

Handout zum Referat vom 24.04.2009

Fluder, Robert (1998) Politik und Strategien der schweizerischen Arbeitnehmerorganisationen. Rüegger, Zürich / Chur, S. 39-77.

1. Begriffe

Die 4 Verbändegruppen SGB/FöV, VSA, CNG, unabhängigen Verbände:

- ◆ SGB: Schweizerischer Gewerkschaftsbund; vereint 14-16 Einzelgewerkschaften, grösste Arbeitnehmerorganisation der Schweiz mit 400'000 Mitgliedern, Schwerpunkt Wirtschafts- und Sozialpolitik, branchenmässig organisiert
- ◆ FöV: Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe; 12 Gewerkschaften, davon 8 dem SGB angegliedert
- ◆ VSA: Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände; 9 Verbände, 130'000 Mitglieder, nicht im Internet vertreten, berufsmässig organisiert
- ◆ CNG: Christlich Nationaler Gewerkschaftsbund; 11 Gewerkschaften, 100'000 Mitglieder, branchenmässig organisiert
- ◆ Unabhängige Verbände: berufsmässig organisiert

2. Mitgliederentwicklung

Das Verbandssystem in der Schweiz wird durch eine **doppelte Fragmentierung** geprägt. Einerseits gibt es für Arbeiter (Gewerkschaften) und Angestellte (Angestelltenverbände) eigene Verbände, wobei sich auch Dachverbände herausbildeten, andererseits unterscheiden sich diese durch verschiedene politisch-ideologischen Linien. Der Organisationsgrad der Arbeitnehmer ist um einiges tiefer als derjenige der Arbeitgeber. Zudem sind die Verbände meist entweder im **öffentlichen Dienst** oder in der **Privatwirtschaft** vertreten. In der Privatwirtschaft hat sich die **Mitgliederzahl** seit dem 2. Weltkrieg kaum verändert, im öffentlichen Dienst dagegen schon. Lag der Mitgliederanteil der SGB damals noch bei 71%, so sank er bis 1996 auf 44%. Anders bei den unabhängigen Verbänden, wo die Mitgliederzahl enorm zunahm, da diese in den neuen Beschäftigungsbereichen stärker vertreten sind und von der schnellen Zunahme der Beschäftigungen in den Sozialen Diensten profitierten.

Gewerkschaften im Industriesektor waren seit 1941 stärker von politischen und wirtschaftlichen Faktoren beeinflusst als im öffentlichen Dienst. In den 1970er begünstigte die Arbeitslosenversicherung als Dienstleistung der Verbände ihre Organisationsfähigkeit. In den 1980er war die Mitgliederzahl im Industriesektor rückläufig, im öffentlichen Dienst hingegen steigend. In der 1990er sank die Mitgliederzahl im Industriesektor rasanter, im öffentlichen Dienst nahm sie bis 1993 zu und stagniert seither. Insgesamt verloren die Gewerkschaften von 1990-1996 5% ihres Bestandes, d.h. 47'000 Mitglieder. Der

Organisationsgrad im öffentlichen Dienst sinkt von 1960-1990 stetig, zeigt seit 1990 aber eine stagnierende Tendenz. Im Industriesektor stagniert der Organisationsgrad in der 1960er, erhöht sich anfangs der 1970er und sinkt seit Mitte der 1970er leicht. Bezüglich der **Mitgliederstruktur** gibt es Unterschiede zwischen Industrie- und Berufsverbänden:

- ◆ Industrieverbände: branchenmässig organisiert, heterogene Mitgliedschaft mit eher tiefen Bildungs- und Einkommensstatus, häufig Mitgliederrückgang
- ◆ Berufsverbände: berufsmässig organisiert, homogene und qualifizierte Mitgliedschaft, stärker individualistisch orientiert

Unterschiede zwischen öffentlichen Dienst und Privatwirtschaft:

- ◆ öffentlicher Dienst: wenig Arbeiter, wenig Ausländer, viel Rentner, Büro- und Angestelltenberufe gut vertreten, Frauenanteil bei 31%

- ◆ Privatwirtschaft: $\frac{2}{3}$ in manuellen Berufen tätig, Frauenanteil bei 15%
→ Frauen sind in beiden Domänen stark untervertreten angesichts des Anteils Frauen an Beschäftigten (51% öffentlicher Bereich, 35% Privatwirtschaft)

Unterschiede in Verbändegruppen:

- ◆ SGB/CNG: hohe Rentneranteile, manuelle Berufe, wenig Frauen und Jugendliche, Kernmitgliedschaft = qualifizierte, männliche Arbeiter in Vollzeitjobs
- ◆ Angestelltenverbände: qualifizierte Kaderangestellte
- ◆ unabhängige Berufsverbände: vor allem qualifizierte Berufe (kleines Spektrum), homogene Mitgliedschaft

Im Zuge der **Mitgliederbindung** orientieren sich bei den Industriegewerkschaften die Mitglieder am Verhandlungserfolg, sind konfliktiv orientiert und der Mitgliederbeitrag ist überdurchschnittlich hoch. Bei Berufs- und Angestelltenverbände bilden die Berufsinteressen die Basis für die Mitgliederintegration, Bildungsangebote der Verbände spielen eine wichtige Rolle und die Mitgliederbeiträge sind i.d.R. deutlich unter dem Durchschnitt.

3. Binnenstrukturelle Faktoren

Branchen- und Berufsverbände sind i.d.R. zentralistisch aufgebaut und besitzen einen professionellen Apparat. Für die Verwaltungseffizienz sind **Entscheidungsstrukturen** und **Partikularstrukturen** (ermöglichen basisnahe Beteiligung) unabdingbar. Auch der **Verbandsapparat** (sichert Handlungskapazität), die **Personaldichte** (Indikator für Ausbaustand des Berufsapparates), der **Professionalisierungsgrad**, die **Verbandsgrösse**, als wichtigster Faktor, und die **Heterogenität der Mitgliedschaft** wirken sich auf die Binnenstruktur aus. Die **Heterogenität des Verhandlungsumfeldes** und die **Zentralisierung des Verhandlungssystems** gestalten die Binnenstruktur ebenfalls. **Mitgliederverbände** schlossen sich zu Dachverbänden zusammen und es kristallisierte sich eine Arbeitsteilung heraus. Mitgliederverbände sind u.a. zuständig für Interessensvertretung auf Branchenebene und die Vertragspolitik zuständig, Dachverbände vertreten die Interessen gegenüber den politischen Behörden und der Verwaltung.

4. Wandelnde Umwelt

Seit den 1970er veränderte sich die Struktur der schweizerischen Volkswirtschaft. Die einen erlitten eine Verkleinerung ihres Organisationsbereiches, andere kümmern sich um Rekrutierungsprobleme. Mit dem Ausbau der Sozialversicherungen ergab sich ein Funktionsverlust. Durch einen partiellen Wertewandel werden neue Ansprüche gebildet. Durch die Tertiarisierung hatten sich neue Branchen gebildet, wodurch sich für den öffentlichen Bereich neues Mitgliederpotenzial ergab. Die Zuordnung von Interessenlagen wurde durch die Auflösung traditioneller Milieus erschwert. Dadurch ergeben sich Probleme in der Rekrutierung, in der Formulierung gemeinsamer Interessen und somit auch in der Mitgliederintegration.

5. Prioritäre Zielsetzungen

Allgemein gehören materielle Zielsetzungen, wie Lohnverhältnisse, zu den wichtigsten Interessenschwerpunkten. Unterschiede zwischen den Verbändegruppen gibt es kaum. Bei der Verkürzung der Arbeitszeit zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen SGB- (73%) und CNG-Gewerkschaften (18%). Solche Differenzen demonstrieren die Konkurrenz zwischen den Verbändegruppen. Die Frage ist, ob es nicht effizienter wäre, wenn sich alle Verbände denselben Schwerpunkten widmen würden. Von den qualitativen Zielsetzungen war die

Qualifizierung und die Weiterbildung eine der wichtigsten Zielsetzung. Die Berufsbildung wird am meisten von den VSA- Verbänden, am wenigsten von den SGB-Verbänden genannt, was den Erhaltungswunsch des beruflichen Leistungsvermögens von Angestelltenverbänden

zeigt. Die Gewerkschaften und die Angestelltenverbände setzen unterschiedliche Zielprioritäten: SGB für Arbeitszeitverkürzung und gleiche Rechte für Mann und Frau, CNG für Kündigungsschutz und Humanisierung, VSA für Berufsbildung und Mitbestimmung und die unabhängigen Berufsverbände weisen heterogene Zielsetzungen auf.

→ Diese Unterschiede drücken das pluralistische Verbandssystem der Schweiz aus. Profilierungs- und Abgrenzungsstrategien werden als Folge von Konkurrenz sichtbar.

6. Themenschwerpunkte

Hier ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei den Zielsetzungen, am wichtigsten sind materielle Arbeitsbedingungen und standespolitische Fragen. Überdurchschnittlich stark wurden die materiellen Arbeitsbedingungen von den SGB-Verbänden, die Sozialpolitik von den CNG-Verbänden, die Standespolitik von den VSA-Verbänden und den unabhängigen Berufsverbänden gewichtet. In Branchenverbänden wurden vor allem Fragen der Arbeitsorganisation, Lohnpolitik etc. behandelt. In den Berufsverbänden wurde nur die Aus- und Weiterbildung öfter als in Branchenverbänden diskutiert. Im öffentlichen Bereich dominieren Fragen der Arbeitsorganisation, im privaten Bereich das Thema ungeschützte Arbeitsverhältnisse.

7. Gesellschaftspolitisches Engagement

Haben sich die Orientierungen der Verbände geöffnet und wurden neue politische Themen in die Diskussion aufgenommen? Wenn ja, dann würde es eine gesellschaftspolitische Orientierung implizieren. Zu den neueren Themen gehören Technologiepolitik, Frauenpolitik, Ausländerpolitik etc. Gemäss Selbsteinschätzung verfolgen die Mehrheit der Verbände gesellschaftspolitische Ziele. $\frac{2}{3}$ forderten Mitbestimmung beim Einsatz neuer Technologien, 59% waren für Frauenförderung im Organisationsbereich und 50% befassen sich mit Umweltpolitischen Fragen. Auffallend war die hohe Quote der Verbände, die nicht auf die Statements bezüglich Ausländerpolitik antworteten (ca. 40-60%), was auf eine politische Inaktivität diesbezüglich hindeutet.

8. Faktoren der Zielorientierung

- ◆ Faktoren des inneren Umfeldes: Verbandgröße (mässiger Einfluss), Mitgliederstruktur (Qualifikationsniveau als wichtigster Faktor), Frauen- (mittlerer Frauenanteil führt zu stärkeren frauenpolitischen Forderungen) und Ausländeranteil (wirkt sich am ehesten auf die gruppenspezifische Politik aus)
- ◆ Faktoren des äusseren Umfeldes: Verbandssystem (deutlicher Zusammenhang mit der Organisationsform), ökonomisches Umfeld (Zusammenhang mit Art des Verhandlungsfeldes) und historisches Entstehungsprofil (kaum einen Zusammenhang)

9. Zusammenfassung und Ausblick

Arbeitnehmerverbände orientieren sich nach wie vor an klassisch materiellen Zielsetzungen. Bei einigen Zieldimensionen sind Unterschiede zwischen den Verbandsrichtungen auszumachen, was mit der Profilierung der Verbände und den Interessen der Mitglieder zusammenhängt. Für Branchenverbände sind quantitative Lohnanliegen prioritär, für

Berufsverbände berufspolitische Anliegen. Einige Verbände haben auch neuere Themen integriert. Das stärkere politische Engagement der SGB-V. und die universalistische Orientierung der Branchenverbände fördert die thematische Öffnung. Die materielle und

immaterielle Zielorientierung wird kaum durch die Faktoren des inneren oder äusseren Umfeldes erklärt. Dafür erklären sie einen Teil der gesellschaftspolitischen Orientierung. In den 1990er änderten sich die Rahmenbedingungen durch eine lange rezessive Phase, steigende Arbeitslosigkeit und das veränderte wirtschaftspolitische Klima.

Verteilungspolitische sowie sozialpolitische Fragen haben wieder stark an Bedeutung zugenommen. Die Politik der Verbände wurde von einer defensiven Abwehrstrategie bestimmt. Ökologische und frauenpolitische Themen nahmen z.T. wegen wirtschaftspolitischen Handlungszwängen ab. Durch solche Handlungszwänge mussten sich die thematischen Schwerpunkte der Verbändegruppen tendenziell angepasst haben.

Literatur

Fluder, Robert (1998) Politik und Strategien der Schweizerischen Arbeitnehmerorganisationen. Rüegger, Zürich/Chur, S. 39-77.

Schenk, Rex (2002) <http://www.doz.ch/swissorg.html#economy> [Zugriff: 22.04.2009]