dasselbe gilt für die «SGB-Mantelzeitung». Die Bedeutung dieses Projektes ändert nichts daran, dass seine Realisierung kein Ersatz wäre für eine gezielte interne Information für die Sektionen, Lokalsekretariate und Kartelle.

3. *Verbands- und Kartellkonferenzen* sind vermehrt durchzuführen. Gerade für Aussprachen, Informations- und Erfahrungsaustausch usw. hat sich diese Einrichtung bewährt. Es ist davon intensiver Gebrauch zu machen. Die Einstellung eines SGB-Kartellsekretärs dürfte sich zweifellos auch in dieser Hinsicht positiv auswirken.

## **6. Information**

Im Sektor Information zielt die SGB-Strukturreform klar auf die Schaffung einer *SGB-Mantelzeitung*, verstanden als wöchentliche, vierseitige, vom SGB redigierte und herausgegebene Zeitung, die entweder den Mantelteil für die Verbandszeitungen bildet oder allenfalls den Verbandszeitungen als Innenteil beigelegt ist. Nach dem positiven Grundsatzentscheid des SGB-Kongresses 1975 ist dieses Projekt nicht von der «Arbeitsgruppe Strukturreform SGB», sondern von einer kleinen Expertengruppe mit Fachleuten aus den Verbänden weiter bearbeitet worden. Zur Behandlung dieses Geschäfts wird zuhanden des SGB-Kongresses 1978 ein separater Bericht vorgelegt.

## **7. Bildung und Schulung (SABZ)**

Die Schweizer Gewerkschaften haben ihren Bildungsauftrag immer sehr ernst genommen. Mit Genugtuung darf festgestellt werden, dass in jüngster Zeit sowohl das gewerkschaftliche Bildungsangebot als auch die Nachfrage der Mitglieder nach Bildungsleistungen zugenommen haben. Viele SGB-Verbände haben ihre Bildungstätigkeit qualitativ und quantitativ verbessert. Dasselbe gilt für die Schweizerische Arbeiterbildungszentrale (SABZ) sowie die Schweizer Arbeiterschule. Die im allgemeinen erhöhte Frequenz bei Bildungskursen zeigt sich auch bei der Schweizer Arbeiterschule, die nun infolge stark gestiegener Anmeldungen ihren zweimonatigen (genauer: zweimal einen Monat) Grundlehrgang wieder alljährlich durchführen muss.

Nachdem dem SGB-Kongress 1975 ein Teilbericht «Arbeiterbildungszentrale»<sup>8</sup> unterbreitet worden ist und der Kongress sich eindeutig dafür ausgesprochen hat, im Rahmen der SGB-Strukturreform im Bildungssektor – und damit bei der SABZ – einen Schwerpunkt zu setzen, sollen im folgenden vor allem die eigentlichen Anträge und Vorschläge formuliert werden. Für die nähere Begründung sei auf den Teilbericht von 1975 verwiesen.

Aus praktischen und finanziellen Gründen ist an der jetzigen Struktur und Rechtsform der SABZ – selbständiger juristischer Verein, SGB als Hauptträger und -finanzierer – nichts zu ändern. Das Bundeskomitee beantragt jedoch einen *funktionellen und personellen Ausbau der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale*. Zudem sollen SGB- und SABZ-Sekretariat eine möglichst weitgehende Einheit bilden.

- Obwohl die gewerkschaftlichen Bildungskurse im allgemeinen einen Vergleich mit andern Bildungsangeboten qualitativ durchaus aushalten, ist nicht zu übersehen, dass methodisch und didaktisch noch einiges zu verbessern wäre. Könnte der Aufwand zur Vorbereitung der Kurse der SABZ und der Arbeiterschule noch vergrößert werden – das heisst u. a. mehr Hilfsmittel einsetzen, mehr Kursunterlagen bereitstellen, die Ausbilder entsprechend vorbereiten und ausbilden sowie gezielter auswählen –, dann liesse sich auch der Nutzeffekt noch steigern. Um dies zu erreichen, *empfiehlt* das Bundeskomitee der SABZ folgendes: Sie sollte unverzüglich Verhandlungen mit den SGB-Verbänden aufnehmen und so die Frage abklären, ob es nicht möglich wäre, der Bildungszentrale einen Teil jener Mittel zukommen zu lassen, die den SGB-Verbänden für Schulung und Bildung zweckgebunden zur Verfügung stehen. Die SABZ könnte als Gegenleistung besondere Dienstleistungen anbieten: Ausarbeiten und Bereitstellen von Kursprogrammen und Kursunterlagen, didaktische und methodische Vorbereitungen usw. (Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der in diesem Bericht beantragte personelle Ausbau der SABZ verwirklicht wird!)
- Ohne Struktur und Rechtsform der SABZ zu ändern, wäre es erwünscht, möglich und notwendig, die Bildungszentrale noch stärker als bisher als Glied des Gewerkschaftsbundes in Erscheinung treten zu lassen. Zu diesem Zweck wird zweierlei *beantragt*:

*Erstens die Verankerung der SABZ in den SGB-Statuten*

Es würde die Position der SABZ stärken und den Zusammenhang mit dem SGB unterstreichen, wenn die Arbeiterbildungs-

<sup>8</sup> «SGB-Strukturreform», Separatdruck aus der «Gewerkschaftlichen Rundschau», Heft 7/8 1975, S. 19–24.

zentrale auch in den SGB-Statuten vorkäme. Sinngemäss sollte es vor allem ein Förderungsartikel sein, am besten wohl als zusätzlicher, mit SABZ überschriebener Abschnitt in den SGB-Statuten.

*Zweitens die Zuweisung des Aufgabengebietes Bildungspolitik an die SABZ*

Bildungspolitik wird heute teils über die SABZ, teils durch den SGB gemacht. Sowohl um Bildungspolitik aus gewerkschaftlicher Sicht noch konsequenter zu betreiben als auch um die Stellung der SABZ zu stärken, wäre es naheliegend und zweckmässig, den immer wichtiger werdenden Bereich der Bildungspolitik als Aufgabengebiet an die SABZ zu übertragen. Dies würde bedeuten, dass die SABZ die gewerkschaftlichen Vertretungen in den entsprechenden Kommissionen und Institutionen des Bundes zu übernehmen, die SABZ-Vertreter jeweils die zuständigen Organe des SGB zu orientieren, allfällige Vorstösse sowie Eingaben und Vernehmlassungen zuhanden des Bundeskomitees auszuarbeiten und vorzubereiten hätten.

- Die Koordination in der Bildungspolitik und insbesondere im Kurswesen zwischen SGB-Verbänden und SABZ lässt zu wünschen übrig. Um die Zusammenarbeit, Aufgabenteilung und gegenseitige Abstimmung zu verbessern, *schlägt das Bundeskomitee vor, je eine deutschsprachige und eine welsche Kommission zu schaffen*, bestehend aus Bildungsverantwortlichen der Verbände und Vertretern der SABZ. Eine wesentliche Aufgabe dieser beiden Arbeitsgruppen bestände darin, jeweils ein Jahres-Bildungsprogramm auszuarbeiten und so die Kurstätigkeit zeitlich und thematisch abzustimmen.
- Die *grösste Lücke in der Bildungsarbeit der SABZ besteht in der Westschweiz*. Sie muss geschlossen werden. Zusammen mit der vorher vorgeschlagenen Aufgabenerweiterung der SABZ setzt dies jedoch zwingend einen personellen Ausbau der SABZ voraus. Im Tessin wird es der SABZ wohl auch in Zukunft kaum möglich sein, Kurse zu organisieren und durchzuführen. Jedoch ist eine Förderung und gezielte finanzielle Unterstützung der «Camera del lavoro» denkbar.

Als Schlussfolgerung und Hauptantrag empfiehlt das Bundeskomitee, es sei in der SABZ ein zusätzlicher qualifizierter welscher Mitarbeiter (Mitarbeiterin) einzustellen, der voll in das SABZ-Sekretariat zu integrieren wäre und auch in der Region Bern Wohnsitz nehmen müsste. (Also keine SABZ-Dépendance in der Westschweiz!) Die zusätzlichen Aufgaben – Kursvorbereitung, Zuständigkeit der SABZ in der Bildungspolitik, intensivere Betreuung der

lokalen Bildungsausschüsse, Aufbau und Ausbau der Kurstätigkeit in der Westschweiz (Arbeiterschule), teilweise Entlastung des welschen SGB-Sekretärs – erfordern diesen Ausbau. Eine allfällige Neuverteilung der Aufgaben zwischen den bisherigen SABZ-Funktionären und dem neuen Mitarbeiter bliebe diesen überlassen. Für die Finanzierung des Ausbaus der SABZ muss der SGB aufkommen, was eine Erhöhung des Beitrages des SGB an die SABZ bedingt.

## **8. Personelle und finanzielle Konsequenzen der Reformvorschläge**

Mit der ständigen Erweiterung des Aufgaben- und Tätigkeitsbereiches von SGB und SABZ in den letzten rund 20 Jahren – nicht zu vergessen ist die damit verbundene Zunahme der administrativen Arbeiten – hat der Personalbestand in keiner Weise Schritt gehalten. Ohne zu übertreiben kann man von einem Missverhältnis sprechen. Das bedeutet erstens, dass beide Sekretariate die äusserste Grenze der Leistungsfähigkeit längst erreicht haben, was zweitens zur Folge hat, dass die vorgeschlagenen Reformen mit den damit verbundenen Mehraufgaben, neuen Aktivitäten und zusätzlichen Dienstleistungen einen personellen Ausbau bedingen. – Die beiden wichtigsten personellen Konsequenzen sind bereits erwähnt und begründet worden. Im folgenden ist noch auf einige Einzelheiten einzutreten.

Der Personalbestand der SABZ (insgesamt fünf Personen, davon ein Leiter und ein Adjunkt) hat sich seit rund 25 Jahren überhaupt nicht verändert. Im SGB-Sekretariat (insgesamt 14 Personen, davon sechs Sekretäre und Redaktoren) waren lange Zeit vier SGB-Sekretäre beschäftigt: ein Wirtschafts- und ein Sozialpolitiker, ein Redaktor (gk), ein welscher Sekretär (zugleich auch Redaktor von «revue syndicale» und «css»). In der zweiten Hälfte der fünfziger Jahre kam ein zweiter wirtschaftspolitischer Sekretär hinzu und 1970 ein «Delegierter für Radio und Fernsehen», der auch als zweiter gk-Redaktor tätig ist und noch verschiedene andere Funktionen ausübt.

Ohne das Projekt «SGB-Zeitung», das als separater Vorschlag auch in bezug auf die personellen und finanziellen Folgen zu betrachten ist, ergeben sich aus der skizzierten SGB-Strukturreform folgende *personellen Konsequenzen*:

- **SGB-Kartellsekretär:** Wie bereits dargelegt, ist im SGB-Sekretariat ein sogenannter Kartellsekretär anzustellen. Als Aufgabenschwerpunkt hätte er die Betreuung der kantonalen Gewerkschaftskartelle zu übernehmen. Er müsste die Voraussetzungen eines Animators, Agitators und Aktionsmannes mitbringen. Sollte – als Glücksfall – ein zweisprachiger Kollege gefunden



werden, so könnte er wohl kaum noch zusätzliche weitere Aufgaben übernehmen, da er mit der Betreuung der deutschsprachigen und der welschen Kartelle ausgelastet wäre. Im Falle eines deutschsprachigen SGB-Kartellsekretärs könnten ihm im beschränkten Umfang gewisse Nebenfunktionen übertragen werden; je nach den Qualifikationen ständen dabei im Vordergrund: der jetzt zu wenig intensiv bearbeitete Aufgabenbereich «Arbeitsrecht», die Verantwortung für die SGB-internen Informationsblätter, die Verkehrspolitik (heute ebenfalls eine Lücke beim SGB) oder der wichtige Problemkreis «Umweltschutz am Arbeitsplatz».

- **Welscher Mitarbeiter der SABZ:** Obwohl die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in der Westschweiz stärker zugenommen hat als in der Deutschschweiz, besteht weiterhin und seit langem die bekannte Lücke in der welschen Bildungsarbeit der SABZ. Abhilfe ist nur zu schaffen, wenn in der SABZ ein damit beauftragter, ein qualifizierter welscher Mitarbeiter beschäftigt wird. Dieser Personalausbau ist aber auch nötig, um die im 7. Kapitel aufgeführten zusätzlichen Aufgaben der SABZ insgesamt bewältigen zu können. Sollte sich als SGB-Kartellsekretär ein deutschsprachiger Kollege aufdrängen, so hätte der welsche SABZ-Mitarbeiter generell bei der Betreuung der welschen Gewerkschaftskartelle mitzuwirken und dem welschen SGB-Sekretär in dieser Beziehung beizustehen und ihn zu entlasten. Allenfalls könnte der welsche SABZ-Mitarbeiter auch die Redaktion der «Revue syndicale» übernehmen.
- **Büroangestellte:** Der beantragte Ausbau bei SGB und SABZ hätte zwangsläufig auch einen erheblichen Mehranfall von administrativen Büroarbeiten zur Folge. Ohne eine zusätzliche Schreibkraft ist nicht auszukommen, insbesondere zur Erledigung der französischen Korrespondenz bei der SABZ und teilweise auch beim SGB, wo jetzt ein spürbarer Engpass besteht, ferner zur Mithilfe bei allgemeinen Büroarbeiten. SABZ und SGB würden sich also in diese zusätzliche Bürokraft französischer Muttersprache teilen, was organisatorisch und praktisch ohne weiteres möglich ist, zumal die Finanzierung so oder so über den SGB zu erfolgen hat. – Mit dieser Lösung sollte es auch möglich sein, die zunehmenden Sekretariatsarbeiten der SGB-Frauenkommission zu bewältigen.

### *Drei ergänzende Bemerkungen*

- Räumlich zeichnet sich für diesen personellen Ausbau eine Lösung ab.
- Auch mit der Erweiterung des Sekretärenkollegiums im SGB soll am Prinzip der Gleichstellung der SGB-Sekretäre nichts geändert

werden. Die SGB-Sekretäre und die SGB-Redaktoren sollen alle gleichgestellt und gleichberechtigt bleiben. Dieses kollektiv-kolle-giale System ohne Hierarchie (und ohne Generalsekretär), aber mit klarer Abgrenzung der Aufgabengebiete und Zuständigkeiten hat sich bewährt. Es ist sogar vorbildlich.

- Bei der SABZ könnte sich mit der Pensionierung des derzeitigen Leiters allenfalls die Frage stellen, ob man beim bisherigen System (Leiter plus Adjunkt) bleiben oder wie beim SGB zur Gleichstellung der Funktionäre mit präzise umschriebenen Aufgabengebieten übergehen will.

### *Finanzielle Konsequenzen der personellen Ausbauvorschläge*

Die vorgeschlagene Strukturreform mit ihren personellen Folgen dürfte beim SGB insgesamt zusätzliche Mehrausgaben in der Grössenordnung von 300 000 Franken zur Folge haben, wovon ein erheblicher Teil an die SABZ abzuzweigen wäre. (Da es sich dabei praktisch um eine interne Verteilung handelt, die zudem je nach den personellen Voraussetzungen gewisse Modifikationen erfahren dürfte, erübrigt es sich, im jetzigen Zeitpunkt einen eigentlichen Verteilungsschlüssel aufzustellen.) Wenn man bedenkt, dass es sich nicht nur um vermehrte Personalausgaben, sondern auch um höhere Büromieten, zusätzliches Arbeits- und Kursmaterial, Porti, Telefonausgaben, Spesen (der SGB-Kartellsekretär wird notwendigerweise viel unterwegs sein) und anderes handelt, scheint dieser Mehraufwand eher knapp bemessen. Daraus resultiert eine *strukturbedingte Beitragserhöhung der SGB-Verbände an den SGB von einem Franken* (bzw. 60 Rappen für reduziert zahlende Mitglieder). Ab 1977 bezahlen die SGB-Verbände bereits einen Franken (bzw. 60 Rappen) mehr an den SGB. Davon ist aber die Hälfte unabhängig von der Strukturreform zur Deckung laufender Mehrausgaben absorbiert.<sup>9</sup> Das bedeutet, dass zur Realisierung der Strukturvorschläge im vorgeschlagenen Umfang die Verbände in eine *zusätzliche Beitragserhöhung* von 50 Rappen pro vollzahlendes und 30 Rappen pro reduziert zahlendes Mitglied einwilligen müssten. Eine allfällige Zusatzfinanzierung für die SGB-Zeitung ist darin nicht enthalten. Ebenfalls nicht inbegriffen ist die vorgesehene modifizierte Kartellfinanzierung. Eine Mitfinanzierung der kantonalen Kartelle durch den SGB setzt einen speziellen Kartellbeitrag der SGB-Verbände voraus. Sollten die Verbände diese Beitragserhöhung ablehnen, dann bliebe nichts anderes übrig, als die Strukturreformvorschläge zu reduzieren. Statt des geplanten personellen Parallel-Ausbaus bei SABZ und SGB könnten nur entweder ein SGB-Kartellsekretär *oder* ein welscher SABZ-Mitarbeiter sowie für SABZ und SGB zusammen

<sup>9</sup> 30 Rappen gehen an die SABZ zur Defizitdeckung, 20 Rappen bleiben dem SGB.



nur eine Halbtags-Büroangestellte eingestellt werden. Die Wahl zwischen Kartellsekretär und Bildungssekretär würde nicht leicht fallen. Alles in allem wäre in diesem Fall eher dem Kartellsekretär die Priorität einzuräumen. Die Anstellung eines deutschsprachigen Kartellsekretärs – bilingue Kandidaten sind schwer zu finden – hätte aber den Nachteil, dass das ohnehin prekäre sprachliche Gleichgewicht weiter verschlechtert würde, dass der in Anbetracht der alemannischen und der welschen Mitgliederanteile jetzt schon klar untervertretene «welsche Sektor» im SGB-Sekretariat noch stärker hinter dem deutschsprachigen Sektor zurückbliebe. Andererseits würde die Anstellung eines welschen Bildungssekretärs bei der SABZ (also Verzicht auf einen SGB-Kartellsekretär) bedeuten, dass das Kartellproblem ungelöst bliebe, obwohl es hier um eine der Kernfragen der heutigen und künftigen SGB-Politik geht.

## **9. Programmrevision**

SGB-Strukturreform und -Statutenrevision sind kein Abschluss, sondern ein Anfang. Fast alles hängt dann von der praktischen Durchführung ab. In Ergänzung und logischer Vervollständigung der Strukturreform schlägt das Bundeskomitee eine *Revision des SGB-Arbeitsprogramms* vor. Der SGB-Kongress 1978 hätte einen entsprechenden Grundsatzentscheid zu treffen. Bei der Revision des veralteten Arbeitsprogramms sollte auch geprüft werden, ob nicht eine programmatische Zweiteilung zweckmässig wäre: ein eigentliches, ein längerfristiges Grundsatzprogramm, das jeweils durch kurzfristige Aktionsprogramme ergänzt würde. Diese Programmrevision wäre zuhanden des Jubiläumskongresses von 1980 vorzubereiten.