

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 82 (1990)

Heft: 5

Artikel: Werden die Gewerkschaften vom Strukturwandel überrollt?

Autor: Fluder, Robert

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355343>

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: 04.02.2026

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

Hintergrund

Robert Fluder*

Werden die Gewerkschaften vom Strukturwandel überrollt?¹

Der Wandel der traditionellen Beschäftigungsstrukturen, aber auch neue Orientierungskonzepte der Individuen führten zu einem Mitgliederschwund bei den SGB-Gewerkschaften. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sank der Organisationsgrad des SGB auf 13,4%. Robert Fluder ortet die entscheidenden Organisationsdefizite des SGB – und hier lassen sich Handlungsansätze ableiten – bei den Frauen, den Angestellten und den Jugendlichen.

Die 70er Jahre waren für die westeuropäischen Gewerkschaften eine äusserst günstige Zeit, konnten doch die meisten Gewerkschaften z. T. erhebliche Mitgliedergewinne realisieren. Ende der 70er Jahre haben sich ihre Bedingungen allerdings in vielen Ländern deutlich verschlechtert (Arbeitslosigkeit, Deindustrialisierung, konservative politische Trendwende), und viele nationalen Gewerkschaftsbünde mussten deshalb in den 80er Jahren z. T. massive Mitgliederverluste hinnehmen (besonders hoch waren diese in GB, F, NL). Auch der Schweizerische Gewerkschaftsbund machte hier keine Ausnahme. Nachdem er 1976 den absoluten Mitgliederhöchststand erreicht hatte, gingen seine Mitgliederzahlen seither permanent zurück: in der Zeit zwischen 1976 und 1989 um ganze 33 000 oder 7%. Nie in der SGB-Geschichte war die Mitgliederentwicklung während einer so langen Periode rückläufig, und seit den 20er Jahren war der Mitgliederschwund zu keinem Zeitpunkt derart hoch. Zwar sind die Mitgliederverluste der letzten Jahre nur noch minimal (1985–89: 0,5%), doch im Vergleich zur Beschäftigung, die gesamthaft um 5% und im industriellen Sektor um 3% zunahm, fällt die Mitgliederbilanz auch in der jüngsten Zeit negativ aus.

Die ungünstige Mitgliederentwicklung wirkt sich zum einen negativ auf die Finanzstärke der Verbände aus, stammen die verbandlichen Einnah-

* R. Fluder, Soziologe, wissenschaftlicher Assistent am Soziologischen Institut der Universität Zürich und am Institut für Empirische Wirtschaftsforschung der Universität Zürich, leitet ein Projekt über die Entwicklung der Arbeitnehmerverbände.

men doch fast ausschliesslich aus Mitgliederbeiträgen (etwa zu 80–90%). Der sinkende Organisationsgrad (Verhältnis zwischen Mitgliedern und Beschäftigten) beeinträchtigt jedoch auch die gewerkschaftliche Repräsentationsfähigkeit. Insgesamt dürfte die erwähnte Entwicklung zu einer Schwächung des gewerkschaftlichen Einflusses führen und dies zu einem Zeitpunkt, wo wichtige gesellschaftliche und wirtschaftliche Entscheidungen anfallen (Europäischer Wirtschaftsraum, Flexibilisierung, technol. Wandel usw.) und deshalb der gewerkschaftliche Handlungsbedarf besonders gross ist.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach den längerfristigen Entwicklungstrends. Wie hat sich das Organisationsverhältnis in den letzten 20 Jahren entwickelt und wie wurden die Gewerkschaften mit den Herausforderungen des Strukturwandels fertig? Wie steht es mit der Präsenz der Gewerkschaften in den verschiedenen Regionen und welches sind die Ursachen des Mitgliederschwundes? Auf solche Fragen wird im vorliegenden Artikel eingegangen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei dem Organisationsgrad als Indikator für die gewerkschaftliche Stärke und dem Wandel der Beschäftigungsstruktur. Aufgrund des verfügbaren Platzes kann hier allerdings nur auf einige wichtigen Einflussfaktoren der Mitgliederentwicklung eingegangen werden.

1. Der Strukturwandel der Beschäftigung trifft die Gewerkschaften empfindlich

Bis in die 60er Jahre wirkte sich die Beschäftigungsentwicklung eher positiv für die Gewerkschaften aus (Beschäftigungsgewinne in Industrie und Gewerbe). Noch anfangs der 70er Jahre war die Struktur der Schweizer Wirtschaft mit einem hohen Industrialisierungsgrad und einer relativ geringen Tertiarisierung vergleichsweise traditionell. In der Folge der Krise der 70er Jahre beschleunigte sich der wirtschaftliche Strukturwandel. Zwischen 1970 und 1986 wurden im zweiten Sektor 16% der Arbeitsplätze abgebaut, während die Beschäftigung im Dienstleistungssektor um 25% zunahm. Besonders ausgeprägt war der Abbau in der Uhrenindustrie (–56%), der Bekleidungsindustrie (–54%) und der Textilindustrie (–45%), aber auch in der Holz- und Möbel- und Papierindustrie nahm die Zahl der Arbeitsplätze ab (–13%). Demgegenüber war der Wachstumstrend im Bereich der öffentlichen Dienste besonders gross (+39%). In den ausgeprägten Wachstumsbranchen (Sozialwesen, Gesundheit, Bildung) sind die Gewerkschaften jedoch nicht oder nur minimal vertreten, und auch in wichtigen Gewerkschaftsdomänen des öffentlichen Dienstes war die Beschäftigung rückläufig (SBB: –9%, kommunale industrielle Betriebe und Strassenbahnen). Die SGB-Gewerkschaften sind also ausgerechnet in schrumpfenden Branchen stark, während sie in den neueren Wachstumsbereichen keine oder nur wenige Mitglieder organisieren. Die Hauptdomänen des SGB², in denen 80% der

Mitglieder beschäftigt sind, haben sich deshalb seit 1970 anteilmässig von 35% auf 30% zurückentwickelt.

In den 60er Jahren beeinträchtigte die Unterschichtung der Beschäftigung durch Fremdarbeiter die gewerkschaftliche Organisationsfähigkeit. Für viele Schweizer Arbeiter haben sich dadurch kurzfristig günstige Aufstiegschancen eröffnet. Solche individuellen Mobilitätsperspektiven wirkten sich ungünstig auf die Organisationsbereitschaft aus. Gleichzeitig waren die stark anwachsenden ausländischen Beschäftigten vorerst in den Verbänden nur schlecht vertreten – dies war nicht zuletzt eine Folge der damaligen Ausländerpolitik der Gewerkschaften. Erst in den 70er Jahren gelang es ihnen vermehrt Ausländer zu organisieren und sich so dem steigenden Ausländeranteil der frühen 60er Jahre anzupassen. Heute sind denn auch die Ausländer in den meisten Verbänden recht gut vertreten.

Der wirtschaftliche Wandel hatte auch eine Veränderung der Berufsstrukturen in den Industriebranchen zur Folge. Die auffälligste Tendenz ist das Wachstum der Angestelltenberufe. In den Industriebranchen erhöhte sich der Angestelltenanteil zwischen 1960 und 1980 von 20% auf 34%, und in den modernisierten Industriebetrieben ist bereits etwa die Hälfte der Belegschaft in nicht manuellen Tätigkeiten beschäftigt. Gleichzeitig ist die Kernschicht der Gewerkschaften – die traditionellen Facharbeiter – einer zunehmenden Erosion ausgesetzt. Bedingt durch den technologischen Wandel verlieren bisherige Facharbeiterberufe an Bedeutung; das markanteste Beispiel ist der Beruf des Typographen, der mit der Veränderung der Produktionstechniken weitgehend verschwunden ist. Die Beschäftigten der neueren Berufe weisen meist nur eine geringe Affinität zu den traditionellen Gewerkschaften auf.

Der Zerfall der traditionellen Berufsstrukturen führte auch zu einem Aufbrechen von lebenslangen, kontinuierlichen Berufslaufbahnen, und in der Folge nahm die Mobilität zwischen Berufen und Branchen zu. Gleichzeitig haben sich die Konturen von Schichtstrukturen aufgelöst und traditionelle Bindungen gelockert (Beck 1986). Berufs- und Klassenstrukturen verloren an Bedeutung für die gesellschaftliche Orientierung. Da die Gewerkschaften an diesen Leitlinien der gesellschaftlichen Orientierung ansetzten, haben sich ihre Rekrutierungsbedingungen aufgrund dieses gesellschaftlichen Wandels verschlechtert.

Schliesslich brachte der Beschäftigungswandel auch eine Zunahme der Frauenanteile von 34% (1970) auf rund 38% – einer Beschäftigungskategorie, die äusserst schlecht gewerkschaftlich organisiert ist.

2. Rückzug auf die Kernbereiche oder Ausweitung der gewerkschaftlichen Organisationsfelder?

Wie hat sich die Mitgliedschaft der SGB-Verbände im Vergleich zu den Beschäftigten in den letzten 30 Jahren entwickelt? Bezogen auf die Gesamtzahl der Erwerbspersonen verringerte sich der Organisationsgrad

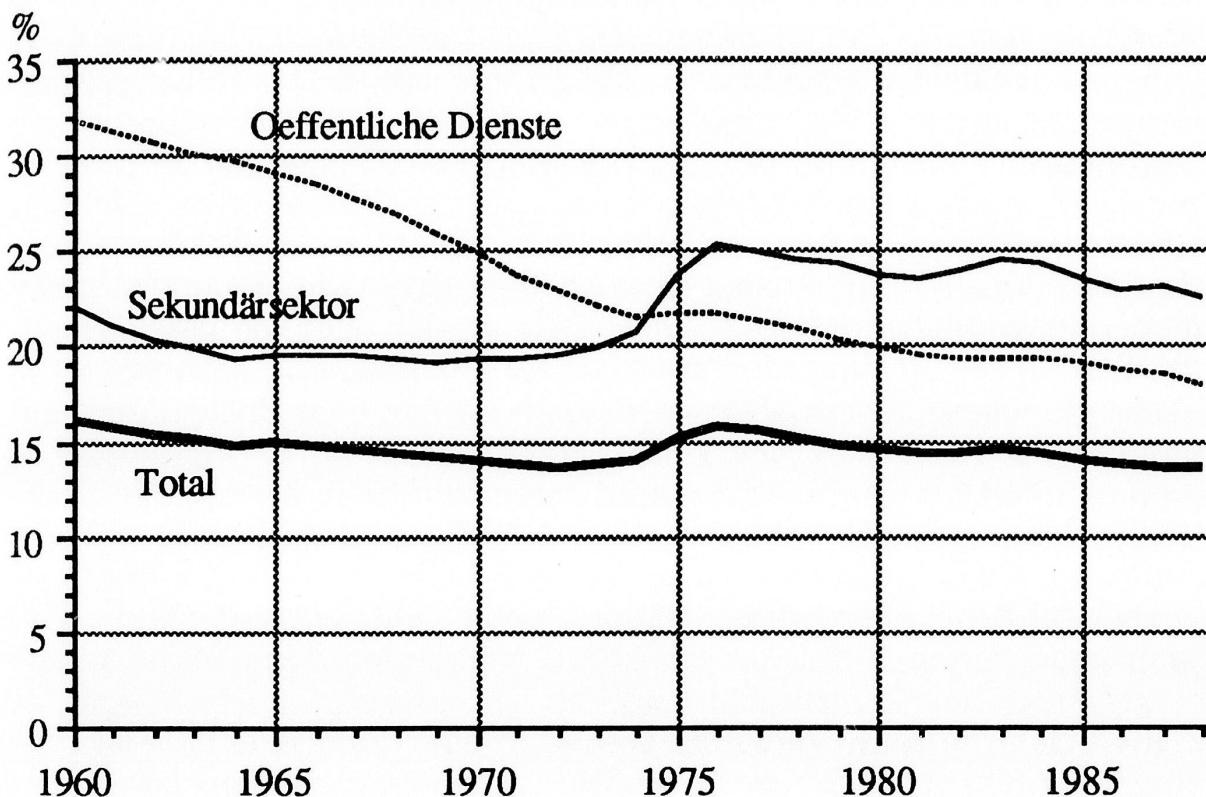
des SGB seit 1960 von 16,1% auf 13,4% (vgl. Figur 1). Die Repräsentation der Interessen der Lohnabhängigen durch den SGB befindet sich damit seit den 40er Jahren rein quantitativ an einem Tiefpunkt. Einzig zwischen 1975 und 1977 hat sich der Organisationsgrad kurzfristig erhöht: In der Wirtschaftskrise suchten die Beschäftigten vermehrt den Schutz der Verbände. Mit der Arbeitslosenversicherung, die damals noch nicht staatlich geregelt war, boten die Gewerkschaften zudem eine in Krisenzeiten äusserst zentrale Dienstleistung an, die viele Beschäftigten zu einem Gewerkschaftsbeitritt bewogen.

Das Organisationsverhältnis des SGB ist im Vergleich zu den anderen grossen westeuropäischen Dachverbänden wesentlich tiefer. Nur gerade die französischen Gewerkschaften haben einen noch geringeren Organisationsgrad, während die meisten Dachverbände (mit Ausnahme der Status- und Minderheitsdachverbände) mehr als 30% der Beschäftigten zu organisieren vermögen (z. B. DGB: 32,9%) (Armingeon 1988:164). Bei einer sektormässigen Betrachtung kommen deutliche Unterschiede zu Tage. Im Sektor Industrie und Gewerbe ist der Organisationsgrad mit etwa 23% um zehn Prozentpunkte höher als in der Gesamtwirtschaft und hat seit 1970 gar leicht zugenommen. Demgegenüber ist der Organisationsgrad im Bereich des öffentlichen Dienstes stark gesunken. Zwar haben sich die Verbände in den gewerkschaftlichen Kernzonen recht gut behauptet. Der Verlust im Organisationsgrad ist wesentlich dadurch bedingt, dass die Gewerkschaften in den Wachstumsbranchen nicht Fuss fassen konnten.

Schliesslich ist der tiefe globale Organisationsgrad auch darauf zurückzuführen, dass der SGB im privaten Tertiärbereich praktisch nicht präsent ist. Einzig die Gewerkschaft VHTL organisiert Mitglieder im Tertiärbereich (v. a. Chauffeure und Verkäuferinnen), sie vermochte jedoch ihre Präsenz in diesem Sektor in den letzten 15 Jahren nicht zu verstärken. Das Organisationsverhältnis hat sich hier noch deutlich verschlechtert. Mit einem Organisationsgrad von weniger als 2% im privaten Tertiärbereich vermag der SGB bisher kaum eine aktive Rolle in diesem Bereich zu spielen.

Die meisten SGB-Verbände waren in den letzten 20 Jahren mit tiefgreifenden Strukturproblemen konfrontiert. Gemessen am Mitgliederverlust wirkten sich diese am stärksten im SMUV aus. In seinem Organisationsgebiet wurden seit 1970 94 000 Arbeitsplätze abgebaut (84 000 davon in der Krise 1974/75). Der Einbruch und die Restrukturierung in der Uhrenindustrie wie auch der Strukturwandel in der Maschinenindustrie stellte den Verband vor grundlegende Probleme und beeinträchtigte die Mitgliederentwicklung. In seiner angestammten engeren Organisationsdomäne (Werkstattberufe und wichtigste GAV-Bereiche) vermochte der Verband bis Mitte der 80er Jahre sein Organisationverhältnis zu halten, doch es gelang ihm nicht, sich an den Strukturwandel anzupassen. Die Folge waren sinkende Mitgliederzahlen und eine Verschlechterung des Organisationsgrades seit 1976. Die GTCP und der VBLA

Entwicklung des Organisationsgrades des SGB 1960–1988



Quelle: Soziologisches Institut Universität Zürich, BfS 1987: Erwerbstägenstatistik.

Anmerkung: Zum Bereich Öffentliche Dienste wurden die Branchen Energiewirtschaft, Post, Verkehr, Gesundheits-, Sozial-, Bildungswesen, öffentliche Verwaltung und kirchliche Organisationen gerechnet. Im Bereich der Beschäftigten von Bund, Kantonen und Gemeinden ist der Organisationsgrad des SGB mit 19% Netto (ohne pensionierte Mitglieder) und 25% Brutto etwas höher als im gesamten öffentlichen Dienst.

hatten unter dem starken Schrumpfen der Textil- und Bekleidungsindustrie zu leiden, während die GDP mit einem tiefgreifenden Wandel der Produktionstechnologie konfrontiert wurde. Diese Verbände hatten erhebliche Mitgliederverluste. Eine deutlich positive Mitgliederbilanz weist demgegenüber die GBH auf (zusammen mit der PTT-Union, dem SLB und dem SSM), haben sich doch ihre Mitgliederzahlen seit 1970 um 24% erhöht. In ihren Branchen ist der Strukturwandel zum Büro am wenigsten fortgeschritten und auch die Beschäftigung hat sich seit Mitte der 70er Jahre vergleichsweise günstig entwickelt. Durch eine geschickte Ausländerpolitik, gezielte Rekrutierungsstrategien und teilweise auch mittels institutioneller Arrangements gelang es dem Verband, einen Grossteil der ausländischen Beschäftigten zu organisieren. Aber auch im Bereich der Gewerkschaftspolitik hat sich die GBH innovationsfähig gezeigt, indem sie in den 80er Jahren neuere Fragen aufgegriffen (z. B. in den Bereichen Ökologie und Arbeitssicherheit) und breit thematisiert hat. Auch die Verbände im öffentlichen Bereich konnten gesamthaft eine positive Entwicklung realisieren, doch es gelang ihnen trotz des ausge-

prägten Wachstumstrends im öffentlichen Dienst nicht, die Mitgliederverluste im industriellen Sektor zu kompensieren.

In den letzten 20 Jahren haben die SGB-Verbände nur wenige neue Organisationsfelder erschlossen (Medienbereich: SSM, SJU, gewisse Berufe der sozialen Dienstleistungen und Frauen: VPOD). Die einzige Gewerkschaft, die im Bereich der privaten Dienstleistungen tätig ist, ist seit 1970 gar von einem Mitgliederverlust von 23% betroffen. Die meisten Verbände versuchten ihre Rekrutierungsprobleme dadurch zu lösen, dass sie sich auf ihre Kernsegmente konzentrierten und waren hier auch mehr oder weniger erfolgreich. Seit 1970 hat sich der Organisationsgrad des SGB in seinen Hauptdomänen gar von 30,7% auf 35,7% erhöht. Die Verbände verpassten es aber, im Bereich der neueren Beschäftigungsgruppen Fuß zu fassen. Der Verlust an Mitgliedern und Organisationsgrad ist somit zur Hauptsache darauf zurückzuführen, dass es den SGB-Verbänden nicht gelungen ist, sich dem Beschäftigungswandel anzupassen. Als Folge davon verliert der SGB zunehmend an Dominanz als wichtigste Arbeitnehmerorganisation. Noch 1960 waren 56% der Gesamtorganisierten Mitglieder von SGB-Verbänden; bis 1986 hat sich dieser Anteil auf 48% zurückentwickelt.

Ziehen sich die SGB-Verbände weiterhin auf ihre traditionellen Kernzonen zurück, so laufen sie in Gefahr, zunehmend zu Repräsentanten einer immer kleiner werdenden Minderheit zu werden. Nur durch ein Ausweiten auf neue Organisationsfelder sind weitere Mitgliederverluste zu vermeiden. Dies wird auch die Voraussetzung dafür sein, dass die Gewerkschaften wieder an Organisationsstärke und an Einfluss im politischen Bereich wie auch im Bereich der Arbeitsbeziehungen gewinnen können.

3. Organisationsgrade in Zentren und Randregionen

Wichtige Erkenntnisse hinsichtlich der Einflussfaktoren für die gewerkschaftliche Stärke lassen sich auch aus der regionalen Verteilung der Organisationsgrade gewinnen. Aufgrund der dezentralen Industriestruktur und der regional differenzierten politischen Kultur der Schweiz sind bei der gewerkschaftlichen Organisationsstärke ausgeprägte regionale Unterschiede zu vermuten. Sind die SGB-Verbände in erster Linie in den städtischen Grosszentren vertreten oder konnten sie sich auch in Randregionen verankern? Und wie steht es mit der Organisationsfähigkeit in den verschiedenen Sprachregionen?

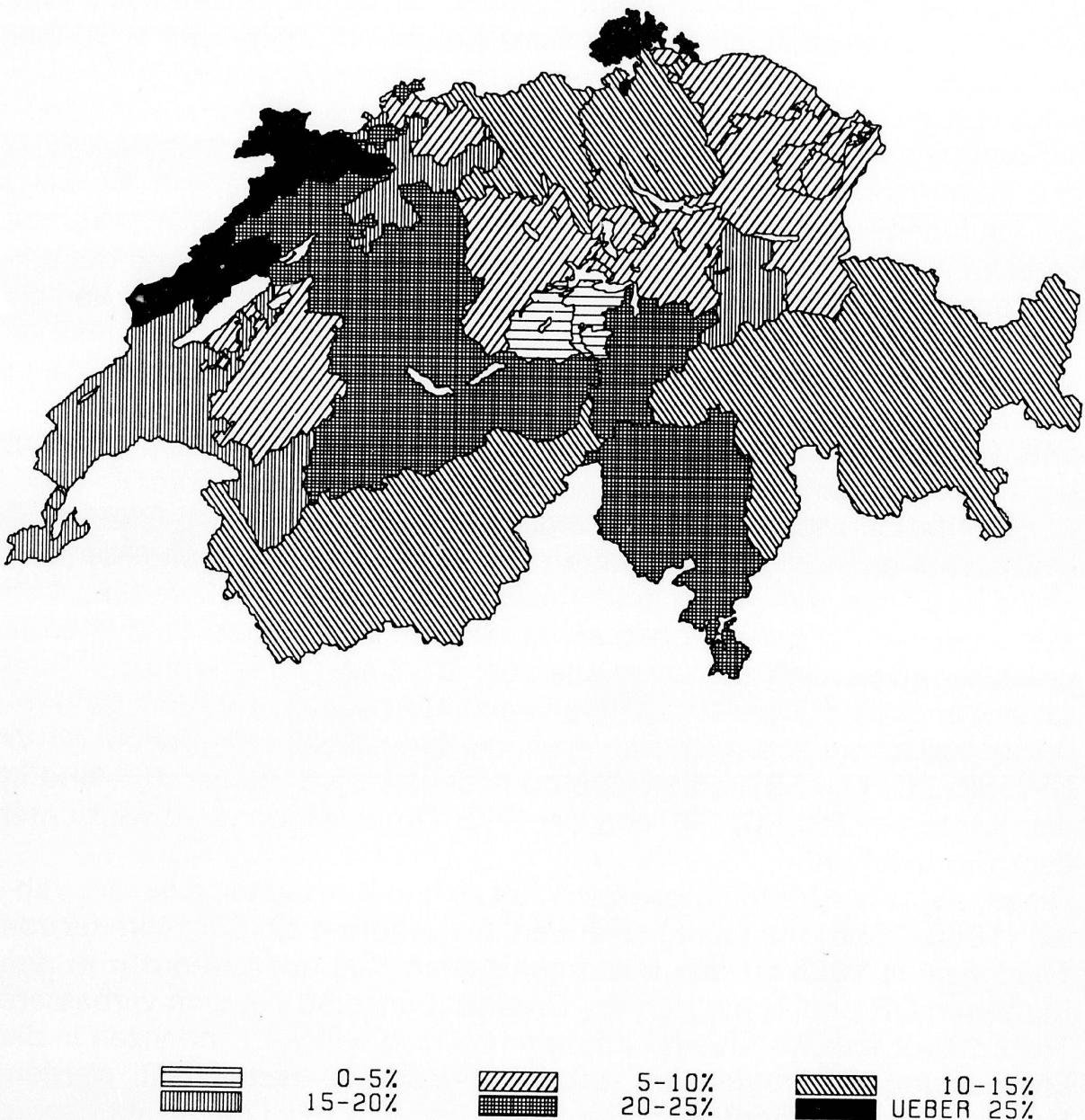
Zur Prüfung dieser Fragen haben wir die regionalen Organisationsgrade berechnet und in Figur 2 aufgezeichnet. Dabei zeigt sich, dass die gewerkschaftliche Repräsentanz sich regional stark unterscheidet, variiert doch der Organisationsgrad zwischen 2% in Nid- und Obwalden und 31% in Neuenburg. Allerdings sind nicht etwa die Kantone mit städtischen Grosszentren die Spitzenreiter, sondern industrielle Mittel- und Kleinzentren wie die Kantone Neuenburg, Jura und Schaffhausen. Dies gilt auch bei einer Beschränkung auf den industriellen Sektor (inkl. Bau).³

Zu den überdurchschnittlich gut organisierten Regionen (15–25%) zählen sowohl grossstädtische Zentren wie BS und GE als auch eher peripherie Regionen wie UR, GL und TI. Deutlich unter dem schweizerischen Mittel liegt der Organisationsgrad der Region Zürich, und zwar sowohl gesamthaft wie auch im industriellen Sektor. Einzig im öffentlichen Sektor entspricht der Organisationsgrad im Kanton Zürich etwa dem gesamtschweizerischen Mittel. In den meisten katholischen Regionen (OW/NW, SZ, ZG, LU, FR) – die Hauptdomäne der CNG-Verbände – und in den Kantonen TG, SG, GR liegt der SGB-Organisationsgrad weit unter dem Durchschnitt.

Dieses regionale Verteilungsmuster hat sich in den letzten zwanzig Jahren (1965–1985) nur wenig verändert. So gehörten die Spitzenreiter von 1985 bereits 1965 zu den bestorganisierten Regionen und nur in den Kantonen UR und TI hat sich der Organisationsgrad deutlich verbessert. Trotz dieses stabilen Musters können unterschiedliche Tendenzen in der Entwicklung der regionalen Organisationsgrade festgestellt werden. Hauptsächlich in ländlichen Regionen hat sich der Organisationsgrad erhöht (UR, TI, GR, BL, SZ); dies hängt u. a. auch mit dem Anteilsgewinn der GBH zusammen (im Kanton TI wie auch im Kanton Uri gehen die Mitgliedergewinne zu einem grossen Teil auf das Konto der GBH). Demgegenüber sind die städtischen Grosszentren Zürich und Basel die Hauptverlierer.⁴ Ein Grund für diese Verluste liegt darin, dass die SGB-Verbände in den modernen Dienstleistungssektoren – die in diesen Regionen stark angewachsen sind – nicht vertreten sind.

Unterschiede zeigen sich auch bei einem Vergleich der Sprachregionen: mit 17% in der französischen Schweiz und 21% im Tessin ist der Organisationsgrad um einiges höher als in der Deutschschweiz.

Organisationsgrad des SGB nach Regionen
(Figur 2)



Quellen: Gewerkschaftliche Rundschau 1985, BPS 1986 Betriebszählung 1985 Bd 4

Auch bei einer regionalen Betrachtung erweist sich der Strukturwandel der Beschäftigung als wichtige Einflussgrösse für die Entwicklung des Organisationsgrades. So lässt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Deindustrialisierung (relativer Verlust der Arbeitsplätze im zweiten Sektor zwischen 1965 und 1985) und der Abnahme des Organisationsgrades nachweisen. Eine wichtige Rolle spielt jedoch auch die Konkurrenz der CNG-Verbände: Überdurchschnittlich hoch ist der Organisationsgrad hauptsächlich in jenen Regionen, in denen die CNG-Verbände nur sehr schwach vertreten sind, während in den CNG-Hochburgen der Organisationsgrad des SGB häufig extrem tief ist.

Anhand der regionalen Verteilung wird sichtbar, dass in vielen industriellen Randregionen die Beschäftigten vergleichsweise gut organisierbar sind. Dies nicht zuletzt deshalb, weil in diesen Regionen die Arbeitsbedingungen häufig relativ schlecht sind und die Arbeitnehmer besonders stark vom wirtschaftlichen Strukturwandel bedroht sind. Hier liegt offenbar ein Potential, das noch vermehrt ausgeschöpft werden könnte. Eine wichtige Voraussetzung dazu ist eine effiziente und möglichst flächen-deckende Beratung und Betreuung der Mitglieder. Der Aufbau der dazu erforderlichen Infrastruktur wird jedoch die meisten Einzelverbände überfordern. Deshalb wären hier neue Wege der zwischenverbandlichen Koordination zu suchen (z. B. regionale Industriesekretariate des SGB), um die vorhandenen Mittel konzentrierter und wirkungsvoller einzusetzen zu können. Gleichzeitig stellt sich das Problem der grossstädtischen Zentren, in denen Mitgliederverluste besonders ins Gewicht fallen. Das vorherrschende konservative Image der Gewerkschaften dürfte sich hier besonders hemmend auswirken. Hier gälte es fehlende Tradition und Erfahrungen im Bereich der neuen Dienstleistungsbranchen zu überwinden und sich betreffende Organisationskompetenzen anzueignen. Längerfristige Investitionen in den gewerkschaftlichen Aufbau in neuen Bereichen und das Entwickeln von neuen Strategien sind dazu erforderlich. Auch hier könnte eine verstärkte zwischenverbandliche Koordination und eine Konzentration der Kräfte von grossem Nutzen sein.

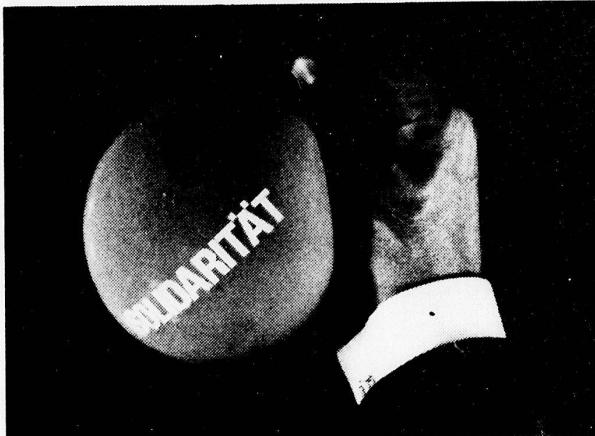
4. Entscheidende Organisationsdefizite des SGB

Die Mitgliederstruktur eines Verbandes zeigt an, inwiefern es diesem gelingt, wichtige Beschäftigungskategorien zu repräsentieren. Die Mitgliederstruktur erweist sich aber auch bedeutend für künftige Entwicklungsperspektiven, besonders bei Beschäftigungskategorien mit einer starken Wachstumstendenz wie Angestellte und Frauen.

Die SGB-Verbände weisen insgesamt eine ungünstige Mitgliederstruktur auf, sind doch wichtige Beschäftigungskategorien in den Gewerkschaften krass untervertreten. Extrem schlecht sind im SGB die Frauen organisiert. Ihr Anteil beträgt gesamthaft nur 12% und im industriellen und gewerblichen Sektor nur 8%, während 38% der Erwerbstätigen und 20% der Industriebeschäftigten Frauen sind. Die SGB-Frauen erreichen

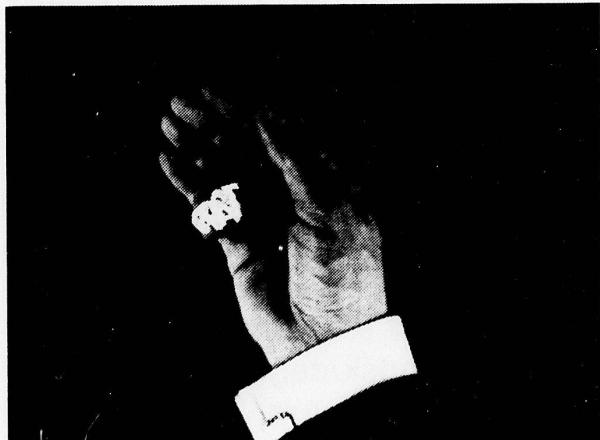
Die Frage nach dem Huhn und dem Ei:

Schwindet zuerst



die Solidarität

oder die



GEWERKSCHAFT ?

(Bild: Walter Erb)

denn auch nur einen Organisationsgrad von knapp 5% und im Bereich Industrie und Gewerbe von 11%, während die Männer zu 19% bzw. 27% im SGB organisiert sind. Trotz der zunehmenden politischen Aktivierung der Frauen hat sich der Frauenanteil im SGB in den 80er Jahren kaum verändert. Einzig im VPOD haben die weiblichen Mitglieder sowohl anteilmässig wie auch in absoluten Zahlen in den 80er Jahren deutlich zugenommen. Den Gewerkschafterinnen ist es denn auch gelungen, im VPOD wirksame Frauenstrukturen aufzubauen, und in den letzten Jahren sind die Frauen zudem vermehrt in den Entscheidungsgremien vertreten.

In keinem der bedeutenderen europäischen Gewerkschaftsdachverbänden sind die Frauen so schwach vertreten wie im SGB. Obwohl auch in der BRD die Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, stellen sie im DGB immerhin 22% der Mitglieder und in den skandinavischen Gewerkschaftsbünden liegt der Frauenanteil zwischen 35% und 45% (Visser 1990). Daran zeigt sich, dass Frauen bei gegebenen Rahmenbedingungen durchaus bereit sind, den Gewerkschaften beizutreten. Verschiedene Autoren führen den niedrigeren Organisationsgrad der Frauen denn auch in erster Linie auf deren Konzentration in Angestelltenberufen, in kleinstrieblichen Branchen und die höheren Mobilitätsraten zurück (Visser 1986).

In engem Zusammenhang mit der Rekrutierung der Frauen steht die Organisierung der Angestellten, ist doch die Mehrheit der Frauen in Angestelltenberufen tätig. Mit Ausnahme des Staatssektors sind die Angestellten in den SGB-Verbänden sehr schwach vertreten. Nur rund 8% der erwerbstätigen SGB-Mitglieder im Privatsektor sind in Angestelltenberufen tätig. Weit besser sind die Angestellten im öffentlichen Sektor erfasst. Allerdings sind auch hier die Berufe im Bereich der sozialen Dienstleistungen (Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen) gewerkschaftlich schwach organisiert. Höher qualifizierte Angestellte und Kaderangestellte der Privatwirtschaft sind zu grossen Teilen in den VSA-Verbänden organisiert. Demgegenüber sind die unteren Angestellten – zu einem grossen Teil Frauen – in vielen Branchen ausgesprochen schlecht organisiert und bilden somit ein breites, bisher brachliegendes Organisationspotential. Zwar wurden bereits in den 70er Jahren sowohl im SGB und in verschiedenen Branchengewerkschaften Angestelltenkommissionen gegründet, es gelang aber nicht, die gewerkschaftliche Vertretung in diesem Beschäftigungssegment auszubauen. Trotz der vielerwähnten individualistischen und berufsständischen Orientierung von Angestellten zeigen sich v. a. bei unteren Angestellten auch Elemente einer auf kollektive Durchsetzung und gewerkschaftliche Zielsetzungen ausgerichteten Interessenwahrnehmung (vgl. Fluder/Schöni 1981). Als dritte bedeutende Beschäftigungsgruppe sind auch die Jugendlichen und Lehrlinge in den Gewerkschaften untervertreten. In den meisten Branchen ist der Lehrlingsanteil wesentlich höher als in den betreffenden Branchenverbänden. Nur etwa 10% der erwerbstätigen Gewerk-

schaftsmitglieder sind Jugendliche (unter 25 J.) während der Anteil der Jugendlichen bei den Erwerbspersonen 21,5% beträgt (Volkszählung 1980). Gewerkschaften sollten besonders sensibel auf die Rekrutierungsfähigkeit von Jugendlichen reagieren, stellen diese doch ihr künftiges Mitgliederpotential. Zudem kann vermutet werden, dass aufgrund der neuen Lebenssituation und dem erhöhten Orientierungsbedarf in den ersten Beschäftigungsjahren die Bereitschaft zu einem Gewerkschaftsbeitritt besonders gross ist und sich verpasste Rekrutierungsanstrengungen später nur noch schwer kompensieren lassen.

Ein weiteres Problem stellt auch die steigende Überalterung der Verbände dar, die bereits seit den 60er Jahren beobachtet werden kann. Während die pensionierten SGB-Mitglieder in den 80er Jahren stark zunahmen (1979–1987: +8,5%) reduzierten sich die erwerbstätigen Mitglieder in der gleichen Periode um 5,6%.

Der Verlust an Mitgliedern und Organisationsgrad des SGB ist auch eine Folge der Organisationsdefizite im Bereich der Frauen, Angestellten und Jugendlichen. Um eine Trendwende in der skizzierten Entwicklung herbeizuführen, sind in diesen Bereichen intensive Rekrutierungsbestrebungen nötig. Langfristige Aufbaustrategien sind erforderlich, um die Organisationsdefizite zu reduzieren. Dazu zählen eine verstärkte Ausrichtung der Gewerkschaftspolitik auf diese Beschäftigungsgruppen und neue Organisationsphantasien. Die Zukunft der Gewerkschaften hängt nicht zuletzt davon ab, ob es den Gewerkschaften gelingt, innovativ auf die Herausforderung des gesellschaftlichen Wandels zu reagieren und einen Teil ihres Beharrungsvermögens aufzugeben zugunsten einer flexibleren inneren Struktur wie auch einer perspektivreichen Gewerkschaftspolitik.

Anmerkungen

- ¹ Ein Teil der Grundlagen für den vorliegenden Artikel stammen aus einem Projekt über die Entwicklung von Arbeitnehmerverbänden in der Schweiz, das am Soziologischen Institut Universität Zürich durchgeführt und teilweise durch den Schweizerischen Nationalfonds finanziert wird (Fluder/Ruf/Schöni/Wicki 1989).
- ² Maschinen-, Metall- und Uhrenindustrie, Baugewerbe, Holz- und Möbelindustrie, grafisches Gewerbe, öffentlicher Verkehr, Post. In diesen Branchen stellen die SGB-Verbände die Mehrheit der Organisierten und ihr Organisationsgrad liegt deutlich über dem Durchschnitt.
- ³ Im industriellen Sektor gehören auch die Kantone GE, BE, BS, TI zu den bestorganisierten Regionen (Organisationsgrad über 35%).
- ⁴ Derselbe Trend zeigt sich auch anhand der regionalen Mitgliederbewegung der 80er Jahre (vgl. Anderegg 1990: 122).

Literatur

- Anderegg H. (1990): Mitgliederentwicklung der Schweizer Gewerkschaften in den 80er Jahren und im Jahr 1989. In: Gewerkschaftliche Rundschau Jg. 82, S. 113–130.
- Armingeon K. (1988): Die Entwicklung der westdeutschen Gewerkschaften 1950–1985. Frankfurt a. Main: Campus.
- Beck U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt: Suhrkamp.
- Fluder R./Ruf H./Schöni W./Wicki M. (1989): Entwicklungs dynamik und aktuelle Situation der Arbeitnehmerverbände in der Schweiz. Soziologisches Institut der Universität Zürich. Zürich: Veröffentlichung in Vorbereitung.
- Fluder R./Schöni W. (1981): Strukturelle Lage und Dominante Bewusstseinsformen als Bedingung der Wahrnehmung objektivierbarer Interessen. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 7, S. 435–464.
- Visser J. (1990): In Search of Inclusive Unionism (Bulletin of Comparative Industrial Relations, No. 18), Deventer: Kluwer.
- Visser J. (1986): Die Mitgliederentwicklung der westeuropäischen Gewerkschaften. Trends und Konjunkturen 1920–1983. In Journal für Sozialforschung, Jg. 26, S. 3–33.