

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 78 (1986)
Heft: 1

Artikel: Angestellte : In die Gewerkschaften
Autor: Graf, Peter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355215>

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: 03.02.2026

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

Angestellte: In die Gewerkschaften

Peter Graf

Es dürfte kein Zufall sein, dass sich gegenwärtig auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Kreisen, aber auch in aller Öffentlichkeit Arbeitnehmerverbände und Gewerkschaften dazu äussern, wie sie ihre Zusammenarbeit effizienter gestalten und verbessern können. Im wesentlichen sind es drei Gründe:

- Der Zugewinn neuer Mitglieder aus den herkömmlichen Rekrutierungsfeldern ist schwieriger geworden.
- Die Arbeitsverhältnisse sind für viele Angestellte ähnlich problematisch geworden wie für die Beschäftigten in den Werkstätten und Betrieben.
- Die bürgerliche Reformverweigerungsstrategie in den Parlamenten ruft nach einer offensiven gemeinsamen Gegenstrategie sich heute konkurrenzierender Verbände der Arbeitnehmer.

Es geht hier nicht um den Annäherungsversuch des Christlichnationalen Gewerkschaftsbundes (CNG) an den SGB, der sich anfangs Oktober sogar in einer Kongressresolution des CNG niedergeschlagen hat. Aber diese Resolution ist ein Zeichen, das beim SGB ernst genommen wird, bei allem Bewusstsein darüber, wie unbarmherzig zuweilen der Konkurrenzkampf in der Mitgliederwerbung in den Betrieben geführt wird und wie schwach die politische Basis der christlichen Gewerkschaften innerhalb der CVP-Fraktion der Bundesversammlung heute abgestützt ist.

Formelle Bindungen

Wer Angestellte rekrutieren will, hat dabei einige Spielregeln zu beachten, die nicht willkürlich von heute auf morgen übersehen werden können. Damit würde man die eigene Glaubwürdigkeit insbesondere dann in Frage stellen, wenn man tagtäglich aufgrund von Treu und Glauben Vertragsbestimmungen auf ihre Einhaltung durch die Partner zu kontrollieren und zu vollziehen hat. Dasselbe gilt für alle, deren Arbeitsbedingungen in gesetzlichen und anderen legislatorischen Bestimmungen niedergelegt sind. Mit anderen Worten: die Gewerkschaften des privaten und des öffentlichen Personals haben die Vereinbarung zwischen dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) und der Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände (VSA) (siehe Anhang) zu respektieren, bis die Empfehlung in Artikel 5 dieser Vereinbarung für eigentliche Abgrenzungsabkommen gestrichen ist.

Soweit, aber leider nur soweit, kann deshalb der These der SMUV-Ingenieure zugestimmt werden, wonach «Gewerkschaftliche Angestelltenpolitik sich aus den bisherigen Verhältnissen entwickeln muss».

Inhaltliche Unterschiede und Bindungen

Die schweizerischen Gewerkschaften haben sich aus sehr unterschiedlichen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Wurzeln herausgebildet. Trotzdem sehen heute die im Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) versammelten Gewerkschaften ihren politischen Arm in den Parlamenten im grossen und ganzen in den sozialdemokratischen Fraktionen. In der Sozialgesetzgebung sind sie seit Jahrzehnten der verlässlichste Partner, der durch Mitglieder bürgerlicher Parteien allenfalls verstärkt wird.

Leider ist es den Gewerkschaften und der Sozialdemokratischen Partei der Schweiz nicht gelungen, breite Angestelltenschichten zu organisieren. Das hat – nüchtern betrachtet – mit den Machtverhältnissen in der Schweiz sehr viel zu tun. Arbeit verteilen in den Berufskategorien der Angestellten vor allem die bürgerlich beherrschten öffentlichen Verwaltungen und die bürgerlich orientierten Personalabteilungen der Industrie sowie das bürgerlich orientierte Gewerbe. Hinzu kommt aber ein weiterer entscheidender Faktor: das berufliche Bildungswesen für die Büroangestellten liegt in weiten Teilen des Landes fest in den Händen des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes (SKV), der dort auch gute Werbearbeit leistet und mit Erfolg vermeiden konnte, dass der besondere Charakter der Standesorganisation ins Bewusstsein seiner jungen Mitglieder rücken konnte. Als einer, der während und nach der Lehre eifrig versucht hatte, gegen diese Tendenz anzukämpfen und ein eigentliches gewerkschaftliches Bewusstsein unter den Lehrlingen und Jungangestellten herstellen wollte, weiss ich, wie mühsam und schlussendlich erfolglos dieser Kampf sein kann. Damit soll nicht dem Nichtstun das Wort geredet werden, *nur reicht hier eine Strategie von oben keineswegs*.

Die Erfahrungen des SMUV mit den Technischen Industrieangestellten

Der SMUV weiss, wie schwierig die Rekrutierung von Angestellten ist. Seit 1972 ist er eine Industriegewerkschaft. Die Technischen und Industrie-Angestellten (TIA) bilden seit 1972 zusammen mit den Kadern in der Uhrenindustrie spezifische Fachgruppen innerhalb des SMUV, die ihre eigene Regional- und Landeskonzferenz wie auch eine eigene Landeskommision haben. Alle Mitglieder des SMUV, die in der Maschinen-, Metall- und Uhrenindustrie und in den metallverarbeitenden Gewerben als Kader oder Angestellte tätig sind, werden durch die TIA-Gruppen betreut. Als Ziele der Tätigkeit im Angestelltenbereich gibt der SMUV insbesondere zwei Stossrichtungen an: die Stellung des Verbandes im Bereich der Kader und der Technischen und Industrie-Angestellten zu verstärken und – zweitens – die Beziehungen zwischen den Arbeitnehmern, ungeachtet ihrer Funktion, im Sinne der Demokratisierung in den Betrieben zu verbessern. Der SMUV zählt heute in seiner Mitgliedschaft

rund 7000 Mitglieder der TIA-Gruppen. Ihre Zahl zu mehren, ist ein drittes Ziel der Aktivitäten im Angestelltenbereich.

Die wesentlichsten Probleme liegen in der Kommunikation und in den Bedürfnissen der Angestellten gegenüber den Arbeitnehmern aus den Werkstätten. Die Verantwortlichen für die Angestellten im SMUV mussten immer wieder feststellen, dass vor allem Bildungsbedürfnisse bei den Kaderleuten bestehen, die sich aber nicht decken mit jenen der Arbeitnehmer aus den Betrieben. Auch das Konkurrenzverhältnis von Kollegen aus dem gleichen Betrieb spielte in den internen Beziehungen zwischen TIA-Mitgliedern und der übrigen SMUV-Mitgliedschaft da und dort eine die Zusammenarbeit erschwerende Rolle. Zweifellos kommt gerade das grosse berufliche Wissen der TIA-Mitglieder dem Verband und damit der übrigen breiten Mitgliedschaft sehr zustatten. Der tiefste Sinn dieser Tendenz zur gemeinsamen Industriegewerkschaft liegt denn auch weniger in der gewerkschaftspolitischen Leistung des Verbandes, die ohnehin allen zugute kommt, als vielmehr in diesem gegenseitigen Durchdringen mit unterschiedlichem Wissen, das – zugegeben – da und dort auch noch besser fruchtbar gemacht werden könnte.

Gerade weil das politische Umfeld der Verbände im schweizerischen Gewerkschaftsbund oft keineswegs jenem der Angestellten entspricht, ist es von grosser Bedeutung, immer wieder auf die politische Unabhängigkeit des SGB und seiner Mitglieder zu verweisen. Der Angestellte ist naturgemäss eher Aufsteiger mit der ganz spezifischen Mentalität, die diesen gegenüber dem Facharbeiter im Betrieb prägt. *Beruflicher Fortschritt ist bei diesen Kollegen in den meisten Fällen mit zusätzlichen Bildungsanstrengungen eng gekoppelt. Unbestritten ist bei den Bildungsverantwortlichen des SMUV, aber auch bei den Verantwortlichen für die Angestellten im SMUV, dass Angestellte den hauptsächlichsten Sinn einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft im Bildungsangebot sehen. Gerade deshalb will der SMUV seine Anstrengungen im Bereich der computergesteuerten Fertigung und anderer Computeranwendungen verstärken. Regional werden damit grosse Erfolge erzielt.*

Es lohnt sich vielleicht, darauf hinzuweisen, dass Schweizer Bürgerinnen und Bürger, die zu vielen Sachfragen auf allen Ebenen des öffentlichen Lebens immer wieder Stellung nehmen können, selbst wenn es nicht immer mit dem Stimmzettel geschieht, weniger eine politische Belehrung fordern, als Mittel und Wege aufgezeigt bekommen wollen, wie die materielle Sicherheit, sprich berufliches Fortkommen, und der Umgang mit Behörden und dem Recht rationell und effizient bewerkstelligt werden können. Gewerkschaften, die glaubhaft machen können, dass sie in diesen Bereichen leistungsfähig sind, werden einen Mitgliederzuwachs selbst dann erhalten, wenn ansonsten wenig politische Gründe für sie sprechen und die Mitgliedschaft ihren Preis hat.

Die gewerkschaftspolitische Bildung kann erst dann einsetzen, wenn Angestellte auch Mitglied der Gewerkschaft geworden sind. Untersu-

chungen zeigen, dass der politische Standort einer Gewerkschaft eine untergeordnete Rolle gegenüber den Leistungen für berufliches Fortkommen, den Dienstleistungen und Schutzfunktionen spielt.

Da es keine Rekrutierungsabkommen gibt, die diesen letzten Weg verbauen, hängt es von der Leistungsfähigkeit jeder einzelnen Gewerkschaft ab, ob sie im Bereich der Bildung und der Rechtsberatung gegenüber anderen Konkurrenten besser abschneidet. Das stellt höchste Anforderungen an die Werber und Betreuer solcher neuer Mitgliederschichten, gerade auch an der «Front». Bemühungen des SGB, hier von den Verbänden losgelöste Strukturen aufzubauen für den «theoretischen Fall», müssen meines Erachtens deshalb im Nichts versanden. *Anders sieht es mit den Strukturen in den einzelnen Verbänden aus: sie müssen geeignet sein, den Angestellten ein Eigenleben zu bieten, ohne dass deshalb dort, wo er notwendig ist, der gemeinsame gewerkschaftspolitische Wille des einzelnen Verbandes geschwächt wird. In diesem Sinne liegt in den Vorschlägen für eine vermehrte Organisation der Angestellten in den Verbänden des SGB eine grosse Chance, die aber mit ebenso grosser Arbeit der regionalen Gliederungen verbunden ist.*

Anhang

Vereinbarung (vom 25. August 1975)

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund einerseits und die Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände anderseits vereinbaren, um die Interessen der von Ihnen vertretenen Arbeitnehmer möglichst wirkungsvoll wahrnehmen zu können, was folgt:

1. Im Rahmen ihrer Grundsätze und unter voller Wahrung der Autonomie sind die beiden Organisationen bestrebt zusammenzuarbeiten, Kontakte zu pflegen und sich gegenseitig zu orientieren, bzw. zu dokumentieren.
2. Unabhängig von Unterschieden in der Beurteilung der bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung werden die beiden Partner in den sie berührenden Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik bemüht sein, ihre Stellungnahmen aufeinander abzustimmen oder anzunähern und möglichst durch gemeinsames Vorgehen die Durchsetzung von Arbeitnehmerforderungen zu verbessern.
3. Wo dies nicht zu verwirklichen ist, verzichten die Partner möglichst auf eine öffentliche Konfrontation.
4. Zur Erreichung dieser Ziele sind vorgesehen:
 - 4.1. Jede der beiden Dachorganisationen kann eine gemeinsame Besprechung verlangen. Die andere Organisation ist gehalten, innert zumutbarer Frist einem solchen Begehren zu entsprechen. Die

Traktandenliste der gemeinsamen Besprechung wird jeweils in gegenseitigem Einvernehmen festgelegt.

- 4.2. Die Partner unterstreichen insbesondere ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit im Rahmen der Aktionsgemeinschaft der Arbeitnehmer und Konsumenten (AGAK), der Stiftung für Konsumentenschutz (SKS) und in der Anlagestiftung für berufliche Vorsorge.
 - 4.3. Auf Sekretariatsebene können Vorbesprechungen über Eingaben und Vernehmlassungen geführt werden.
 - 4.4. SGB und VSA können gemeinsame Eingaben und Vernehmlassungen an eidgenössische Behörden richten.
 - 4.5. Sie tauschen ihre Publikationen, Berichte und Eingaben aus und orientieren sich gegenseitig über wichtige Aktionen.
5. Da die beiden Dachorganisationen für die Mitgliederorganisation und -werbung nicht zuständig sind, verzichten sie auf den Abschluss eines Abkommens über die Abgrenzung der Organisationsgebiete.
- 5.1. Sie unterstützen jedoch derartige Abkommen zwischen einzelnen ihnen angeschlossenen Verbänden.
 - 5.2. Sie empfehlen den ihnen angeschlossenen Verbänden, auf gegenseitige Abwerbung zu verzichten und Konkurrenzierungen zum Nachteil der Arbeitnehmer zu vermeiden.
 - 5.3. Sofern Differenzen zwischen einzelnen Verbänden der beiden Dachorganisationen entstehen, stellen diese gemeinsam ihre guten Dienste zur Vermittlung zur Verfügung.
6. Diese Vereinbarung ersetzt diejenige vom 13. Juni 1944 und tritt nach Genehmigung durch die zuständigen Organe der beiden Spitzenorganisationen in Kraft.
7. Sie kann mit sechsmonatiger Kündigung gelöst werden.