

## Die Gewerkschaften in der Schweiz: Entwicklung, Struktur, Aufgaben, Probleme\*)

---

*Dr. oec. publ. Benno Hardmeier, geb. 1930, ist seit 1960 Sekretär und wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund.*

Eine Folge der weltweiten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Änderungen besteht darin, daß die Gewerkschaften ihre Funktionen, Strukturen und ihr Verhalten zu überprüfen und allenfalls anzupassen haben. Dieser Aufgabe sehen sich die meisten freien Gewerkschaften der Industriestaaten konfrontiert. Die schweizerischen Gewerkschaften bilden diesbezüglich keinen Sonderfall, selbst wenn ihre Entwicklung, Methoden und Zielsetzungen manche Besonderheiten aufweisen mögen.

### *Entstehung und Entwicklung der schweizerischen Gewerkschaften*

Auch in der Eidgenossenschaft fällt das Entstehen der Gewerkschaften mit der *Epoche der Industrialisierung* zusammen. Die Gewerkschaften entstanden als Selbsthilfemaßnahmen der Arbeiter und aus Protest gegen die Mißstände des Kapitalismus. Bereits in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurden einzelne Gewerkschaften gegründet. Mächtigen Auftrieb erhielt dann das Vereinswesen durch die in der Verfassung von 1848 garantierte Vereinsfreiheit. Die verschiedenartigsten Arbeitervereine wuchsen aus dem Boden: Geselligkeits-, Hilfs-, Bildungsvereine, politische und gewerkschaftliche Vereine. Doch dauerte es einige Zeit, bis die diversen gewerkschaftsähnlichen Gebilde den Charakter einer klassischen Gewerkschaft annahmen. Allmählich schlossen sich die in lokale und berufliche Gruppen zersplitterten Gewerkschaften zu zentralen Gewerkschaftsverbänden zusammen. Als erste gesamtschweizerische Gewerkschaft wurde 1858 der Schweizerische Typographenbund gegründet. Als eigentliche Periode des Zusammenschlusses einzelner Gewerkschaften zu den heutigen Industrie- und Berufsgewerkschaften müssen jedoch die Jahre während und nach dem ersten Weltkrieg gelten.

---

\*) Literaturhinweise: Erich Gruner: Der Arbeiter in der Schweiz im 19. Jahrhundert, Bern 1968; Benno Hardmeier: Aus der Geschichte der schweizerischen Arbeiterbewegung, Bern 1970; Peter Kreis: Der Anschluß eines Außenseiters an den Gesamtarbeitsvertrag, Zürich 1973; Marco de Nicolo: Die Sozialpolitik des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (1880—1960), Winterthur 1962; Pierre Raymond-Sauvain: Le syndicalisme en Suisse, Genève 1966; Arthur Rich: Mitbestimmung in der Industrie, Zürich 1973; Markus Schelker: Probleme der Gewerkschaftspolitik im Zeitalter des technischen Fortschritts, Basel 1971; Jürg Siegenthaler: Die Politik der Gewerkschaften, eine Untersuchung der öffentlichen Funktionen schweizerischer Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg, Bern 1968; J. C. Zegers u. Mitarb.: Arbeitnehmer und Gewerkschaft, Bern 1972; Tätigkeitsberichte des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, herausgegeben vom SGB; Gewerkschaftliche Rundschau, Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes.

Dazu zwei Beispiele: 1915 vereinigten sich der Uhrenarbeiterverband und der Metallarbeiterverband und bildeten den Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverband (SMUV). 1919 schlossen sich die verschiedenen Eisenbahnerorganisationen zum Schweizerischen Eisenbahnerverband (SEV) zusammen. — Als gewerkschaftliche Dachorganisation wurde bereits 1880 der Schweizerische Gewerkschaftsbund ins Leben gerufen.

Die Gewerkschaften waren von Anfang an um die *Schaffung eigener Selbsthilfe- und Sozialeinrichtungen* bemüht: zunächst Arbeitslosen- und Krankenkassen, Alters- und Unterstützungskassen, später Schulungs- und Ferienheime und anderes. Eine wichtige Rolle spielt seit jeher die von den Gewerkschaften ihren Mitgliedern gewährte Unterstützung bei Rechtsstreitigkeiten (Rechtsschutz).

Ursprünglich befanden sich die Gewerkschaften gegenüber dem Staat und gegenüber den Arbeitgebern in einer ausgeprägten Oppositionsstellung. Die *Frühzeit* der Gewerkschaftsbewegung ist zugleich die *Periode der Konfrontation*. Dies als Folge der sozialen Lage der Arbeitnehmer, ungleicher Machtverhältnisse und ideologischer Differenzen, nicht zuletzt aber auch deshalb, weil die Arbeitgeber lange von Gewerkschaften und Gesamtarbeitsverträgen nichts wissen wollten und auf einem sturen Herr-im-Hause-Standpunkt verharrten. Der bürgerliche Staat nahm vielfach zu Unterdrückungs- und Gewaltmaßnahmen gegenüber den Gewerkschaften und demonstrierenden Arbeitnehmern Zuflucht. Die Gewerkschaften mußten für die Anerkennung ihrer Organisationen ebenso kämpfen wie für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. In dem Maße wie sich das Gesamtarbeitsvertragswesen durchsetzte, gemeinsame Einrichtungen der Vertragspartner geschaffen und die Gewerkschaften auch staatspolitisch anerkannt wurden, trat neben die interessenbedingte Konfrontation mehr und mehr auch die Kooperation. Heute sind die Gewerkschaften Opponenten *und* Partner der Arbeitgeber (sowie des Staates und der Behörden).

Als Markstein in der Geschichte der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung muß das *Friedensabkommen in der Maschinen- und Metallindustrie* bezeichnet werden. Es entstand in den dreißiger Jahren als Folge der faschistischen Bedrohung von außen und als Reaktion auf eine mögliche staatliche Zwangsschlichtung im Innern. Das Friedensabkommen wurde am 19. Juli 1937 zwischen dem Metall- und Uhrenarbeiterverband und dem Arbeitgeberverband Schweizerischer Metall- und Maschinenindustrieller abgeschlossen und seither immer wieder erneuert. Dieses Friedensabkommen ist vor allem eine Verfahrensordnung zur Behandlung von Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten. Im Zentrum steht der absolute Arbeitsfriede. Kampfmaßnahmen wie Streik oder Aussperrung sind unzulässig. Meinungsverschiedenheiten sollen im Geiste von Treu und Glauben erledigt werden. Dabei ist jeweils zuerst auf betrieblicher Ebene nach einer Verständigung zu suchen. Die Verbands-Instanzen sollen erst subsidiär in Funktion treten. Weiter sind dann Schlichtungs- und Schiedsstellen vorgesehen.

Das Friedensabkommen hat das Verhältnis zwischen den Vertragskontra-

ten entscheidend geprägt und wesentlich zur Anerkennung der Gewerkschaften beigetragen. Im Laufe der Zeit sind in anderen Branchen zum Teil ähnliche Vereinbarungen abgeschlossen worden. Aus der Tatsache der verbreiteten vertraglichen Friedenspflicht und der geringen Zahl von Streiks sind allerdings keine falschen Schlußfolgerungen in bezug auf die gewerkschaftliche Militanz zu ziehen. Einmal ist daran zu erinnern, daß es den Schweizer Gewerkschaften gelungen ist, auf dem eingeschlagenen Weg der Verhandlungen viel für die Arbeitnehmer zu erreichen. (Die relative Stabilität in der Einkommens- und Vermögensverteilung ist keine schweizerische Besonderheit!) Vor allem aber ist das Fehlen eigentlicher Arbeitskämpfe nicht gleichbedeutend mit „zahmen“ Gewerkschaften. Vertragsverhandlungen werden in aller Härte geführt, und in den zahlreichen Volksabstimmungen über Sachfragen (Mieterschutz, Bildungspolitik, Sozialversicherung usw.) prallen die Gegensätze oft genug aufeinander. In jüngster Zeit zeichnet sich eine Tendenz zur Relativierung der Friedenspflicht ab, was das Unternehmertum zu nervösen Reaktionen veranlaßt.

#### *Struktur der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung*

Die Schweiz kennt keine Einheitsgewerkschaft. Die in den Anfängen der Gewerkschaftsbewegung mitunter recht engen Beziehungen zwischen gewerkschaftlichen und politischen Organisationen und die Verankerung sozialistischer Ideen in den Gewerkschaften bewirkten, daß auf anderer Weltanschauung beruhende Arbeitervereine und Gewerkschaften entstanden. Diese Trennung blieb auch dann bestehen, als vom Sachlichen und Ideologischen her die organisatorische Aufspaltung kaum mehr begründet war. Eine solche weltanschaulich bedingte Diversifikation hat es bei den Unternehmerverbänden übrigens nie gegeben.

Die eigentlichen Gewerkschaften sind in vier Dachverbände aufgespalten; daneben gibt es besondere Angestellten- und Beamtenverbände sowie zahlreiche weitere Arbeitnehmerorganisationen.

Der 1880 gegründete *Schweizerische Gewerkschaftsbund* (SGB) ist mit Abstand die wichtigste Arbeitnehmerorganisation. Dem SGB sind 16 Einzelgewerkschaften (mit rund 455 000 Mitgliedern) angeschlossen, die weitgehend selbständig (innere Verwaltung und Organisation, Vertragspolitik, Beitragserhebung usw.) und teils als Industrie-, teils als Berufsgewerkschaften zu bezeichnen sind. Das Schwergewicht der Aufgaben und Kompetenzen des SGB liegt auf dem Gebiet der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Der SGB vertritt die Arbeitnehmerinteressen in zahlreichen eidgenössischen Fach- und Expertenkommissionen und im Rahmen vorparlamentarischer Anhörungen. Für die in der direkten Demokratie üblichen eidgenössischen Volksabstimmungen beschließt der SGB die Leitsätze und führt die Abstimmungskämpfe durch. Kantonal und zum Teil auch lokal (in den größeren Städten) sind die Sektionen der SGB-Gewerkschaften zu Gewerkschaftskartellen zusammengeschlossen. Die kantonalen Gewerkschaftskartelle sind Organe des SGB. Sie erfüllen auf Kantonsebene ähnliche Funktionen wie der

Gewerkschaftsbund gesamtschweizerisch. Dem SGB lose angegliedert ist die Schweizerische Arbeiter-Bildungszentrale (SABZ), die wichtige Schulungs- und Bildungsaufgaben erfüllt. Das noch gültige Arbeitsprogramm des SGB stammt aus dem Jahre 1961 und enthält unter anderem den für die Gewerkschaftspolitik wichtigen Grundsatz „Gesetz und Vertrag“.

Der *Christlich-nationale Gewerkschaftsbund der Schweiz* (CNG) wurde 1907 als Dachorganisation der christlichen Gewerkschaften gegründet. Er umfaßt 13 Verbände mit fast 100 000 Mitgliedern. Wie im SGB stellen auch im CNG die Metallarbeiter sowie die Bau- und Holzarbeiter die mitgliederstärksten Einzelgewerkschaften. Der CNG bezeichnet sich nicht als katholischer, sondern als christlicher Gewerkschaftsbund. Die ideelle Verbundenheit mit der katholischen Soziallehre ist jedoch unverkennbar.

Der *Landesverband Freier Schweizer Arbeiter* (LFSA), 1919 gegründet, zählt rund 18 000 Mitglieder und bekennt sich zum liberalen Gedankengut. Dem *Schweizerischen Verband evangelischer Arbeitnehmer* (SVEA) gehören 14 000 Mitglieder an. Der Verband wurde 1907 als Schweizerische evangelisch-soziale Unterstützungskasse ins Leben gerufen; 1920 erfolgte die Umwandlung in eine eigentliche Gewerkschaftsorganisation. SVEA und LFSA sind in Sektionen aufgliedert und haben keine Mitgliedsverbände, sind also keine Gewerkschaftsbünde im eigentlichen Sinne, sondern eher Universalgewerkschaften.

Der *Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe* (Gründungsjahr: 1907) ist die Dachorganisation der Verbände des öffentlichen Personals. Von seinen zehn Unterverbänden mit rund 150 000 Mitgliedern sind sieben dem SGB angeschlossen.

Die *Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände* (VSA) umfaßt 12 Angestelltenverbände mit annähernd 130 000 Mitgliedern. Die VSA besteht seit 1918. Der *Schweizerische Kaufmännische Verein* ist mitgliedermäßig mit Abstand am stärksten.

Von den weiteren Arbeitnehmerorganisationen, die keinem Dachverband angeschlossen sind, seien lediglich einige der wichtigsten genannt: *Zentralverband des Staats- und Gemeindepersonals*, *Schweizerischer Bankpersonalverband*, *Verband schweizerischer Polizeibeamter*. Kleinere Arbeitnehmerverbände, wie etwa der *Bäckerei- und der Konditorei-Personalverband*, der *Metzgereipersonal-Verband*, der *Berufsgärtner-Verband* spielen eine untergeordnete Rolle, zeigen aber doch, wie weit der Gewerkschaftspluralismus in der Schweiz geht.

Aus dem Gewerkschaftspluralismus ergibt sich die Frage nach den *Beziehungen und dem Verhältnis zwischen den verschiedenen Organisationen*. Während SGB und VSA schon recht lange freundschaftliche Beziehungen pflegen, gab es zwischen dem SGB und den Minderheitsgewerkschaften bis vor kurzem weder offizielle Kontakte noch Zusammenarbeit. Dies änderte sich in jüngster Zeit. Anfang 1971 fanden sich erstmals in der Geschichte der schweizerischen Arbeiterbewegung der

SGB und Minderheitsgewerkschaften (CNG und SVEA) zu einer gemeinsamen politischen Aktion zusammen (Mitbestimmungs-Initiative). Dieser Auflockerung der zwischengewerkschaftlichen Fronten einerseits stehen andererseits vermehrte Spannungen zwischen gewissen SGB- und Angestelltenverbänden gegenüber, weil insbesondere die beiden größten SGB-Gewerkschaften in die Angestelltenkategorien (Vorarbeiter, technische Kader usw.) vordringen und sich zum Industrieverbandsprinzip bekennen.

Der *gewerkschaftliche Organisationsgrad* dürfte im großen und ganzen von jenem in der Bundesrepublik nicht allzu stark abweichen: Im Durchschnitt sind in der Schweiz mehr als 30 Prozent der Arbeitnehmer organisiert (Minderheits-, Splittergewerkschaften und Angestelltenverbände mitgezählt). Der Organisationsgrad zeigt von Betrieb zu Betrieb je nach Branche und Region erhebliche Unterschiede: fast vollständige gewerkschaftliche Erfassung bei den Lithographen, Typographen und Eisenbahnern; etwa 50 Prozent im Baugewerbe; niedriger Organisationsgrad in der Textil- und Bekleidungsindustrie (hoher Beschäftigtenanteil der Frauen und Ausländer); große Unterschiede in den Unternehmungen der Maschinen- und Metallindustrie. — In der zweiten Hälfte der sechziger Jahre gingen die Mitgliederbestände der SGB-Gewerkschaften insgesamt zurück. Seit 1969 ist wieder eine Zunahme zu verzeichnen, die hauptsächlich der Gewerkschaft Bau und Holz zu verdanken ist. In jüngster Zeit verzeichnet auch der Metall- und Uhrenarbeiter-Verband (SMUV) eine starke Mitgliederzunahme. Nach wie vor bleibt die Mitgliederwerbung — und damit die Verbesserung des Organisationsgrades — eine der vordringlichsten Aufgaben.

#### *Gewerkschaftliche Ziele, Forderungen, Tätigkeiten*

Die Emanzipation der Arbeitnehmer ist das eigentliche, das große Ziel der Gewerkschaften. Im einzelnen sind die Zielsetzungen und Forderungen der Schweizer Gewerkschaften zahlreich und breit gestreut. Die beschützenden und gestaltenden Funktionen der Gewerkschaften haben nebeneinander Gültigkeit. Die schweizerische Referendumsdemokratie bringt einen ständigen Wechsel zwischen Offensiv- und Defensivaktionen. So sind die Gewerkschaften beispielsweise in der Mitbestimmungsfrage in der Offensive. Gleichzeitig hatten sie sich in den letzten Jahren gegen Versuche und Absichten zur Wehr zu setzen, die darauf hinausliefen, eine staatliche Einkommenspolitik (gleichbedeutend mit Lohnbegrenzungspolitik) einzuführen, welche letztlich die Tarifautonomie in Frage zu stellen drohte.

Im folgenden werden einige — nicht alle — aktuellen gewerkschaftlichen Forderungen genannt und kurz erläutert. Ähnlich wie in der Bundesrepublik sind auch in der Schweiz die Einzelgewerkschaften und nicht der Gewerkschaftsbund für die *Tarifpolitik* zuständig. In der Schweiz gibt es etwa 1400 Gesamtarbeitsverträge mit sehr verschiedenen Vertragsinhalten, Laufzeiten und Geltungsbereichen (schweizerische, kantonale, lokale Verträge, Firmenverträge usw.).

Die Art der Vertragsverhandlung ist ebenfalls unterschiedlich, teils zentral, teils betriebsnah. Meistens beharrt die zuständige SGB-Gewerkschaft darauf, allein mit den Unternehmern zu verhandeln, doch können das gewerkschaftliche Stärkeverhältnis, das Verhalten der Arbeitgeber oder andere Gründe auch zur Einbeziehung der Minderheitsgewerkschaften führen. Von der Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen wird nur relativ selten Gebrauch gemacht.

Nach wie vor sind die Löhne vorrangiges Verhandlungsziel. Weitere wichtige Forderungen betreffen: Arbeitszeit, Ferien, Sozialleistungen, berufliche Ausbildung, Gesundheits- und Unfallschutz, Mitbestimmung, Schutz und Rechte bei Betriebsschließungen, Bildungsurlaub, paritätische Einrichtungen usw. Investivlohnkonzepte werden — wenn überhaupt — eher von christlichen als von SGB-Gewerkschaften propagiert. Da die unorganisierten Arbeitnehmer von der gewerkschaftlichen Tätigkeit profitieren, ohne selber etwas beizutragen, legen mehrere Gewerkschaften großes Gewicht auf eine Abgeltung der gewerkschaftlichen Leistung, sei es als Solidaritätsbeitrag der Unorganisierten oder in ähnlicher Form. Vom Standpunkt der Mitgliederwerbung aus bereitet den Gewerkschaften das zum Teil starke Auseinanderklaffen von Tarif- und Effektivlöhnen erhebliche Schwierigkeiten.

Die *Aktivität des Gewerkschaftsbundes* ist gegenwärtig stark auf die *Mitbestimmung* ausgerichtet. Zusammen mit den Dachverbänden der christlichen und der evangelischen Gewerkschaften hat der SGB Anfang 1971 eine Mitbestimmungsinitiative ergriffen, um in der Bundesverfassung das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer zu verankern. In einem Mitbestimmungsprogramm und in ergänzenden Dokumenten (Vorschläge für ein Rahmengesetz zur betrieblichen Mitbestimmung und für die paritätische Mitbestimmung in den Verwaltungsräten größerer Unternehmungen) hat der Gewerkschaftsbund seine Vorstellungen und Forderungen dargelegt. — Das Resultat der parlamentarischen Beratungen über die Mitbestimmung ist enttäuschend. Es wurde ein Gegenvorschlag zur gewerkschaftlichen Initiative angenommen, der die Mitbestimmung auf den betrieblichen Bereich begrenzt und die Ausübung der Mitbestimmungsrechte ausschließlich auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer beschränkt. Mit dieser Mini-Mitbestimmung können sich die Gewerkschaften nicht zufrieden geben. Folglich werden in einer kommenden Volksabstimmung (voraussichtlich Anfang 1976) die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger zwischen dem umfassenden Verfassungstext der Gewerkschaften (Mitbestimmung in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung) und der Scheinlösung des Parlamentes zu entscheiden haben. Daß es zu einem Großkampf kommen wird, steht jetzt schon fest.

Die Schweiz befindet sich im *schärfsten Konjunkturunbruch* seit dem Zweiten Weltkrieg. Kurzarbeit, Lohnabbau, Entlassungen sind brutale Realitäten für eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern geworden. Der Konjunkturunbruch setzte 1974 zunächst in der Baubranche ein, verstärkte sich um die Jahreswende 1974/75,

griff auf andere Wirtschaftszweige über und erfaßte zum Teil auch die Exportwirtschaft. Der hohe Kurs des Schweizerfrankens trifft neben der Exportwirtschaft auch den Fremdenverkehr. Nach einigem Zögern und nicht zuletzt auf Druck der Gewerkschaften haben die Behörden die Notwendigkeit konjunkturbelebender Gegenmaßnahmen erkannt. Nicht mehr die Inflationsbekämpfung, sondern die Vollbeschäftigung steht gegenwärtig an erster Stelle der wirtschaftspolitischen Aufgaben und Ziele. Neben wirtschaftspolitischen Maßnahmen verlangen die Gewerkschaften insbesondere eine rasche und umfassende Revision der Arbeitslosenversicherung. Zudem ist der SGB mehr als in der Vergangenheit um eine bessere Koordination der Vertragspolitik seiner angeschlossenen Gewerkschaften bemüht. Dabei geht es u. a. um die Sicherung und Verbesserung des gewerkschaftlichen Verhandlungsrechts.

Im Kampf um mehr Sicherheit und soziale Gerechtigkeit haben sich die Fronten und Auseinandersetzungen zwischen der Arbeitgeber- und der Gewerkschaftsseite verschärft. Dies zeigt sich auch im Bereich der *Sozialpolitik*. Im Dezember 1974 hat das Schweizervolk die Krankenversicherungsinitiative der Sozialdemokratischen Partei (SPS), unterstützt vom SGB, verworfen. Der sozialdemokratisch-gewerkschaftliche Vorstoß zielte auf einen umfassenden Versicherungsschutz, verlangte die obligatorische Versicherung und ein soziales Beitragssystem mit Arbeitgeberleistungen. Zusammen mit den großen bürgerlichen Parteien, den (gut organisierten) Ärzten und den meisten Krankenkassen bildete das Unternehmertum die finanzkräftige und einflußreiche Gegnerschaft.

In der *Bildungspolitik* haben sich SPS und SGB — leider ohne Erfolg — für einen Bildungsartikel in der Bundesverfassung mit garantiertem „Recht auf Bildung“ eingesetzt. Die Hürde der Volksabstimmung bedeutete einmal mehr Endpunkt einer fortschrittlichen Vorlage. Den Gewerkschaften besonders am Herzen liegt die Berufsbildung. Der SGB hat eine Alternative zum Berufsbildungsgesetz ausgearbeitet und zudem an seinem letzten Kongreß (1972) ein Konzept zur Reform der Volksschule vorgelegt und verabschiedet. In verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen ist der bezahlte Bildungsurlaub verankert.

Seit dem Zweiten Weltkrieg hatte sich der SGB immer wieder mit Fragen der *Bundesfinanzen* zu befassen. Dabei mußte der SGB — bedingt durch das politische Kräfteverhältnis — oft Kompromissen zustimmen. Die Notwendigkeit, dem Bund für die Erfüllung der wachsenden Aufgaben ausreichende Mittel zu verschaffen, zwang die Gewerkschaften, auch Finanzprogramme zu akzeptieren, die nicht ihren Vorstellungen von einer sozial gerechten Steuerbelastung entsprachen. Gegenwärtig ist die Finanzpolitik von höchster Aktualität. Die Eidgenossenschaft befindet sich in akuten Finanznöten. Der Gewerkschaftsbund widersetzt sich aus sozial- und konjunkturpolitischen Gründen einer „Abbaupolitik“ und unterstützt Maßnahmen zur Einnahmenbeschaffung. Die Folgen einer falsch verstandenen Sparpolitik hätten nicht zuletzt die Arbeitnehmer zu tragen.

Die *Ausländerfrage* ist nach wie vor aktuell. Sie belastet die Gewerkschaften und die ganze schweizerische Politik. Die ausländische Wohnbevölkerung (ohne Saisonarbeiter und Grenzgänger) erreichte Ende 1973 1 052 000 Personen, das sind 16,7 Prozent der Gesamtbevölkerung. Von der ausländischen Wohnbevölkerung sind mehr als die Hälfte erwerbstätig. Die Erfolge des SGB in der Ausländerpolitik sind an sich bemerkenswert. Allmählich hat sich die Regierung die gewerkschaftlichen Zielsetzungen weitgehend zu eigen gemacht: Reduktion der ausländischen Arbeitskräfte und Stabilisierung der ausländischen Wohnbevölkerung sowie Verbesserung der menschlichen und sozialen Lage der Ausländer. — Für die Volksabstimmung vom 20. Oktober 1974 über die sogenannte Dritte Überfremdungsinitiative hatte der SGB die Nein-Parole beschlossen und vertreten. Diese extreme, wirtschaftlich und menschlich nicht zu verantwortende Initiative hätte bedeutet, daß innerhalb von nur drei Jahren über eine halbe Million Ausländer zum Verlassen der Schweiz gezwungen worden wären.

Die Struktur des schweizerischen *Arbeitsrechts* ist im wesentlichen dreigliedrig, bestehend aus den privatrechtlichen Bestimmungen (Einzelarbeitsvertrag), dem kollektiven Arbeitsrecht (Gesamtarbeitsvertrag) sowie dem öffentlichen Arbeitnehmerschutzrecht (Arbeitsgesetz). In den letzten Jahren konnten unter aktiver Mitarbeit der Gewerkschaften zwei wichtige Gesetzeswerke abgeschlossen werden. Der Ersatz des alten Fabrikgesetzes von 1877 durch ein umfassendes Arbeitsgesetz hat allerdings lange auf sich warten lassen. Nach jahrzehntelangen Diskussionen und Vorarbeiten trat endlich am 1. Februar 1966 das *neue Arbeitsgesetz* (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel) in Kraft. Im Jahre 1971 fand schließlich auch die Revision des *Arbeitsvertragsrechts* ihren Abschluß.

Zu den besonderen Anliegen des Gewerkschaftsbundes gehört der *Konsumentenschutz*. Der SGB vertritt die Konsumenteninteressen im wirtschaftspolitischen Bereich. Er hat auch vor zehn Jahren zusammen mit befreundeten Organisationen (co op Schweiz, Angestellten- und Beamtenverbände) die Stiftung für Konsumentenschutz gegründet, die seither eine rege Tätigkeit entfaltet hat und laufend Waren- und Dienstleistungstests durchführt.

Weitere wichtige Tätigkeitsbereiche des SGB betreffen u. a. Wohnbauförderung, Mieterschutz, Landwirtschaftspolitik, Ergonomie, Wettbewerbspolitik, internationale Kontakte und Zusammenarbeit (z. B. mit dem Internationalen Arbeitsamt, dem Europäischen Gewerkschaftsbund, mit befreundeten ausländischen Gewerkschaften) und vieles mehr. Die ständige Zunahme gewerkschaftlicher Aufgaben und Aktivitäten — bei begrenzten personellen und finanziellen Mitteln — ist einer der Gründe für die Strukturprobleme innerhalb der schweizerischen Gewerkschaften.

#### *Strukturprobleme — Strukturreform*

Strukturreform kann ein bloßes Modewort sein. Bei den Schweizer Gewerk-

schaften ist sie Realität und Notwendigkeit, allerdings nicht gleichbedeutend mit einer Überwindung des Gewerkschaftspluralismus. Die Aufnahme christlicher Gewerkschaftsbünde in den EGB mag auch auf nationaler Ebene neue Perspektiven eröffnen. Doch liegt in der Schweiz das Ziel der Einheitsgewerkschaft in weiter Ferne. Unabhängig davon bleibt aber ein breiter Raum für strukturelle Änderungen

Die größte Einzelgewerkschaft — der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband (SMUV) — hat eine Struktur- und Statutenrevision durchgeführt, ebenfalls die zweitgrößte Gewerkschaft (Gewerkschaft Bau und Holz). Die stärkere Beteiligung der Basis an der verbandlichen Willensbildung, die Erweiterung des gewerkschaftlichen Rekrutierungsfeldes und eine größere Effektivität der Gewerkschaftsarbeit können in beiden Fällen als wichtige Stoßrichtungen bezeichnet werden.

Beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund ist die Strukturreform im Gange. Als Grundlage liegt eine *soziologisch-psychologische Untersuchung über die Situation der schweizerischen Gewerkschaften* vor. Unter dem Titel „Arbeitnehmer und Gewerkschaft“ hat der SGB die Arbeit der Uniprognosis (Leitung: / C. Zeghers) publiziert. Die Erkenntnisse dieser Motivstudie über die Verhaltens- und Erwartungsstrukturen der Arbeitnehmer gegenüber der Gewerkschaft machen deutlich, daß weder von einem bestimmten Arbeitnehmertyp noch von einem einheitlichen Gewerkschaftsbild ausgegangen werden darf. Die Autoren unterscheiden den zuversichtlichen, den unsicheren, den selbstsicheren, den ruhebedürftigen und den nicht-realistischen Arbeitnehmer und entwerfen vier Gewerkschaftsbilder: die verwaltende und sichernde Gewerkschaft, die Gewerkschaft als Instrument vermehrter Ausdrucksmöglichkeit, die Gewerkschaft als Instrumentarium für Sozialpolitik sowie die Gewerkschaft der Betreuung. Die Schlußfolgerungen lassen keine Zweifel darüber, daß die Gewerkschaften vom Wunsch der Arbeitnehmer nach Emanzipation und Individualität ausgehen müssen. Entscheidende Ansatzpunkte für die gewerkschaftliche Aktivität sind Beruf und Arbeitsplatz. Die Gewerkschaft darf sich nicht in der Rolle des Sozialdienstes und der individuellen Betreuung erschöpfen. Die gewerkschaftliche Gemeinschaft kann und soll sich mit der Zielrichtung des Kampfes für die Demokratisierung der Wirtschaft verbinden. Das Image der Basis-Gewerkschaft muß zur Realität werden. Gelingt dies, dann kann die soziale Integrationssehnsucht der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaft Erfüllung finden. Die Gewerkschaft muß sich zur Veränderung bekennen. Der Mut zur Utopie ist zu kombinieren mit dem realpolitischen Kampf zur Beseitigung von Einzelmißständen.

Das Überprüfen gewerkschaftlicher Strukturen und Verhaltensweisen muß *zwei wichtige Bezugfelder* umfassen: das Verhältnis Arbeitnehmer/Gewerkschaft und das Verhältnis Gewerkschaft/Gesellschaft. Im einzelnen sind folgende Zielsetzungen der Strukturreform zu nennen:

- die Gewerkschaften stärken und ihren Einfluß vertiefen;
- durch administrative Vereinfachungen Kräfte für die eigentliche Gewerkschaftsarbeit freisetzen;
- eine optimale Arbeitsteilung finden zwischen Dachorganisation, Einzelgewerkschaften und Gewerkschaftskartellen;
- die innergewerkschaftliche Demokratie lebendig halten.

### *Schlußbetrachtung*

So komplex wie das eidgenössische Staatswesen ist auch die schweizerische Gewerkschaftsbewegung. Mag das helvetische Temperament oft mehr zum Beharren als zur Veränderung neigen, so ist doch offensichtlich, daß der rasche Wandel in den individuellen und gesellschaftlichen Lebensbereichen zu Änderungen und Anpassungen zwingt und die gewerkschaftliche Reformarbeit belebt. Reform aber bedeutet immer auch Risiko, sei es Gewerkschafts- oder Gesellschaftsreform.

Zwischen den extremen Grenzpositionen der erstarrten und verbürgerlichten Gewerkschaft einerseits und der minoritär-revolutionären Gewerkschaft andererseits kann nur das Leitbild der nach außen reformwilligen und nach innen lebendig-demokratischen Gewerkschaft für die Zukunft gültig und tragfähig sein.