

auch als Politik des Verbraucherschutzes betrieben werden, denn es geht um nicht mehr und nicht weniger als um die Mitentscheidung über Vielfalt bzw. Armut gesellschaftlicher Dienstleistungskultur (Beispiele: Finanzdienstleistungen, soziale Sicherung).

Neue Organisationskultur angesagt

An dieser Stelle wird unmittelbar einsichtig, welche Schwierigkeiten sich den Gewerkschaften bei der Organisation von Angestellten allein schon aufgrund der neuen Rationalisierungs- und Segmentationsdynamik in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt entgegenstellen. Aber es wäre in unserem Zusammenhang verkürzt, den Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft nur auf der Ebene von Ökonomie und Beschäftigungsstruktur zu thematisieren. Man muss zugleich den umfassenden kulturellen Entwicklungsprozess mit ins Auge fassen, in den er eingebettet ist und den er zugleich vorantreibt. Wir können uns nicht auf den Bereich betrieblicher Arbeit und von ihr ausgehender

Marktprozesse beschränken, sondern müssen danach fragen, wie die Gewerkschaften von den kulturellen Wandlungstendenzen betroffen werden. Zieht man sie mit in Betracht, so erschweren sich die Probleme der Gewerkschaften weiter. Die Tendenz zur zunehmenden Verwissenschaftlichung aller Lebensbereiche, die Erhöhung des durchschnittlichen Bildungsniveaus und eine ständig steigende Wertschätzung von Bildungs- und Weiterbildungsanstrengungen sowie die Ausdehnung von Konsum- und Gestaltungsbedürfnissen setzen einen Wandel der gesellschaftlichen Normen in Richtung auf Individualisierung frei. Dieser Trend stösst sich an den bürokratischen Organisationsstrukturen der Gewerkschaften ebenso wie an vielen ihrer bisherigen kollektiven Politikformen und -Prinzipien. So viel nur als Andeutung: Nicht nur die inhaltliche Neuorientierung ihrer Politik wird den Gewerkschaften vom Trend zur Dienstleistungsgesellschaft aufgezwungen; auch eine gründliche Reorganisation der politischen Kultur der eigenen Organisation scheint angesagt, wollen die Gewerkschaften nicht sehr schnell mehr und mehr an Boden verlieren und für die neuen Beschäftigungsgruppen ohne Attraktivität bleiben.

Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft

Das Gewerkschaftsbuch

Robert Fluder, Heinz Ruf, Walter Schöni und Martin Wicki, vier in linken und gewerkschaftlichen Kreisen nicht ganz unbekannte Soziologen, haben eine jahrelange Untersuchung über Gewerkschaften durchgeführt und als Buch veröffentlicht. Näher unter die Lupe haben sie fast alle grösseren in der schweizerischen Privatwirtschaft tätigen Verbände genommen. Die Publikation umfasst fast 800 Seiten und enthält so viele Informationen, dass sie als DAS GEWERKSCHAFTSBUCH bezeichnet werden kann.

Um es vorwegzunehmen, als Ferienlektüre wäre das Buch trotzdem nicht zu empfehlen, auch wenn es so schön gebunden ist, dass das Lesen Freude macht. Zum einen ist es dick und schwer, zum anderen ist es eine wissenschaftliche Untersuchung, die mit vielen Tabellen und Zahlen und Zitaten arbeitet. Das Buch ist aber mehr als ein Nachschlagewerk und verdient von allen studiert zu werden, die sich mit den Gewerkschaften auseinandersetzen.

Hätte ich nun mit der Besprechung gewartet, bis ich das ganze Buch gelesen hätte, dann wäre es noch länger gegangen. Da es aber nicht meine Gewohnheit ist, Bücher vorzustellen, die ich nicht gelesen habe, entschloss ich mich nur ein Kapitel dranzunehmen. Natürlich habe ich mich für den Bereich und den Verband interessiert, der mich bisher am meisten Mitgliederbeiträge, Energien und Enttäuschungen gekostet hat: den SMUV.

Im Buch wird nicht nur die Metallindustrie untersucht, sondern der gesamte Bereich der Privatwirtschaft. Martin Wicki untersucht Geschichte, Struktur und Politik der Gewerkschaften im Baugewerbe, in den Branchen Textil, Chemie und im Detailhandel. Walter Schöni beschäftigt sich mit den Angestelltenverbänden der Privatwirtschaft und Heinz Ruf mit den Spitzenverbänden der schweizerischen Arbeitnehmerorganisationen.

Geschichte und Daten des SMUV

Nebst vielen Daten über die Branche und die darin beschäftigten Personen, kommt auch die Geschichte nicht zu kurz. So erfahren wir, dass der Arbeitgeberverband ASM Anfangs Jahrhundert gegründet worden ist, um ein Gegengewicht zur zunehmenden Organisationsmacht der Gewerkschaften zu haben. Der SMUV umfasste bis 1920 fast 90'000 Mitglieder, verlor aber in den folgenden drei Jahren die Hälfte davon. Der Grund dafür war die Unfähigkeit der Gewerkschaft, auf die massiven Angriffe der Unternehmer zu reagieren, aber auch die internen Auseinandersetzungen, die nicht immer mit demokratischen Methoden «erledigt» wurden. (Am Kongress von 1921 kam es beispielsweise zum Ausschluss von 6 oppositionellen Mitgliedern). Ab 1926 setzte wieder ein Mitgliederaufschwung ein, der bis in die Nachkriegszeit anhielt und die Schwelle der 100'000 Mitglieder überschritt.

Die positive Entwicklung hielt bei einer kleinen Stockung um 1950 an und erreichte 1976 den Höchststand von 143'000 Mitglieder. Danach setzten aber Mitgliederverluste ein, die heute noch anhalten. Verluste, die laut Fluder noch grösser ausgefallen wären, wenn es ab 1970 nicht gelungen wäre, die ausländischen KollegInnen zu organisieren. Eine Feststellung, die ich für die SMUV-Sektion Zug bestätigen kann, sind doch unter den Neuaufnahmen der letzten zehn Jahre drei Viertel ausländische Leute.

«Anfangs der 40er Jahre war der SMUV ausgesprochen zentralistisch geführt. Er war stark geprägt durch die Führungsfigur Ilg, der 37 Jahre Präsident und 45 Jahre Zentralsekretär des Verbandes war.» Es ist klar, dass eine Person, wenn sie so lange die Führung innehat, den Verband prägt. Von daher wäre es interessant gewesen, zu untersuchen, wie Ilgs Nachfolger den Verband geprägt haben. Dies

könnte eventuell eine Erklärung für die seit Jahren sichtbare Orientierungslosigkeit des SMUV sein.

Überhaupt kommt vor lauter Zahlen und Tabellen die «menschliche Dimension» ein wenig zu kurz. So fehlt leider die Beleuchtung der Rolle der «BK-Fürsten».

Die untersuchte Personaldichte und der damit zusammenhängende Anteil der Ausgaben für Personal und zentrale Dienste ist interessant und zeigt, dass die grösseren Gewerkschaften eigentliche Konzerne geworden sind. Das zeigt aber auch, was für Probleme die Verbände bekommen, die durch Mitgliederverluste eine Reduktion der Einnahmen erfahren. «Deutet diese Verschiebung in der Ausgabenstruktur nicht doch auf eine steigende Bürokratisierung hin?» Fragt sich Fluder. Einige Seiten später kommt er dann zu folgender, eher diskutablen Feststellung: «Immer wieder wird die Vermutung geäussert, dass grosse Gewerkschaften zur Bürokratisierung neigen. In beiden Metallgewerkschaften hat das Personal seit Mitte der 60er Jahren nur minim zugenommen, und auch in den 40er und 50er Jahren hat sich die Personaldichte kaum (SMUV) oder nicht übermässig (CMV) erhöht. Damit lässt sich in der Zeit nach dem 2. Weltkrieg keine Bürokratisierungstendenz nachweisen.»

Grösse und Zentralisierung der Administration sind das Eine, Effizienz dieser aber das Andere. Denn eine effiziente Administration, die zentralisiert, was rationeller zentral erledigt wird, und somit Platz freilässt für die «Arbeit an der Front» und für die Bewegung, kann sicher nicht als Bürokratisierung betrachtet werden. Damit wollen wir in keiner Art und Weise andeuten, der SMUV sei keine bürokratische Organisation. Nur finde ich, dass für die Bürokratisierung des SMUV andere Faktoren eine viel grössere Rolle gespielt haben als die Administration. Dies zu untersuchen, ist alles andere als leicht. «Leider verfügen wir nur über Daten zum aktuellen Bildungsstand der Funktionäre der Zentrale, und zudem ist der Ausbildungsstand nur einer von verschiedenen Indikatoren der Rollenprofessionalisierung.» Es ist ausser Frage, dass dies eine hochbrisante Untersuchung wäre. Nur, gerade darum ist sie schwierig.

Im Zusammenhang mit der «Bürokratisierung» müsste auch der Begriff der «Basisnähe» diskutiert werden. Eine starke Führung ist eine Führung, die Gewicht hat; eine Führung, in die die Mitglieder Vertrauen haben und die von der Gegenseite respektiert wird. Sie muss es verstehen, die Bedürfnisse der Basis aufzunehmen und sie zu vertreten. Aber die Spannung zwischen den allgemeinen Interessen der Lohnabhängigen und den speziellen Interessen der Einzelnen ist nicht immer so klein. Wie sähe beispielsweise eine Ausländerpolitik aus, die auf die Wünsche der traditionellen Schweizer Arbeiter ausgerichtet wäre?

Teure Schweizer Gewerkschaften ?

Es wird immer wieder behauptet, dass die Schweizer Gewerkschaften teurere Apparate hätten, als vergleichbare Organisationen in anderen Ländern. «Vergleicht man den Beitragssatz des SMUV mit der Schwestergewerkschaft der BRD (IGM), so wird deutlich, dass der Beitragssatz der IGM mit etwa 1% des Bruttolohnes höher liegt. Da im schweizerischen Kontext wegen der höheren räumlichen

Dispersion und der sprachlichen Vielfalt eher mit höheren durchschnittlichen Verbandskosten zu rechnen ist, dürften diese Unterschiede weniger auf die Kostenseite als auf die Zahlungsbereitschaft der Mitglieder zurückzuführen sein.» Gerade die IG Metall hat aber einen Ausgabenposten, der im SMUV seit über fünfzig Jahren nur minimalste Aufwendungen ausweist: Die Streikkosten.

In der Schweiz machen die Mitgliederbeiträge 73% der Einnahmen der Gewerkschaften aus. Dies zeigt deutlich, wie stark die Verbände von den Mitgliederbeiträgen abhängig sind. Die vielgepriesenen Vermögenseinkünfte machen lediglich 6% der Einnahmen aus. Schwierig zu untersuchen ist, wie stark mittlerweile die Abhängigkeit von den 1974 eingeführten Solidaritätsbeiträgen von Nichtorganisierten ist. Denn diese stellen nicht nur indirekt dem Verband für Bildungsaufgaben Mittel zur Verfügung, sondern führen in den betreffenden Betrieben zu nahnhaften Beitragsreduktionen.

Die Abhängigkeit von den Mitgliederbeiträgen führt bei einem Mitgliederverlust zu einer Finanzkrise. So beim SMUV Ende 60er und Anfang 70er Jahre ... und heute. «Die Finanzkrise resultierte somit nicht nur aus einer äusseren, sondern auch aus einer inneren Mobilisierungskrise.»

Vertragsverhandlungen

Seit 1988 gilt der GAV der Metallindustrie für alle in ASM-Firmen Beschäftigten. «Für die Gewerkschaften bringt der Einheitsvertrag den Vorteil, dass sie nun auch die Angestellten im vertraglichen Bereich betreuen können. Damit dürften sich ihre Bedingungen für die Rekrutierung der Angestellten verbessern. Gleichzeitig geraten sie damit in Konkurrenz zu den Angestelltenverbänden.» Die Zeit war zu kurz, um die Auswirkungen des Einheitsvertrages zu untersuchen. Wir können aber heute schon feststellen, dass dieser Einheitsvertrag vorläufig nicht zu einer Stärkung, sondern zu einer Schwächung des SMUV geführt hat. Dies nicht zuletzt, weil der Verband und die Vertretungen in den Betrieben nicht fähig waren, eine effiziente Angestelltenpolitik zu entwickeln.

Im Zusammenhang mit der Vertragspolitik wird die Rolle der Betriebskommissionen (BK) untersucht. «Eine besondere Funktion haben die Betriebskommissionen im ASM-Bereich: Sie handeln die Teuerungszulagen, die generellen Realloohnerhöhungen sowie Arbeitszeitmodelle auf betrieblicher Ebene aus.» Leider bleibt die Untersuchung bei der vertraglich festgelegten Rolle der BK stehen. Weder die Auswirkungen der betrieblichen Lohnverhandlungen auf die allgemeine Gewerkschaftsstrategie noch die Rolle der BK-Leute, insbesondere deren Präsidenten, werden näher angeschaut. Gerade diese zwei Elemente sind aber für die Verbandspolitik des SMUV von entscheidender Bedeutung.

Dass es GewerkschaftsfunktionärInnen gibt, die nicht mehr die Interessen der Basis vertreten, ist bekannt. Die Annahme aber, dass die VertreterInnen der Basis in den gewerkschaftlichen Leitungsgremien dies besser tun würden, verkennet, dass dies meistens BK-Leute sind, die freigestellt werden können, und die wegen ihrer Abhängigkeit vom Betrieb, auch nicht immer die besten VerfechterInnen der Basisinteressen sind.