

<b>Zeitschrift:</b>	Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
<b>Band:</b>	72 (1980)
<b>Heft:</b>	1
<b>Artikel:</b>	Bericht über die Umfragen zur Vorbereitung des Gesamtarbeitsvertrages 1981 in den Basler Chemischen Industrie
<b>Autor:</b>	Käser, Ewald / Schäppi, Hans
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-354972">https://doi.org/10.5169/seals-354972</a>

### 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:** 22.02.2026

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

# **Bericht über die Umfragen zur Vorbereitung des Gesamtarbeitsvertrages 1981 in der Basler Chemischen Industrie**

*Ewald Käser und Hans Schäppi*

Seit dem Wirtschaftseinbruch 1974/75 hat sich die gewerkschaftspolitische Landschaft in der Schweiz verändert.

Der Verlauf der letzten Vertragsverhandlungen im Herbst und Winter 1977 gaben auch der Gewerkschaft Textil-Chemie-Papier Anlass zu einer gründlichen Diskussion und Überprüfung ihrer gewerkschaftlichen Strategien. Sogleich nach dem Abschluss des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) 1978 für die Basler Chemische Industrie analysierte so die Vertragskommission der Gewerkschaft den Verlauf der Verhandlungen und erarbeitete ein langfristiges Programm zur Vorbereitung des neuen GAV 1981. Herausgearbeitet wurde vor allem die Notwendigkeit, die Mitgliedschaft frühzeitig und stärker als bisher in die Vertragspolitik einzubeziehen. In einer ersten Phase ging es darum, mit Hilfe von Informationsblättern und Umfragen die Meinung der Mitgliedschaft zu erfahren, um ein Forderungsprogramm auszuarbeiten, welches den Bedürfnissen der Mitglieder entspricht und hinter dem alle geschlossen stehen können.

Im ganzen wurden von der Vertragskommission *drei Umfragen* gemacht, welche bei den Mitgliedern auf grosses Interesse stiessen. Je nach Umfrage wurde der Fragebogen von 500 bis 900 Mitgliedern zurückgesandt, was zwischen 10 und 20 Prozent der im Raum Basel in der GTCP organisierten Chemiearbeiterinnen und Chemiearbeitern entspricht.

Die erste *Umfrage* behandelte die Probleme am Arbeitsplatz: Welches sind die Hauptprobleme unserer Mitglieder am Arbeitsplatz und welches sind die Hauptforderungen in diesem Zusammenhang?

## *Stress und Gesundheitsschäden*

Als Hauptproblem wurden von den meisten Mitgliedern der steigende Stress und der wachsende Zeitdruck am Arbeitsplatz, aber auch die Angst vor gesundheitlichen Schädigungen am Arbeitsplatz angegeben. Ebenfalls noch immer zentrale Probleme sind Lärm, Staub und andere ungünstige Bedingungen am Arbeitsplatz. Erstaunlich ist auch, wieviele Kolleginnen und Kollegen sich über ein gespanntes Verhältnis zum Vorgesetzten beklagen. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und die Angst vor Versetzungen und Herabstufungen spielen bei vielen Kolleginnen und Kollegen eine wichtige Rolle. Dies wurde vor allem – weniger als die eigent-

lichen Stressfaktoren – als Hauptproblem bezeichnet. Diese Schwerpunkte sind ein klarer Niederschlag der Leistungssteigerungspolitik, welche seit der Krise 1974/75 in allen Betrieben eingesetzt hat. Es ist von grosser Bedeutung, dass von seiten der Gewerkschaft eine Antwort auf diese neue Situation und diese Herausforderung gefunden wird.

Bei der Frage nach den gewerkschaftlichen Forderungen im Zusammenhang mit den Problemen am Arbeitsplatz wurde von den meisten konsequenterweise das Hauptgewicht auf eine Verstärkung der Position der Arbeiterkommission gegenüber der Geschäftsführung und auf vermehrte Möglichkeiten der Mitbestimmung über den Arbeitsprozess und Kontrollmöglichkeiten bei Rationalisierungsmassnahmen gelegt. Eine Verbesserung des Kündigungsschutzes und ein Abbau der Lohnunterschiede, die Mitbestimmung bei Beförderungen und ein Ausbau der innergewerkschaftlichen Demokratie wurden ebenfalls von vielen Kolleginnen und Kollegen als wichtige Forderungen bezeichnet.

In einer zweiten *Umfrage* wurde nun an diese Resultate angeknüpft. Es galt abzuklären, was unsere Mitglieder zur Forderung der Arbeitszeitverkürzung und zu einigen wichtigen Frauenforderungen denken, mit welchen die Gewerkschaft die Arbeitnehmer vor den Auswirkungen der Leistungssteigerungspolitik in den Betrieben zu schützen versucht.

### *Sicherung der Lebensqualität*

Mit einer ersten Frage wollten wir von unseren Mitgliedern erfahren, ob in Zukunft die Sicherung der Lebensqualität der Arbeitenden durch eine wirksame Verkürzung der Arbeitszeit neben den gewerkschaftlichen Forderungen nach Lohnerhöhungen eine immer wichtigere Rolle spielen soll oder ob Lohnerhöhungen weiterhin das wichtigste Ziel der Gewerkschaftspolitik bleiben sollten. Für die überwiegende Mehrheit der Mitglieder (84 Prozent) hat die Sicherung der Lebensqualität und die Arbeitszeitverkürzung eine stärkere Bedeutung. Etwas mehr Frauen als Männer wollten die alte Gewichtung, das heisst den Vorrang der Forderung nach Lohnerhöhungen, beibehalten. Vielleicht spiegelt sich darin die Tatsache, dass die Löhne der Frauen auch in der Chemie immer noch unter den Männerlöhnen liegen.

### *Arbeitszeitverkürzung – aber wie?*

Die zweite Frage lautete: «Zur Sicherung der Lebensqualität sind verschiedene Formen der Arbeitszeitverkürzung von Bedeutung. Welche Form der Arbeitszeitverkürzung scheint Dir persönlich am wichtigsten?» Die Auswertung der Antworten hat gezeigt, dass unsere Mitglieder alle drei wichtigen Formen der Arbeitszeitverkür-

zung (Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, verlängerte Ferien, Herabsetzung des Pensionsalters) für sehr wichtig halten. Von vielen Mitgliedern wurden alle drei Formen der Arbeitszeitverkürzung angekreuzt. Von denjenigen, welche eine Rangfolge gebildet oder eine Forderung hervorgehoben haben, halten 37 Prozent verlängerte Ferien, 34 Prozent die Herabsetzung des Pensionsalters für die wichtigste Forderung. Es zeigt sich somit, dass hinter jeder dieser Forderungen ein wichtiger Teil der Mitglieder steht und dass es deshalb problematisch ist, die eine Forderung gegen die andere auszuspielen.

Wenig erstaunlich ist, dass das Durchschnittsalter derjenigen, welche die Herabsetzung des Pensionsalters für die wichtigste Form der Arbeitszeitverkürzung halten, etwas höher liegt als das der anderen. Eine nach Betrieben gesonderte Auswertung zeigt, dass die Forderung nach verlängerten Ferien in den Betrieben Ciba-Geigy Klybeck und Ciba-Geigy Schweizerhalle überdurchschnittlich hoch bewertet wird, während andererseits in den Betrieben Hoffman-La Roche, Ciba-Geigy Stein, Säurefabrik und Rohner die Forderung nach der 40-Stunden-Woche überdurchschnittlich gewichtet wurde.

**Tabelle 1**

**Schwerpunkte bei der Arbeitszeitverkürzung**

	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>ohne Kennzeichen</i>	<i>Total</i>	<i>Durchschnittsalter</i>
<b>40-Stunden-Woche</b>	33 %	40 %	32 %	34 %	38 Jahre
<b>Verlängerte Ferien</b>	36 %	43 %	39 %	37 %	36,2 Jahre
<b>Herabsetzung des Pensionsalters</b>	31 %	17 %	29 %	29 %	45,5 Jahre

**Frauenforderungen**

Ein wichtiges Resultat dieser Umfrage ist, dass unsere gewerkschaftlichen Frauenforderungen von einer grossen Mehrheit der Mitglieder – und zwar auch von den Männern – unterstützt werden. 83 Prozent aller Mitglieder haben sich für eine Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne und 73 Prozent für einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen ausgesprochen. Begreiflicherweise wurden diese Forderungen von den Frauen etwas stärker als von den Männern befürwortet.

Diese Resultate zeigen klar, dass die GTCP-Mitglieder in Basel den Frauenforderungen gegenüber sehr aufgeschlossen sind. Abweichungen zwischen den einzelnen Betrieben sind nicht nennenswert.

**Tabelle 2**

**Angleichung der Frauenlöhne**

	<i>ja</i>	<i>nein</i>	<i>ohne Meinung</i>
<b>Männer</b>	83 %	13 %	4 %
<b>Frauen</b>	93 %	7 %	-
<b>ohne Kennzeichnung</b>	63 %	23 %	14 %
<b>Total</b>	83 %	13 %	4 %
<b>Mutterschaftsurlaub 16 Wochen</b>			
	<i>ja</i>	<i>nein</i>	<i>ohne Meinung</i>
<b>Männer</b>	72 %	24 %	4 %
<b>Frauen</b>	79 %	18 %	3 %
<b>ohne Kennzeichnung</b>	68 %	20 %	12 %
<b>Total</b>	73 %	22 %	5 %

***Mehr Kontrolle über den Arbeitsprozess***

Mit der letzten Frage sollte abgeklärt werden, welche Forderungen unsere Mitglieder im Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für besonders wichtig halten. Am stärksten gewichtet wurde die Forderung nach einer Erweiterung der Kontrollmöglichkeiten der Arbeiterkommissionen, das heisst nach mehr Mitbestimmung (66 Prozent), und die Forderung nach vermehrten Informationen über gesundheitsschädliche Stoffe, damit sich jeder selber zur Wehr setzen kann (49 Prozent). Weniger stark gewichtet wurde die Forderung nach vermehrten ärztlichen Kontrollen (38 Prozent).

In einer letzten, *dritten Umfrage* ging es darum, die Meinung der Mitgliedschaft zur wichtigen Frage abzuklären, welche Mittel und Massnahmen die Gewerkschaft einsetzen soll, um ihre Zielsetzungen und Forderungen zu erreichen.

***Mobilisieren, Information, Kampfmaßnahmen***

In einer ersten Frage wollten wir von unserer Mitgliedschaft erfahren, welche Massnahmen sie für besonders wichtig halten, um in der veränderten wirtschaftlichen Situation seit 1974/75 unsere gewerkschaftlichen Forderungen durchzusetzen. Ungefähr 60 Prozent derjenigen, welche die Umfrage beantwortet haben, halten eine Aktivierung und Mobilisierung unserer Mitglieder durch umfassende Information und Versammlungen und eine Verstärkung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades für die wichtigste gewerkschaftliche Massnahme. Durch die Mitgliedschaft wird also bestätigt und bekräftigt, dass die Vertragskommission mit ihrem bisherigen Vorgehen den richtigen Weg eingeschlagen hat. Rund die Hälfte (etwa

46 Prozent) möchten unsere Forderungen mit Hilfe von gezielter Öffentlichkeitsarbeit unterstützen. Ein Viertel (25 Prozent) sind in der jetzigen Situation bereit, mit weitergehenden Kampfmitteln bis zum Streik unsere Forderungen durchzusetzen.

#### *Tabelle 3*

Besonders wichtige gewerkschaftliche Massnahmen zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen:

- |   |      |
|---|------|
| – Aktivierung und Mobilisierung der Mitglieder durch umfassende Information und Versammlungen | 60 % |
| – Verstärkung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades                                      | 57 % |
| – Gezielte Öffentlichkeitsarbeit  | 46 % |
| – Weitergehende Kampfmittel bis zum Streik  | 25 % |

#### *Agitation – kein Stiefkind*

In einer zweiten Frage interessierte uns, zu welchen Aktivitäten jedes einzelne Mitglied persönlich bereit ist. Gefragt wurde also nach der Bereitschaft zur persönlichen Beteiligung und zum persönlichen Einsatz. Die Antworten zeigten, dass ein grosser Teil der Mitglieder der GTCP auch persönlich zu weiteren Aktivitäten bereit sind, insbesondere zur Informationsarbeit und zur Mitgliederwerbung.

#### *... und die Unorganisierten?*

In einer dritten Frage versuchten wir abzuklären, wie unsere Mitglieder die Situation in ihrer Abteilung beurteilen. Zu welchen Aktivitäten sind die Kolleginnen und Kollegen, insbesondere auch die Unorganisierten bereit?

Etwa 45 Prozent waren der Auffassung, dass diese Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz an gewerkschaftlichen Fragen wenig interessiert sind. Etwa 40 Prozent waren der Meinung, sie seien an vermehrter gewerkschaftlicher Information interessiert und bei geeignetem Vorgehen durchaus zu aktivieren. Auch die Antworten auf diese dritte Frage geben uns gewiss keinen Anlass, unsere Anstrengungen zu verstärkter Information und Mobilisierung der Arbeitnehmer für unnütz und vergeblich zu halten.

#### *Tabelle 4*

- |   |      |
|---|------|
| – Bereitschaft zu Versammlungsbesuch, Informationsarbeit (Flugblatt verteilen usw.)     | 44 % |
| – Bereitschaft zur Agitation und Mitgliederwerbung zur Erhöhung des Organisationsgrades | 40 % |
| – Bereitschaft zu gewerkschaftlicher Schulung   | 35 % |
| – Bereitschaft zu weitergehenden Kampfmaßnahmen bis zum Streik                          | 17 % |

## **Friedensabkommen oder – Streik?**

Die Frage 4 lautete: «In der Schweiz besteht seit 1937 ein sogenanntes ‚Friedensabkommen‘, das Streiks fast völlig ausschliesst. Glaubst Du, dass sich das Friedensabkommen und die Sozialpartnerschaft bewährt haben?

Wie beurteilst Du die Friedenspolitik und die Sozialpartnerschaft der Gewerkschaften für die Zukunft?

- Ist sie auch in Zukunft bestimmt richtig?
- Ist sie im Moment noch richtig, was sich aber in Zukunft ändern kann?
- Ist sie heute schon ein Hindernis für eine aktive Gewerkschaftspolitik?»

Die Antworten ergaben folgendes Bild:

### **4a) Hat sich das Friedensabkommen bewährt?**

ja	68 %
nein	20 %
ja und nein	6 %
ohne Meinung	6 %

### **4b) Beurteilung der Friedenspolitik für die Zukunft**

- Sie ist auch in Zukunft bestimmt richtig 27 %
- Sie ist im Moment noch richtig, was sich aber in Zukunft ändern kann 45 %
- Sie ist heute schon ein Hindernis für eine aktive Gewerkschaftspolitik 21 %
- ohne Meinung 7 %

Von einer wuchtigen Unterstützung für das Friedensabkommen durch die Arbeitnehmer, wie kürzlich die Arbeitgeberzeitung auf Grund einer eigenen Umfrage titelte, kann also bei uns in Basel nicht die Rede sein. Vielleicht von einer kritischen und realistischen Beurteilung der Friedenspolitik der Gewerkschaften durch unsere Mitgliedschaft. Mit der dritten Umfrage ist nun die Phase der Befragung der Mitglieder durch die Vertragskommission abgeschlossen. In Zukunft geht es darum, in der Zusammenarbeit mit Vertrauensleuten und Mitgliedern ein Forderungsprogramm auszuarbeiten, welches von der Mitgliedschaft getragen wird. Ein erster Auftakt dazu bildete die allgemeine Vertrauensleutesitzung vom Freitag, 26. Oktober für die Regionen Baselstadt, Baselland und Fricktal im Volkshaus in Basel. An dieser Sitzung wurden die anwesenden Vertrauensleute, etwa 180 Frauen und Männer, über die Umfrage, das bisherige Vorgehen und die zukünftige Arbeit orientiert.