

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 65 (1973)
Heft: 10

Artikel: Arbeitnehmer und Gewerkschaft
Autor: Canonica, Ezio
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354619>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 01.04.2025

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

Gewerkschaftliche Rundschau

Heft 19

Oktober 1973

65. Jahrgang

Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Zweimonatliche Beilage; «Bildungsarbeit»

Arbeitnehmer und Gewerkschaft

Ezio Canonica

Es ist leicht, die Gewerkschaft zu definieren. Wesentlich schwieriger ist das Erfassen ihres Wesensgehaltes. Die Gewerkschaften sind als Interessenorganisationen der Arbeitnehmer historisch aus der Konfrontation zur ausbeuterischen Vormacht der Unternehmer entstanden. Ihre reine Oppositionsstellung haben sie im Laufe einer mehr als hundertjährigen Geschichte abgestreift. Sie sind heute sowohl Gegner als auch Partner der Arbeitgeber (und der Behörden). Die Tätigkeit der Gewerkschaften ist gegenwartsbezogene Interessenvertretung und langfristige Reformarbeit. Beides, die beschützende und die gestaltende Funktion, gehört zum Merkmal der Gewerkschaft. Die komplexe Wesensstruktur der Gewerkschaft wird noch dadurch unterstrichen, dass es sich um eine Massenorganisation handelt, die aber in der Basisgruppe (Sektion, Berufs- und Betriebsgruppe) den Charakter einer Gemeinschaft annimmt.

Der gegenwärtige Prozess wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Strukturänderungen geht an traditionellen Organisationen und Institutionen nicht spurlos vorbei. Staat, Parteien, Kirchen und Gewerkschaften sehen sich vor neue Gegebenheiten und Entwicklungen gestellt. Wenn die Gewerkschaften im Inland und im Ausland ihre Positionen, Funktionen und Strukturen überprüfen und um ein neues Selbstverständnis ringen, so sind sie kein Sonderfall. Ihre Probleme sind teils spezifisch, teils allgemeiner Natur. Als demokratische und offene Organisationen machen die schweizerischen Gewerkschaften aus dem, was sie als interne Reform beschäftigt und im Gange ist, kein Geheimnis. So hat denn der Gewerkschaftsbund auch nicht gezögert, die in seinem Auftrag von der *Uniprognosis* durchgeführte soziologisch-psychologische Untersuchung über die Situation der schweizerischen Gewerkschaften unter dem Titel «*Arbeitnehmer und Gewerkschaft*» zu veröffentlichen. Wir sind überzeugt, dass die von *J. C. Zegers* und seinem Mitarbeiterteam

geleistete Arbeit über den gewerkschaftlichen Bereich hinaus auf reges Interesse stossen wird.

Bevor versucht werden soll, einen Ueberblick über den Inhalt der Untersuchung zu geben, drängen sich *drei Vorbemerkungen* auf:

1. Der Bericht «Arbeitnehmer und Gewerkschaft» ist eine Diskussions- und Arbeitsunterlage für den Schweizerischen Gewerkschaftsbund und seine Verbände. Er bringt jedoch ausschliesslich die Meinung der Autoren zum Ausdruck.
2. Die vorliegende Untersuchung ist keine Meinungsumfrage, sondern eine Motivstudie. Es handelt sich primär um eine qualitative und nicht um eine quantitative Untersuchung, beruhend auf einer Vielzahl von Einzel- und Gruppeninterviews. Insgesamt 299 Personen wurden befragt. Die Interviewprotokolle bilden ein für die Schweiz einzigartiges Quellenmaterial mit der Möglichkeit für weitere Auswertungen.
3. Die Studie ist kein Rezeptbuch, kein Massnahmenkatalog für die Gewerkschaftsarbeit. Sie klärt und erklärt das Verhalten und die Einstellung der Arbeitnehmer gegenüber der Gewerkschaft. Aus der Gegenüberstellung der Verhaltens- und Erwartungsstrukturen der Arbeitnehmer mit den jeweiligen Gewerkschaftsbildern ergeben sich Ansatzpunkte für das kritische Ueberprüfen des gewerkschaftlichen Seins und Handelns. Die Ergebnisse der Untersuchung lassen sich nicht in einer einzigen gültigen Schlussfolgerung zusammenfassen. Die Gedankentiefe und Originalität des Berichtes eröffnet sich erst beim gründlichen Studium. Ein wesentlicher Wert des Berichtes «Arbeitnehmer und Gewerkschaft» liegt in den zahlreichen, unverfälscht wiedergegebenen Aussagen der befragten Arbeitnehmer.

Wie ein roter Faden zieht sich durch die ganze Untersuchung, dass für den Arbeitnehmer das Arbeitserlebnis von zentraler Bedeutung ist und das Suchen nach der eigenen Identität sich weitgehend im Arbeitsbereich vollzieht. Der Arbeitnehmer will sich in seiner Arbeit auszeichnen, will ernst genommen werden, ist verantwortungsbewusst. Er sucht in der Arbeit sich selbst und will sich durch die Arbeit entfalten. Dementsprechend verbindet sich auch der Gewerkschaftsgedanke aufs engste mit dem Arbeitsplatz und mit dem Berufsinteresse.

Bedeutungsvoll für die Diagnose der gewerkschaftlichen Situation ist das Auseinanderklaffen des menschlichen Wunsches nach Stabilität, Ruhe und Ausgleich mit der Erfahrung vielfältiger Veränderungen. Daraus erwächst das Bedürfnis nach der gewerkschaftlichen Schutzfunktion und Sicherheitsgarantie. Gegenüber den Gewerkschaften findet sich nur selten die Haltung der Indifferenz. Bezeichnend ist vielmehr die ausgesprochene Erwartungshaltung. Die gewerkschaftliche Existenzberechtigung wird von den Arbeitnehmern

nicht in Frage gestellt. «Man kann also von einer grundsätzlichen Annahme und Anerkennung der Gewerkschaft sprechen, auch bei den Arbeitnehmern, die zu den Passiven, den Skeptikern oder zu den Ausgetretenen gehören, oder gar nicht dabei sind.» (S. 72.) Der eigentliche Kern der Untersuchung betrifft die auf verschiedenen Verhaltensstrukturen basierende *Segmentierung der Arbeitnehmer*. Durch die Kombination des individuellen, des sozialen und des Krisis-Bewusstseins mit den Dimensionen «Versicherung» und «Verunsicherung» ergaben sich fünf Segmente (eigentlich sechs, die sich aber auf fünf reduzieren liessen): der zuversichtliche, der unsichere, der selbstsichere, der ruhebedürftige, der nicht-realistische Arbeitnehmer.

Der *zuversichtliche Arbeitnehmer* ist im grossen und ganzen zufrieden mit seiner Arbeit, ist seriös und pflichtbewusst, stets bereit zur Uebernahme von Verantwortung. Für ihn ist die Gewerkschaft eine «Bastion des Wissens von der Arbeit» und verwirklicht eine permanente Schulung und Bildung. – Der *unsichere Arbeitnehmer* ist verwundbar und anlehnungsbedürftig, hat ein ausgeprägtes Mitgefühl; er empfindet stark, dass er zu wenig ausgebildet und zu wenig informiert ist. «Das Gefühl, alles würde über seinen Kopf hinweg und gegen ihn geschehen, hat grosses Gewicht.» (S. 123.) Das Bild und die Aufgabe der Gewerkschaft für den unsicheren Arbeitnehmer wird von vergangenen Krisenerlebnissen geprägt. Die Gewerkschaft muss in ihren Ideen und Taten Stärke ausstrahlen, sie muss überall präsent sein, realitätsbezogen und sehr nahe beim arbeitenden Menschen. – Der *selbstsichere Arbeitnehmer* hat ein ausgeprägtes individuelles Bewusstsein; er ist jemand und glaubt an seine eigenen Möglichkeiten. Eine Gewerkschaft der Schwachen, die nur allgemeinpolitisch wirkt, findet bei ihm keinen Anklang. Auf eine branchen- und berufsbezogene, nicht-ideologische und praxisnahe Gewerkschaft, die auf Honorierung von Leistungen ausgeht, ist er aber ansprechbar und sogar bereit, sich mit ihr zu identifizieren. – Der *ruhebedürftige Arbeitnehmer* hat ein Bedürfnis nach Schutz. Er zieht den sichersten Arbeitsplatz dem interessantesten vor und möchte vor allem, dass sich nichts ändert. Sein Gewerkschaftsbild ist ein Mutter-Image. Die Gewerkschaft sieht er nicht als eine kämpfende und ändernde, sondern als eine beschützende und risikomindernde Instanz. «Er bewundert das gut organisierte Gebilde der Gewerkschaften wie eine Burg von weitem und findet sie gut, solange sie keine Verpflichtung von ihm fordern.» (S. 131) – Der *nicht-realistische Arbeitnehmer* ist von konfliktuellen Erfahrungen gezeichnet und hat das Vertrauen in die bestehende Ordnung verloren. Er ist unzufrieden, eher individualistisch und hat feste Ansichten und Ueberzeugungen. «Er ist der ‚Ruhestörer‘ für den ruhebedürftigen Arbeitnehmer und der ‚Querschläger‘ für den zuversichtlichen Arbeitnehmer.» (S. 134.) Für den nicht-realistischen Arbeit-

nehmer hat die Gewerkschaft eine oppositionelle Funktion. Die Gewerkschaft darf nicht mit etablierten Autoritäten zusammenarbeiten. Das Gewerkschaftsbild ist ein Kampf-Image.

Bei der *Analyse der Segmente* erfolgt primär eine Aufteilung in *organisiert-aktive* und in *organisiert-passive Arbeitnehmer* sowie in *Nicht-Organisierte-Gleichgültige* und *Nicht-Organisierte-Betroffene*. Diese Gliederung ist für die Gewerkschaften ausserordentlich aufschlussreich, wobei es zu beachten gilt, dass die Nicht-Organisiert-Betroffenen eigentlich verhinderte Organisiert-Aktive sind. Nur wenige Resultate der Analyse seien herausgegriffen: Von den ersten zwei Arbeitnehmersegmenten – den *Zuversichtlichen* und den *Unsicheren* – sind 80 Prozent organisiert, während bei den anderen drei Segmenten nur 50 Prozent gewerkschaftlich organisiert sind. Aus der *Aufteilung nach Regionen* (Westschweiz mit 92 Fällen, Zürich und Vororte 103, übrige deutsche Schweiz und Tessin mit 104 Fällen) resultieren nur geringe Unterschiede. Segmentierung und *Altersgliederung* zeigen den niedrigen Organisationsgrad der bis 29jährigen. Im Segment III der Selbstsicheren ist vor allem diese jüngste Altersgruppe vertreten. Die zweite Altersgruppe der 30- bis 49jährigen und die dritte der über 50jährigen liefern den Hauptanteil der Organisiert-Aktiven. Fast die Hälfte der 30- bis 49jährigen finden sich in den Segmenten der Zuversichtlichen und der Unsicheren. Bei den über 50jährigen sind die Unsicheren am stärksten vertreten, bei den bis 29jährigen die Selbstsicheren. Die Unterscheidung zwischen *öffentlichem und privatem Sektor* ergibt, dass im öffentlichen Sektor 55 Prozent Organisiert-Aktive sind, im privaten Sektor hingegen nur 33 Prozent. In die Analyse einbezogen sind ferner die *Ausgetretenen*, die *Frauen* (vor allem im Segment der Unsicheren kann die Gewerkschaft die Frauen gewinnen), die *Lehrlinge* (das Verlangen nach einer jugendeigenen Organisation in der Gewerkschaft ist ausgeprägt), die *Ausländer*.

«Die Gewerkschaft ist eine Bewegung, die auf der Gruppenbildung beruht.» (S. 160.) Aus dieser Erkenntnis heraus verbinden die Autoren des Uniprognosis-Berichtes die Segmentierung der Arbeitnehmer mit *drei Dimensionen der Gruppenpsychologie*: das Empfinden der Ungleichheit, die Solidarität und die Entdeckung des Betriebs. «In den Gesprächen mit den Arbeitnehmern kamen immer wieder irgendwelche Empfindungen von Ungleichheit zur Sprache» (S. 161), wobei die Ungleichheit in der Entscheidungsbeteiligung am stärksten empfunden wurde. «Die Anerkennung des Individuums, das Ernstgenommen-Werden als Person, die Möglichkeit, bei Entscheidungen mitzuwirken, das ist das Thema, auf das es den Arbeitnehmern ankommt.» (S. 165.) Speziell in dieser Richtung sensibilisiert sind die Unsicheren und die Nichtrealistischen. Die zentrale Rolle der Mitbestimmung im Erwartungsbild der Befragten – das Ergebnis spontaner persönlicher Wertungen – ergibt sich übr-

gens auch aus der Dimension «Entdeckung des Betriebes». Unter den vier Kategorien der Entdeckung des Betriebs (Prämien, soziale Sicherheit, Mitsprache und Mitbeteiligung, Machtübernahme) dominiert ganz eindeutig die Mitsprache und Mitbeteiligung. Insgesamt 133 von 299 Arbeitnehmern erachten diese Kategorie als wichtiger als die andern; 44 Prozent sehen hier eine Grundlage für eine eigene zukünftige Aktivität. Der Begriff der Solidarität wird von den Autoren in fünf Kategorien aufgeteilt. Dabei zeigt sich, dass die für die Gewerkschaften besonders wichtigen Segmente der Unsicheren und der Nichtrealistischen unter Solidarität vor allem die demonstrative Bereitschaft verstehen, als Gruppe für etwas oder jemanden einzustehen.

Die Zuteilung der interviewten Arbeitnehmer auf die *einzelnen Gewerkschaften* – VPOD, SEV und PTT-Union, SMUV, VH TL, SBHV, GTCP und STB – dürfte den dem SGB angeschlossenen Verbänden wesentliche Anhaltspunkte liefern über die Verhaltens- und Erwartungsstrukturen der Arbeitnehmer in ihrem Rekrutierungsfeld. Die Unterschiede sind zum Teil recht beträchtlich. Es wäre möglich und nützlich, das Grundlagenmaterial der Interview-Protokolle für die besonderen Bedürfnisse der einzelnen Gewerkschaften gezielt auszuwerten.

Die *Lehren und Schlussfolgerungen* bilden den Schluss des Berichtes. Sie lassen sich ohne wesentlichen Qualitätsverlust kaum in gedrängter Form zusammenfassen. Einige Hinweise müssen deshalb genügen. Der Kampf um die Anerkennung des Wunsches der Arbeitnehmer nach Mündigkeit und damit nach Verantwortung rückt in den Vordergrund, stellen die Autoren fest. Der Arbeitnehmer wolle entscheiden über Art und Weise, wie er seine Aufgabe als Mitglied eines Unternehmens oder einer Gewerkschaft ausfüllt. «Die zentrale Forderung nach Verantwortung und Mitbestimmung des Arbeitnehmers ist für die Gewerkschaft der gemeinsame Nenner, mit dem sie alle ansprechen kann, weil sie voraussetzt, dass die Identität des einzelnen berücksichtigt wird.» (S. 194.) Besondere Bedeutung verdient die Empfehlung, die Gewerkschaftspolitik nicht reaktiv nur auf die Verteidigung auszurichten, sondern eine aktivgestaltende Haltung einzunehmen. Eine optimale Kombination zwischen Realpolitik und zukunftsgerichteter Reformpolitik zu finden, wird eine ständige Aufgabe der Gewerkschaften sein.