

# Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006

Daniel Oesch<sup>1</sup>

## Einleitung

Seit Ende des Ersten Weltkriegs bis zu Beginn der 90er-Jahre blieb die Gewerkschaftslandschaft in der Schweiz erstaunlich stabil (Fluder et al., 1991; Fluder und Hotz-Hart, 1998). Die Verbandsstruktur schien eingefroren: 1990 besaßen die schweizerischen Gewerkschaften grossmehrheitlich noch immer die Struktur der branchenbezogenen Industriegewerkschaft, die sich um den Ersten Weltkrieg herausgebildet hatte. Grosse Verbände wie SMUV (Schweizerischer Maschinen- und Uhrenarbeiterverband), GBH (Gewerkschaft Bau und Holz), VPOD (Verband des Personals öffentlicher Dienste) oder VHTL (Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel) hatten damals jene Organisationsform gewählt und sie bis in die 90er-Jahre bewahrt. Der Typ der branchenbezogenen Industriegewerkschaft<sup>2</sup> war ein erstes Organisationsprinzip der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung. Daneben wurde sie von den gesellschaftlichen Spaltlinien entscheidend mitgeprägt. Nicht nur das schweizerische Parteiensystem war entlang der historischen Trennlinien des frühen 20. Jahrhunderts (Konflikt Stadt-Land, Konflikt Protestanten-Katholiken, Konflikt Arbeit-Kapital) eingefroren. Auch die Gewerkschaften hatten sich entlang einiger dieser Grenzen entwickelt: Die Konfessionslinie führte zu einer Spaltung zwischen sozialdemokratischen und katholischen (sowie protestantischen)

---

1 Ich danke *Dominique Moser-Brossy* (SGB) herzlich für ihre kompetente Hilfe bei der Suche nach Informationsquellen und Datensätzen. Auch *Peter Sigerist* (SGB) bin ich dankbar für seine hilfreichen Kommentare.

2 Grundsätzlich orientieren sich die meisten Verbände am Prinzip der Industriegewerkschaft (ein einziger Verband organisiert alle Arbeitnehmerkategorien innerhalb einer Branche). In der Praxis sind die meisten Verbände in der Schweiz jedoch eine Mischform zwischen Industriegewerkschaft und Berufsgewerkschaft (ein Verband organisiert nur die Angehörigen einer Berufskategorie in einer oder mehreren Branchen). Die beiden einzigen grösseren Gewerkschaften, die sich als echte Industriegewerkschaften etabliert haben, sind der Schweizerische Eisenbahnerverband (SEV) sowie die Gewerkschaft Kommunikation (GeKo). Sie organisieren in ihrem Bereich Arbeitnehmende aller Stufen bis zum Kader.

Gewerkschaften, die «Kragenlinie» trennte Arbeitergewerkschaften von Angestelltenverbänden. Anders als in Deutschland oder Österreich schwächen diese Trennlinien die schweizerischen Gewerkschaften bis heute.

Mit der Stabilität der historisch gewachsenen Gewerkschaftsstruktur war es in den 90er-Jahren zu Ende. Diese bildeten für die Schweiz ein Jahrzehnt der grossen wirtschaftlichen Umbrüche, geprägt durch stagnierendes Wachstum, hohe Arbeitslosigkeit und politische Unsicherheit nach dem EWR-Nein 1992. Die Gewerkschaften der Industrie und des baunahen Gewerbes wurden von der Konjunkturkrise und dem wirtschaftlichen Strukturwandel, der Deindustrialisierung und Höherqualifizierung der Berufsstruktur im Rückenmark getroffen (Oesch, 2007a). Im Laufe der 90er-Jahre kamen – in Folge der angespannten öffentlichen Finanzen und den Restrukturierungen der staatlichen Infrastrukturbetriebe – auch die Arbeitnehmerverbände des öffentlichen Bereichs unter Druck. Nach einem Jahrzehnt des Mitgliederwachstums in den 70er-Jahren und der Mitgliederkonsolidierung in den 80er-Jahren mussten die Gewerkschaften in den 90er-Jahren einen massiven Aderlass hinnehmen.

Zudem hatte sich das politische Umfeld der industriellen Beziehungen gewandelt. Vor dem Hintergrund der Rezession und zunehmenden Internationalisierung der Unternehmen begannen die Arbeitgeber Anfang der 90er-Jahre in den kollektiven Verhandlungen grössere Autonomie für ihre Betriebe zu fordern. Wirtschaftsprofessoren sprachen geringerer Regulierung in den Gesamtarbeitsverträgen das Wort, Vertreter des Arbeitgeberverbandes begannen den Sinn der Sozialpartnerschaft offen infrage zu stellen (Mach, 2006). In diesem Kontext kam die Gewerkschaftslandschaft in nachhaltige Bewegung. Zwischen 1992 und 2006 schlossen sich 26 Verbände zu acht neuen Organisationen mit mehr als 10'000 Mitgliedern zusammen.

Erstes Ziel dieses Beitrages ist es, die wichtigsten Bewegungen nachzuzeichnen und dabei unter anderem die Frage zu beantworten, warum die Struktur reformen erst mit grosser Verspätung auf die Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt stattgefunden haben. Es stellt sich uns dabei zweitens die Frage nach der Logik und den Auswirkungen dieser Zusammenschlüsse: Aus welchen Gründen haben sich die Gewerkschaften zusammengeschlossen, und welche Auswirkungen haben die Fusionen auf die Gewerkschaftsbewegung, insbesondere auf die Dachverbände? In einem letzten Teil wird die heutige Verankerung der

Gewerkschaften in der Beschäftigungsstruktur aufgezeigt. Der Beitrag schliesst mit einer Diskussion der Herausforderungen, die sich für die schweizerischen Gewerkschaften in der Mitgliederentwicklung stellen.

Bevor die Fusionswelle der 90er-Jahre präsentiert wird, soll übersichtsartig der wirtschaftliche Kontext sowie die Mitgliederentwicklung der letzten fünfzehn Jahre beleuchtet werden.

### **Der wirtschaftliche Kontext der 90er-Jahre**

Mit dem Ende der Wirtschaftswunderjahre Mitte der 70er-Jahre wurde deutlich, dass sich die schweizerischen Gewerkschaften über ihre historisch gewachsenen Strukturen hinaus entwickeln mussten, wollten sie weiterhin einen Grossteil der Lohnabhängigen vertreten (Degen, 2006). Bereits 1972 hatte der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um Strukturreformen vorzuschlagen. Die Arbeitsgruppe orientierte sich an folgender Fragestellung: «Was wäre eine optimale oder – bescheidener – eine zweckmässige Struktur in Bezug auf Art und Zahl der SGB-Gewerkschaften und ihre zugeordneten Rekrutierungsbereiche?»<sup>3</sup> Der ein paar Jahre später veröffentlichte Bericht enthielt konkrete (wenn auch wenig realistische) Vorschläge zur Rationalisierung der Verbandsstrukturen. Diese versandeten jedoch erfolglos. Bis Anfang der 90er-Jahre fanden – mit Ausnahme eines Zusammenschlusses in der Druckindustrie – keinerlei Strukturreformen statt. Erst in dieser Zeit begann eine Welle der Übernahmen und Fusionen anzulaufen, die zehn Jahre später zu einer grundlegenden Neuausrichtung der Gewerkschaftslandschaft führen würde. Um zu verstehen, warum nach Jahrzehnten der Stabilität zwischen 1998 und 2006 gleich sechs grössere Gewerkschaftsfusionen (neue Verbände mit über 15'000 Mitgliedern) erfolgten, ist eine Diskussion des wirtschaftlichen und organisationspolitischen Kontexts der 90er-Jahre unabdingbar.

Nach dem Zusammenbruch des Ostblocks und dem kurzen Wiedervereinigungsboom fiel die Schweiz 1991 in eine lange und schmerzhaft Rezession. In sechs aufeinanderfolgenden Jahren (1991–1996) wuchs das schweizerische Volkseinkommen um jeweils weniger als ein Prozent. Zwischen 1991 und

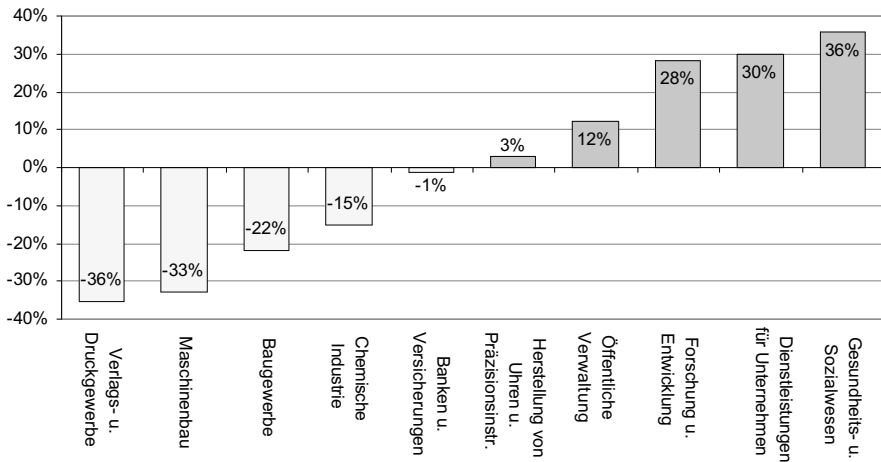
---

<sup>3</sup> «SGB-Strukturreform», Gewerkschaftliche Rundschau Nr. 5, Mai 1978.

1993 schrumpfte es gar während drei Jahren in Folge. Zum ersten Mal in der Nachkriegszeit war die Schweiz mit hoher Arbeitslosigkeit konfrontiert.<sup>4</sup> Zwischen 1990 und 1997 verzehnfachte sich die Zahl der Arbeitslosen von 18'000 auf 190'000. Am Ende der Krise 1997 waren 5.2 Prozent der Erwerbsbevölkerung arbeitslos. Verglichen mit 1990, als die Arbeitslosenquote unter einem Prozent lag, hatte sich die Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt grundlegend verändert. Gewerkschaftliche Kernbranchen waren von der Konjunkturkrise und dem durch sie beschleunigten Strukturwandel besonders stark betroffen. Zwischen 1991 und 2005 gingen in der Industrie und dem verarbeitenden Gewerbe 195'000 Stellen verloren. Allein in den zwei gewerkschaftlichen Kernbranchen Maschinenindustrie (Hochburg der Industriegewerkschaft SMUV) und der Baugewerbe (Hochburg der Baugewerkschaft GBI) verschwanden je 45'000 Arbeitsplätze. Erstmals in grösserem Ausmass betroffen vom Beschäftigungsabbau waren ab Ende der 90er-Jahre auch die öffentlichen Infrastrukturbetriebe der Post, Bahn und Telekom. Abbildung 1 zeigt, dass die Beschäftigung zwischen 1990 und 2005 in der Maschinenindustrie um ein Drittel, im Bauhaupt- und Baunebengewerbe um 22 Prozent und im Verlags- und Druckgewerbe gar um 36 Prozent schrumpfte. Im Gegenzug erfolgte das Beschäftigungswachstum in gut qualifizierten Dienstleistungsbranchen und -berufen, in welchen die Gewerkschaften wenig präsent sind (insbesondere in den Dienstleistungen für Unternehmen sowie der Forschung und Entwicklung).

---

4 Auch in der Krise der 70er-Jahre gingen in der Schweiz viele Stellen verloren (1975-1976: 245'000). Da jedoch der Grossteil der Arbeitslosigkeit ins Ausland exportiert wurde, indem Arbeitsbewilligungen nicht mehr erneuert wurden (1975-1976: Abnahme der ausländischen Arbeitnehmenden um 180'000), blieb der Anstieg der Arbeitslosigkeit bescheiden (Flückiger, 1998).

**Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigung in der Schweiz, 1991–2005**

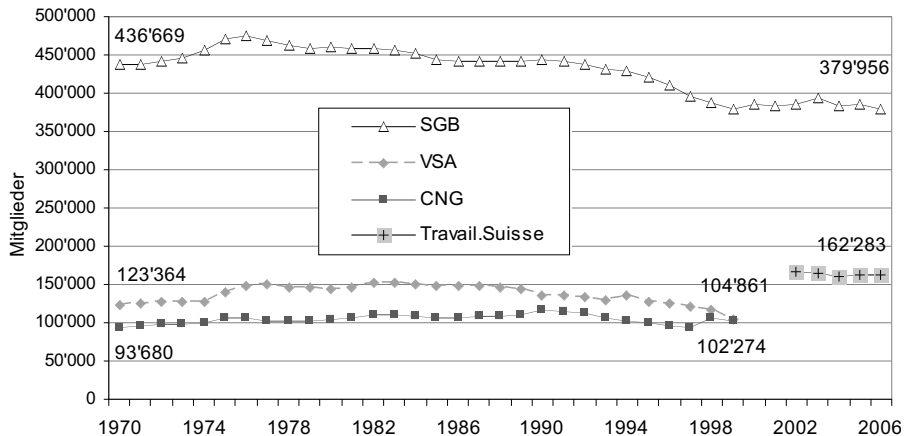
Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis der Daten des Bundesamts für Statistik.

### Die Entwicklung der Mitgliederzahlen

Der Stellenabbau in Industrie, Bau und den öffentlichen Infrastrukturbetrieben schlug sich in der Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften nieder. Abbildung 2 zeigt, dass ab 1990 alle drei Dachverbände einen kontinuierlichen Aderlass an Mitgliedern hinzunehmen hatten. Zwischen 1990 und 1999 verlor der Verband Schweizerischer Angestellter (VSA) 21 Prozent und der Christlich-Nationale Gewerkschaftsbund (CNG) 12 Prozent. In der Folge zerfiel der VSA in seine Einzelverbände und schloss sich 2002 – ohne seine beiden grössten Mitglieder Kaufmännischer Verband (KV Schweiz) und Schweizerischer Bankpersonalverband (SBPV) – mit dem CNG zu Travail.Suisse zusammen. Der mit Abstand grösste, historisch der Sozialdemokratischen Partei nahestehende Dachverband SGB (er umfasst beinahe die Hälfte aller organisierten Arbeitnehmenden) hatte seinen Höhepunkt bereits 1976 mit 475'000 Mitgliedern erreicht. Das Fehlen einer staatlichen Arbeitslosenversicherung hatte den Gewerkschaften in der Krise der 70er-Jahre starken Zulauf verschafft (Fluder et al., 1991). Diese Mitgliedergewinne erwiesen sich jedoch als nicht dauerhaft. In den 80er-Jahren verzeichnete der SGB trotz wachsender Beschäftigung keinen Zuwachs mehr, seine Mitgliederzahlen pendelten sich bei rund 445'000 ein. Danach erfolgte zu Beginn der 90er-Jahre die grosse Zäsur mit Rezession, hoher Arbeitslosigkeit und rasantem Strukturwandel. Zwischen 1990 und 1999 gingen die Mitgliederzahlen des SGB auf 380'000

zurück und konnten – dank der Politik der Assoziierung oder Aufnahme sieben neuer Verbände – bis 2006 auf diesem Niveau gehalten werden.

**Abbildung 2:**  
**Entwicklung der Mitgliederzahlen der drei grössten Dachverbände, 1970–2000**

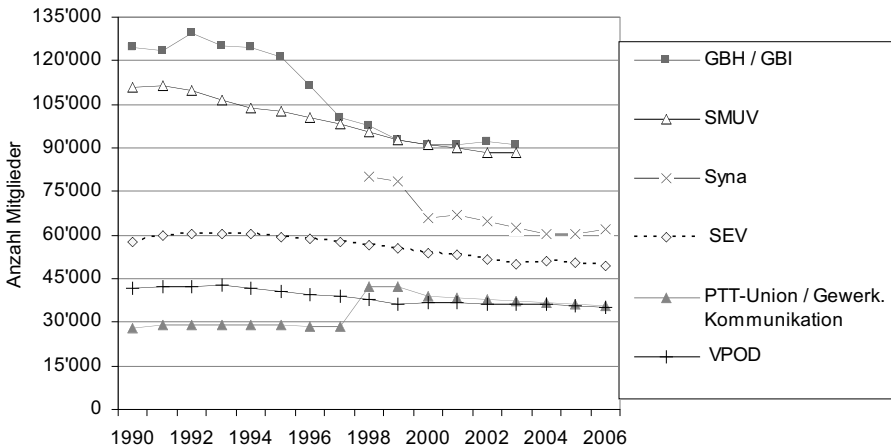


Quelle: SGB

Aus Abbildung 3 wird einer der Motoren für die Ende der 90er-Jahre einsetzende Fusionswelle deutlich. Mit Ausnahme des Schweizerischen Eisenbahnerverbandes (SEV) sowie der kleineren PTT-Union (später Gewerkschaft Kommunikation GeKo) mussten während den 90er-Jahren alle grösseren Einzelgewerkschaften schwere Mitgliederverluste hinnehmen. Keine Gewerkschaft wurde von der Rezession – und der damit einhergehenden Baukrise – stärker getroffen als die Gewerkschaft Bau und Holz (GBH, später GBI). Trotz ihres Zusammenschlusses mit der 12'000 Mitglieder zählenden Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier (GTCP) 1992 schrumpfte sie innerhalb von zehn Jahren von ihrem Allzeithöchststand von 124'000 Mitgliedern (1990) auf 91'000 Mitglieder (2000). Sie bewegte sich damit im Gleichschritt mit dem anderen Schwergewicht der schweizerischen Gewerkschaftslandschaft, dem SMUV. Dieser hatte bereits Mitte der 70er-Jahre seinen Höhepunkt erreicht mit 145'000 Mitgliedern. Unter dem Druck der Deindustrialisierung und Höherqualifizierung der Industriebeschäftigung verlor er kontinuierlich an Mitgliedern und fand sich 2000 auf dem exakt gleichen Mitgliederstand wie die GBI. In den zwei Gewerkschaften des öffentlichen Verkehrs SEV und der Post und Telekom GeKo setzte der Mitgliederrückgang erst Ende der 90er-Jahre

ein, parallel zur Liberalisierungs- und Restrukturierungswelle der ehemaligen Staatsbetriebe.

**Abbildung 3: Entwicklung der grössten Einzelgewerkschaften, 1990-2006**



Quelle: SGB

### Warum lief die Fusionswelle erst in den 90er-Jahren an?

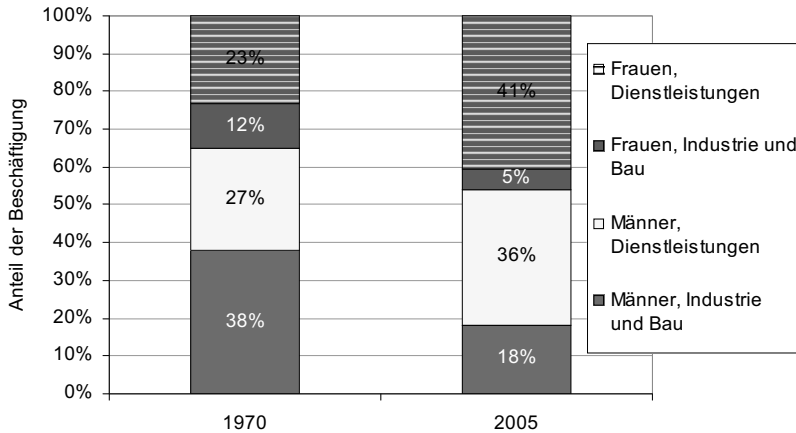
Das Bewusstsein, dass die Gewerkschaften durch den Strukturwandel weg von der Produktionsarbeit hin zu den Dienstleistungsberufen in Bedrängnis geraten würden, war bereits Mitte der 70er-Jahre vorhanden.<sup>5</sup> Tertiärisierung und Deindustrialisierung, Höherqualifizierung der Berufsstruktur und Feminisierung der Erwerbsarbeit verkleinerten die traditionellen Organisationsbereiche der Gewerkschaften. Abbildung 4 zeigt, dass der traditionelle Organisationsbereich der Gewerkschaften – Männer in Industrie und Bau – heute nur noch 18 Prozent der Gesamtbeschäftigung ausmacht gegenüber 38 Prozent 1970. Im Gegenzug ist das Beschäftigungsgewicht der gewerkschaftlich am schlechtesten organisierten Gruppe, den Frauen in den Dienstleistungen, von 23 (1970) auf 41 Prozent (2005) gewachsen. Doch solange die Beschäftigung wie während den 80er-Jahren insgesamt stark zunahm und dadurch den Gewerkschaften stabile Mitgliederzahlen ermöglichte, bestand wenig Anlass, um aus den traditionellen Rekrutierungsbereichen auszubrechen. Erst mit der wirtschaftlichen Krise der 90er-Jahre und den einbrechenden Mitgliederzahlen

<sup>5</sup> «SGB-Strukturreform», Gewerkschaftliche Rundschau Nr. 5, Mai 1978.

len wurde der Handlungsdruck offensichtlich. Er war zwar nicht überall stark genug, um die Trägheit der Apparate – «*die organizational inertia*»<sup>6</sup> – zu überwinden. Dennoch waren Mitgliederverluste ein notwendiger erster Beweggrund, um den Reformprozess anzuschieben.

#### Abbildung 4:

#### Verteilung der Beschäftigung nach Sektoren und Geschlecht, 1970 und 2005



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis der Daten des Bundesamts für Statistik.

Ein zweiter externer Faktor, der paradoxerweise die Reformen der Gewerkschaftsstrukturen begünstigte, war die stärkere Polarisierung der kollektiven Arbeitsbeziehungen. Zeitgleich mit der Rezession zu Beginn der 90er-Jahre entfachten prominente Vertreter aus dem Arbeitgeberlager eine Diskussion über eine neoliberale «Revitalisierung» der Schweizer Wirtschaft (Mach, 2006). Die darauf folgende Infragestellung der Institutionen der Sozialpartnerschaft und des Sozialstaates führte nicht nur zu konflikträchtigeren Kollektivverhandlungen (Mach und Oesch, 2003; Oesch, 2007a). Sie hatte auch einen Schulterschluss innerhalb des Gewerkschaftslagers zur Folge und verringerte die politische Distanz zwischen Verbänden des traditionell linken (GBH, GDP) und rechten (SMUV, VHTL) Gewerkschaftsflügels. Die Annäherung der Gewerkschaftspositionen erleichterte in der Folge die verbandsübergreifende Zusammenarbeit.

6 «Organizational inertia» bezeichnet die Schwierigkeiten von Organisationen, aufgrund verschiedener Faktoren wie Wertesystemen, Eigeninteressen der Führung oder politischen Präferenzen ihre Prozesse und Strukturen zu verändern.



Schliesslich wurden die Strukturreformen der letzten zehn Jahre wohl auch durch den Generationenwechsel in der Führung der grossen Verbände erleichtert. In den 90er-Jahren kam eine neue Generation von Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionären an die Spitze, die im Gegensatz zu ihren Vorgängern nicht aus handwerklichen, sondern akademischen Berufen stammten und über soziale Bewegungen und politische Parteien zu den Gewerkschaften gekommen waren (Mach und Widmer, 2004). Diese neuen Exponenten und Exponentinnen teilten erstens den Wunsch nach stärker politisierten, konfliktfähigeren Gewerkschaften. Zweitens übernahmen sie die Führung in einer Periode der wirtschaftlichen und organisationspolitischen Krise und waren gezwungen, neue Antworten zu entwickeln. Mit den Worten des wohl bekanntesten Vertreters dieser Generation, des langjährigen GBI- und Unia-(Co-)Präsidenten Vasco Pedrina, ging es darum, «nach der Gewerkschaft der Hochkonjunktur die Gewerkschaft für raue Zeiten» aufzubauen.<sup>7</sup>

### **Gewerkschaftsfusionen zwischen 1990 und 2006**

Zu Beginn der 90er-Jahre hatte eine Fusionswelle die europäische Gewerkschaftsbewegung erfasst (Ebbinghaus und Visser, 2000; Ebbinghaus, 2003; Waddington, 2006). Das Resultat von besonders grossen Zusammenschlüssen mit mehr als einer Million Mitgliedern sind Unison (1993) und Amicus (2002) in Grossbritannien, BCE (1998) und ver.di (2001) in Deutschland. Vergleichsweise ebenso bedeutende Fusionen mit mehreren Hunderttausend Mitgliedern haben zu FNV Bondgenoten (1998) in den Niederlanden, Fagforbundet in Norwegen (2003) sowie IF Metall (2006) in Schweden geführt. Diese Grossfusionen sind jedoch nur die Spitze eines Eisbergs aus Zusammenschlüssen und Übernahmen, welche in Nordwesteuropa die Anzahl Einzelgewerkschaften wesentlich reduziert haben. Tabelle 1 zeigt, dass auch die Schweiz keine Ausnahme darstellt. Zwischen 1992 und 2006 haben sich 30 Arbeitnehmerverbände zu neun grösseren Einheiten zusammengeschlossen. Im Folgenden sollen einige dieser Fusionen und Übernahmen diskutiert werden.

Der 1992 erfolgte Zusammenschluss der wesentlich grösseren Gewerkschaft Bau und Holz (GBH) mit der Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier (GTCP) gab den Auftakt zu einem breiten Restrukturierungsprozess. Parallel zum Niedergang der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie hatte die GTCP

7 Ansprache am SGB-Jubiläumskongress in Bern vom 5. November 2005, in: «Alte Fragen in neuer Schärfe», S. 12, SGB-Dossier Nr. 43, Bern, Oktober 2006.

praktisch seit Ende des Zweiten Weltkrieges stetig an Boden verloren. Sie hatte ihren Höhepunkt in den 50er-Jahren mit 30'000 Mitgliedern erreicht, brachte aber 1992 nur noch 12'000 Mitglieder – mehrheitlich aus der chemischen Industrie – in die Fusion ein. Ohne Anlehnung an einen stärkeren Partner wäre die Zukunft der GTCP schwierig geworden. Hätte die Fusion der Branchenlogik gehorcht, wäre ein Zusammengehen der Chemie- und Textilgewerkschaft GTCP mit dem in der Maschinen- und Uhrenindustrie verankerten SMUV näherliegend gewesen. Die politische Nähe und persönliche Affinität der GBH- und GTCP-Spitzen (beide Verbände waren traditionell Teil des linken Gewerkschaftsflügels) führten jedoch zur Gründung der GBI. Durch diese Fusion wurde aus der grossen Baugewerkschaft GBH auf einen Schlag eine Multibranchengewerkschaft, die auch in der Industrie eine Rolle zu spielen begann und zu einer Konkurrenz des ebenso grossen SMUV wurde. Dieser hatte im gleichen Jahr 1992 den kleinen Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungsarbeiter (VBLA) übernommen (2'500 Mitglieder).

Es kann argumentiert werden, dass mit der Fusion zu GBI zugleich auch ein erster Grundstein für die spätere Schaffung von Unia gelegt wurde. Die beiden mit Abstand grössten Verbände des SGB – GBI und SMUV – konnten entweder enger zusammenarbeiten oder sich in ihren zahlreichen überlappenden Organisationsbereichen (Baunebengewerbe, Bekleidung, Chemie) konkurrenzieren. Ignorieren konnten sie sich nicht mehr. Vor dem Hintergrund der rezessionsbedingten Mitgliederverluste und verhärteten Arbeitgeberpositionen Mitte der 90er-Jahre entschieden sich die Spitzen der beiden Verbände – Vasco Pedrina (GBI) und Christiane Brunner (SMUV) – für die Kooperation. Eine erste Grundlage wurde gelegt, indem sich die beiden Exponenten während vier Jahren (1994–1998) das Co-Präsidium des SGB teilten.

In einem zweiten Schritt wurde 1996 mit unia ein gewerkschaftliches Aufbauprojekt ins Leben gerufen. Ziel dieses gemeinsam gegründeten «Gewerkschaft-Start-up» war, die immer grösser werdende Organisationslücke in den privaten Dienstleistungen – insbesondere in Verkauf, Gastgewerbe und Versicherungen – zu schliessen. Angesichts der Schwierigkeit des Unterfangens (und der folglich dafür nötigen Ressourcen) war beiden Verbänden klar, dass nur ein mehrjähriges und gemeinsam finanziertes Aufbauprojekt reelle Erfolgchancen haben würde. Diese Neugründung stiess zwar innerhalb des SGB auf heftigen Widerstand der Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel (VHTL), die in einigen Bereichen der privaten Dienstleistungen präsent war

(bei einem allerdings tiefen Organisationsgrad). Dennoch wurde das Aufbauprojekt unia im Verkauf und Gastgewerbe mit Erfolg vorwärtsgetrieben und wies anlässlich der Fusion zu Unia 2005 20'000 Mitglieder auf, meist Frauen. Parallel dazu begannen GBI und SMUV ihre Gewerkschaftssekretariate zusammenzulegen und gaben sprachregional gemeinsame Zeitungen heraus. Durch diese schrittweise vertiefte Kooperation und Verzahnung der Apparate wurde der Weg geebnet für einen Zusammenschluss, der aussenstehenden Beobachterinnen und Beobachtern noch Anfang der 90er-Jahre als völlig unrealistisch erschienen wäre – als zu verschieden galten die gewerkschaftlichen Traditionen und politischen Kulturen der beiden Verbände.

Im Laufe der Fusionsgespräche von Unia stiess auch die mit grossen Schwierigkeiten kämpfende VHTL zu den heiratswilligen Verbänden. Die VHTL hatte zwischen 1990 und 2003 fast die Hälfte ihrer Mitglieder verloren (von 26'600 auf 14'400) und entschloss sich für ein Aufgehen innerhalb von Unia. Folglich schlossen sich 2005 die beiden grossen Gewerkschaften GBI und SMUV – mit Mitgliederschwergewichten bei Männern im Bau und der Industrie – mit den zwei kleineren Dienstleistungsverbänden unia und VHTL sowie der Genfer Tertiärgewerkschaft Actions zu Unia zusammen.

Tabelle 1: Fusionen zwischen Arbeitnehmerverbänden in der Schweiz, 1990 bis 2006

Jahr	Neu entstandener Verband	An Fusion beteiligte Verbände	Anzahl	
			Mitglieder bei Fusion	Mitglieder 2006
<b>Zusammenschlüsse unter SGB-Dach</b>				
1992	GBI Gewerkschaft Bau und Industrie	Gewerkschaft Bau und Holz (GBH) Gewerkschaft Textil, Chemie und Papier (GTCP)	129'300	91'000*
1992	SMVU	Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (SMVU) Verband der Bekleidungs-, Leder- und Ausrüstungsarbeiter (VBLA)	109'500	88'000*
1999	Geko Gewerkschaft Kommunikation	PTT-Union, Verbandes Schweizer Postbeamter (VSPB) Verband Schweiz. Telefon- und Telegrafbeamter (VSTTB) Vereinigung Posthalterinnenverband (SPV) Postsektion des Personalverbandes des Bundes (PVB)	42'300	35'900
1999	comedia	Gewerkschaft Druck und Papier (GDP) Schweizerische Lithographenbund (SLB) Schweizerische Journalisten-Union (SJU) Angestelltenverband des schweizerischen Buchhandels	17'800	14'300
2001	Garanto	Verband Schweizerischer Zollbeamter (VSZB) Verband des Schweizerischen Zollpersonals (VSZP)	4100	4000
2005	Unia	Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (SMUV) Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel (VHTL) unia Actions	203'000	201'000

**Zusammenschlüsse unter dem Dach des Christlich-Nationalen Gewerkschaftsbundes (CNG)**

1998	Syna	Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband (CHB)	80'400	62'000
		Christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe (CMV)		
		Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer (LFSA)		
		Schweizerische Grafische Gewerkschaft (SGG)		
		Verband des christlichen Staats- und Gemeindepersonals (VCHP)		
2000	transfair	Christliches Verkehrspersonal (GCV)	16'700	14'400
		Christliche Gewerkschaft PTT (ChPTT)		
		Verband des christlichen Bundespersonals (VCB)		

**Zusammenschluss unter dem Dach von Travail.Suisse**

2006	Angestellte Schweiz	Verband Schweizerischer Angestelltenvereine der Maschinen- und Elektroindustrie (VSAM)	23'200	23'200
		Verband Angestellte der chemischen und pharmazeutischen Industrie Schweiz (VSAC)		

\* 2003

Bereits zuvor hatte innerhalb des SGB der Prozess zur Bildung einer umfassenden Mediengewerkschaft eingesetzt. Ursprünglich sollten sich fünf im Bereich der Druckindustrie und den Medien tätige Verbände zusammenschliessen. Die beiden Journalistenverbände Schweizer Syndikat Medienschaffender (SSM) und Schweizerischer Journalistenverband (SVJ, später Impressum) entschieden sich jedoch kurz vor der Fusion gegen den Zusammenschluss. Folglich liegt der Organisationsbereich der 1999 entstandenen Gewerkschaft comedia vor allem in der grafischen Industrie sowie bei den Buchhändlerinnen und Buchhändlern. Weil comedia in der Presse (gegenüber Impressum) und den elektronischen Medien (gegenüber SSM) Minderheitsgewerkschaft blieb, brachte die Fusion nur teilweise die erhoffte Rationalisierung der Verbandsstrukturen.

Ebenfalls 1999 schlossen sich fünf Personalverbände der PTT (Post und Telekom) zur Gewerkschaft Kommunikation (GeKo) zusammen. Angesichts der Revision des Beamtenrechtes und der Liberalisierung der Post- und Telekomdienstleistungen hatte sich die Bündelung der Kräfte und der Schritt von der Beamten- zur Branchengewerkschaft aufgedrängt. Durch die Zusammenschlüsse im Medienbereich einerseits, dem Post- und Telekommunikationsbereich andererseits reduzierte sich die Anzahl der Mitgliedergewerkschaften des SGB zwischen 1998 und 1999 von 17 auf 11.

Fusionen und Übernahmen beschränkten sich jedoch nicht nur auf die SGB-Verbände. Ein tief greifender Restrukturierungsprozess fand auch innerhalb des CNG statt. Zu Beginn der 90er-Jahre hatten sich drei kleine christliche Gewerkschaften dem Christlichen Metallarbeiterverband (CMV) angeschlossen. Dieser entwickelte sich zur ersten interprofessionellen Einheitsgewerkschaft der Schweiz, als er 1998 mit dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband (CHB), dem bisher unabhängigen Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmer (LFSA) und zwei weiteren kleinen Verbänden fusionierte. Wie in anderen Fusionen zuvor und danach zeitigte der Zusammenschluss nicht die erhofften Mitgliedererfolge: Die neu geschaffene Gewerkschaft Syna startete mit 80'000 Mitgliedern, verlor aber in den ersten acht Jahren ihres Bestehens 18'000 Mitglieder. Die Reorganisation innerhalb des christlichen Dachverbandes wurde zu Ende geführt mit der 2000 erfolgten Gründung von transfair als Ergebnis des Zusammenschlusses von vier CNG-Verbänden des öffentlichen Bereiches.

Aus dieser summarischen Übersicht über die wichtigsten Gewerkschaftsfusionen der letzten fünfzehn Jahre drängen sich zwei Bemerkungen auf. Erstens fällt auf, dass die Rationalisierung der Verbandsstrukturen die historische Trennlinie zwischen sozialdemokratischem und christlichem Gewerkschaftsdach nicht überwinden konnte. Übernahmen und Fusionen fanden fast ausschliesslich innerhalb der jeweiligen Dächer statt, mit der Folge, dass sich weiterhin in vielen Branchen (Bauhaupt- und Baunebengewerbe, Gastgewerbe, Maschinenindustrie, Medien, Verkauf) und Staatsbetrieben (Post, Nahverkehr) zwei oder mehr Verbände konkurrieren.

Zweitens braucht es keine hellseherischen Fähigkeiten um festzustellen, dass der Prozess der Rationalisierung der Verbandsstrukturen noch nicht abgeschlossen ist. Einige Zusammenschlüsse bildeten erst einen Zwischenschritt zu einer wirklichen Flurbereinigung und der Schaffung von Verbänden mit einer kritischen Grösse. Andere Reformschritte wie der für 2009 geplante Zusammenschluss zwischen dem SEV und der GeKo zu einem Verband der öffentlichen Netzwerkbetriebe (80'000 Mitglieder) wurden bis auf Weiteres ausgesetzt, ohne dass jedoch die logische Grundlage für die Fusion infrage gestellt wurde.

### **Logik der Zusammenschlüsse und Auswirkungen auf die Dachverbände**

Zusammenschlüsse zwischen Gewerkschaften werden mit einer breiten Palette von Argumenten begründet. Aus einer Analyse der Literatur können vier Hauptargumente zusammengefasst werden (Ebbinghaus, 2003; Visser, 2004; Waddington, 2006).

*(1) Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt:* Ziel der Fusionen ist, die Gewerkschaftsstruktur der veränderten Beschäftigungsstruktur anzupassen. Dies kann einerseits bedeuten, dass eine Gewerkschaft mittels Fusion aus ihrem schrumpfenden Organisationsbereich auszubrechen versucht. Andererseits soll die Fusion zu einer interprofessionellen Gewerkschaft eine Antwort auf die Mobilität der Mitglieder geben: Ein Branchenwechsel soll nicht mehr automatisch zum Verbandsaustritt führen. Schliesslich zwingt die Privatisierung von Teilen der öffentlichen Infrastruktur die betroffenen Verbände, neue Wege zu gehen und sich vom Hausverband eines grossen Staatsbetriebes zur Branchengewerkschaft zu wandeln. Dies geht mit der (alleine schwierig zu bewältigenden) Aufgabe des Aufbaus eines nationalen Sekretariatsnetzes einher und führt uns zur zweiten Begründung.

(2) *Skaleneffekte und Synergien dank zusammengelegten Apparaten:* Wie bei Unternehmensfusionen erhoffen sich auch Gewerkschaften, durch Zusammenschlüsse Skaleneffekte und Synergien zu erzielen. Statt zwei Gewerkschaftssekretariaten mit eigenen Kommunikation-, Arbeitsrecht- und Informatikabteilungen ist nur noch eine vonnöten. Das Zusammenlegen der Apparate soll Ressourcen für neue Tätigkeiten freilegen, zum Beispiel für Aufbauprojekte oder verbesserte Mitgliederdienstleistungen. Zudem erhoffen sich Verbände von Fusionen – dank gesteigener Grösse – mehr Einfluss in Vertragsverhandlungen und der politischen Lobbyarbeit.

(3) *Antwort auf finanzielle Probleme:* Fusionen und Übernahmen sind, insbesondere für kleine Verbände, oft die einzige Möglichkeit, ihre Zukunft zu sichern. Mitgliederschwund und damit einhergehende finanzielle Probleme sind für die meisten Fusionen ein wichtiger Beweggrund (Waddington, 2006: 639). In stark schrumpfenden Organisationsbereichen ist das Aufgehen in grösseren Verbänden oft die einzige Alternative. So sind die früher einflussreichen Textil-, Leder- und Schuhindustriegewerkschaften in den meisten westeuropäischen Ländern in grösseren Gewerkschaften aufgegangen.

(4) *Verminderung der Konkurrenz zwischen Gewerkschaften:* Mit Ausnahme Österreichs und teilweise Deutschlands konnte das Prinzip «Eine Gewerkschaft pro Branche» in den wenigsten europäischen Ländern durchgesetzt werden. Folglich stehen Gewerkschaften in vielen Branchen zueinander in Konkurrenz mit einem damit verbundenen suboptimalen Ressourceneinsatz: Sie werben um dieselben Mitglieder, führen parallel zu einander dieselben Aktivitäten durch und behindern sich gegenseitig in Vertragsverhandlungen. Mit Fusionen geht die Absicht einher, diese Konkurrenz in Kooperation zu wandeln.

Welche Gründe standen im Vordergrund der Gewerkschaftszusammenschlüsse in der Schweiz? In Fusionen, in denen verschiedene Personalverbände derselben Branche zusammengeführt wurden (wie bei der Gewerkschaft Kommunikation in Post und Telekom oder bei Garanto beim Zollpersonal), spielten vor allem die Argumente (2) und (4) eine Rolle: Doppelspurigkeiten und Konkurrenz sollten abgebaut und Synergien für mehr Einfluss genutzt werden. In beiden Fällen war das Ziel die Schaffung einer Einheitsgewerkschaft für die gesamte Branche. Bei der Fusion zu *comedia* stand auch dieses Ziel – der Aufbau einer einzigen Mediengewerkschaft – im Vordergrund. Dazu gesellte sich das Argument (1): Der grösste Fusionspartner Gewerkschaft Druck und



Papier (GDP) stand, angesichts seines schrumpfenden Organisationsbereichs und des damit einhergehenden Mitgliederrückgangs (von 17'500 in 1980 auf 12'300 in 1998), unter wachsendem Handlungsdruck.

Für die Fusion zu Unia waren vor allem Gründe (1) und (2) ausschlaggebend: Mit der neuen interprofessionellen Grossgewerkschaft sollte das Beschäftigungswachstum im Tertiärsektor nachvollzogen und eine stärkere Verankerung bei den Frauen und Angestellten bewerkstelligt werden. Zu diesem Zweck sollten Synergien genutzt und Ressourcen freigesetzt werden, um ein engmaschigeres Sekretariatsnetz mit grösserer Präsenz aufzubauen. Schliesslich waren sowohl für den Anschluss des VBLA beim SMUV als auch der VHTL bei Unia das Argument (3) entscheidend. Die geringe Grösse, der Mitgliederschwund und die damit verbundenen finanziellen Nöte machten für diese zwei Verbände das Anlehen an einen starken Partner überlebensnotwendig.

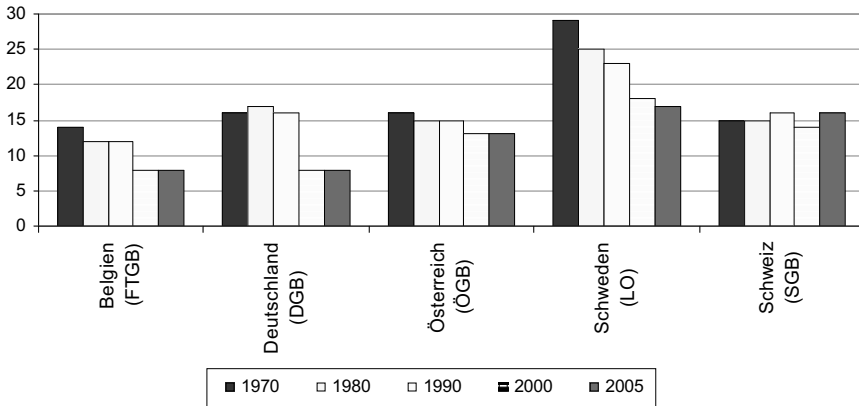
Die oben aufgeführten Begründungen helfen zu verstehen, warum gewisse Verbände eine Fusion gesucht haben. Sie geben jedoch nur ungenügend Aufschluss darüber, welche Verbände sich miteinander zusammengeschlossen haben. Neben der Branchenlogik spielt hier das Argument der politische Nähe und Zugehörigkeit zu einem Dach eine zentrale Rolle. Dies erklärt einerseits, warum der Christliche Holz- und Bauarbeiterverband (CHB) mit der Christlichen Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe (CVM) statt einige Jahre zuvor mit der Gewerkschaft Bau und Holz (GBH) fusioniert hat. Andererseits macht sie das Zusammengehen der Industriegewerkschaft GTCP mit der GBH (statt der anderen Industriegewerkschaft SMUV) verständlich. Die politische Zugehörigkeit erklärt teilweise auch, warum sich der politisch unabhängige Schweizerische Journalistenverband (SVJ, heute umbenannt in Impressum) 1998 gegen eine Fusion mit der linken Journalisten-Union (SJU) zu comedia und die Mitgliedschaft beim SGB entschieden hatte.

Dies führt uns zu den Auswirkungen der Zusammenschlüsse auf die Dachverbände. Abbildung 5 zeigt für das jeweils grösste nationale Gewerkschaftsdach die Entwicklung der Anzahl Mitgliederverbände. Daraus wird deutlich, dass die westeuropäische Gewerkschaftslandschaft in den letzten 15 Jahren einen tief greifenden Konzentrationsprozess durchgemacht hat. In Deutschland bestand der DGB 1990 aus 16 Einzelverbänden, heute sind es noch die Hälfte. Auch für Belgiens FTGB und Schwedens LO hat sich die Anzahl Mitgliederverbände in derselben Zeitspanne durch Fusionen deutlich reduziert (von 12 zu 8 be-

ziehungsweise von 23 zu 17). Mit Abstand am meisten Fusionen fanden in Grossbritannien statt, wo die Anzahl Mitgliederverbände des TUC zwischen 1980 und 2005 von 108 auf 67 zurückgegangen sind (Waddington, 2006; nicht auf Abbildung).

### Abbildung 5:

#### Entwicklung der Anzahl Verbände in den Dachverbänden, 1970–2005



Quelle: Ebbinghaus und Visser (2000)

Abbildung 5 suggeriert, dass der Konzentrationsprozess vor dem SGB halt gemacht hätte. Das Gegenteil war der Fall. Die Anzahl Mitgliederverbände des SGB reduzierte sich zwischen 1990 und 2005 infolge von Fusionen von 16 auf 9 Verbände. Weil jedoch der SGB unter seinem neuen Präsidenten Paul Rechsteiner 1998 entschieden hatte, sich gegenüber Angestelltenverbänden und Berufsorganisationen zu öffnen, stiessen zwischen 1998 und 2005 sieben neue Verbände zum SGB. Darunter befanden sich mit dem Bankpersonalverband sowie dem Personalverband des Bundes (je 12'000 Mitglieder) zwei klassische Angestelltenorganisationen. Diese Öffnungspolitik war von entscheidender Bedeutung für die gesellschaftliche Stellung und den politischen Einfluss des SGB. Ohne sie hätte der SGB 2006 statt 380'000 nur 345'000 Mitglieder gezählt.

Auch das zweite Gewerkschaftsdach CNG reformierte sich. 2003 schloss es sich unter der Führung seines langjährigen Präsidenten Hugo Fasel mit einigen Angestelltenverbänden zu *Travail.Suisse* zusammen. Die Initiativen beider

Dächer gehorchen derselben Logik: Sie sind Versuche, die historische Trennlinie zwischen Arbeitergewerkschaften und Angestelltenverbänden zu überwinden. Angesichts der Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt befinden sich insbesondere die Gewerkschaften in Zugzwang, neue Berufsgruppen in ihre Organisationen zu integrieren. Diese Initiativen ändern jedoch noch wenig daran, dass in beiden Dächern den zwei interprofessionellen Gewerkschaften Unia und Syna ein sehr grosses Gewicht zukommt. 2006 stellte Syna 38 Prozent der Mitglieder von Travail.Suisse, Unia gar 53 Prozent der Mitglieder des SGB. Das ist auch im internationalen Vergleich ein hoher Anteil: In Deutschland kommen die zwei grössten Gewerkschaften ver.di und IG Metall gemeinsam auf einen Anteil von 69 Prozent der Mitglieder des DGB. In Schweden vertreten Kommunal und IF Metall 57 Prozent der Mitglieder von LO, in Grossbritannien Unison und Unite fast 50 Prozent von TUC (Waddington, 2006). Die Existenz dieser Grossgewerkschaften stellen die Gewerkschaftsdächer folglich europaweit vor neue Herausforderungen. Denn die neuen «Super-Unions» sind oft gross genug, um entweder alleine als Minidächer und Gesprächspartner der Politik aufzutreten oder ansonsten die Positionen der Dächer entscheidend zu beeinflussen (Streeck and Visser, 1997).

### **Heutige Verankerung der Gewerkschaften auf dem Arbeitsmarkt**

In einem letzten Teil wird die heutige Verankerung der Gewerkschaften auf dem Arbeitsmarkt diskutiert. Dazu interessieren wir uns für den Organisationsgrad in verschiedenen Sektoren und Berufskategorien. Der gewerkschaftliche Nettoorganisationsgrad – definiert als die einem Arbeitnehmerverband angeschlossenen Lohnabhängigen geteilt durch die Gesamtzahl der lohnabhängigen Beschäftigten – lag in der Schweiz 2005 bei etwa 22 Prozent.<sup>8</sup> Rund eine Arbeitnehmerin, ein Arbeitnehmer von fünf ist Mitglied einer Gewerkschaft, eines Angestelltenverbandes oder einer Berufsorganisation. In Abbildung 6 wird dieser Organisationsgrad nach Wirtschaftssektoren differenziert. Drei verschiedene Konfigurationen können unterschieden werden.

---

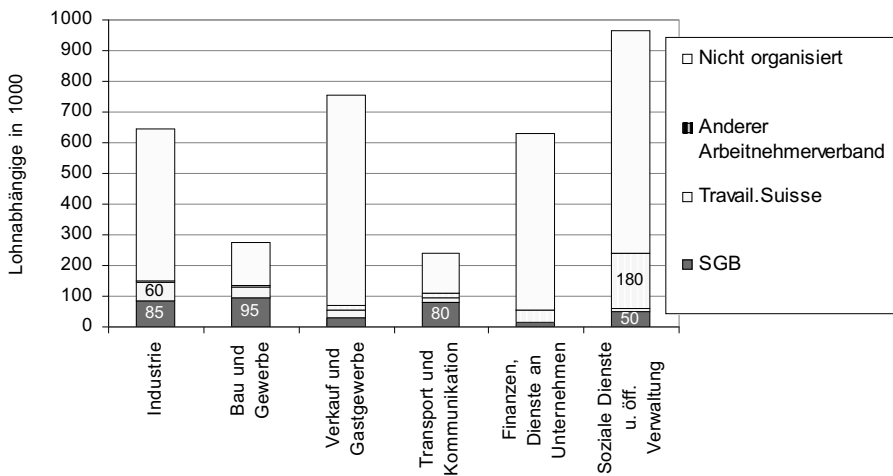
8 Wir berechnen den Nettoorganisationsgrad auf der Basis der Mitgliederzahlen (nach Abzug der Pensionierten) aller Arbeitnehmerverbände. Diese zählten 2005 etwa 760'000 erwerbstätige Mitglieder. Diesen Wert teilen wir durch denjenigen aller lohnabhängigen Beschäftigten (ohne Betriebsinhaber und oberste Kader) 2005, nämlich ca. 3'515'000. Für unsere Berechnungen stützen wir uns auf folgende Quellen: Mitgliederzahlen: SGB; Beschäftigungszahlen: Beschäftigungsstatistik des Bundes, Bundesamt für Statistik.

(1) *Hoher Organisationsgrad:* Mit rund 45 Prozent vergleichsweise hoch liegt der Organisationsgrad in Bau und Gewerbe einerseits, Transport und Kommunikation andererseits. In den Unternehmen des Bauhaupt- und Bauneben-gewerbe sind Syna und vor allem Unia stark verankert. Im Sektor Transport und Kommunikation fällt die Präsenz von SEV (öffentlicher Verkehr) und GeKo (Post und Telekom) ins Gewicht. In diesen Bereichen sind die Gewerkschaften stark männlich geprägt: Unia, SEV und GeKo zählen 230'000 männliche, aber nur 60'000 weibliche Mitglieder.

(2) *Durchschnittlicher Organisationsgrad:* Auf einem bereits deutlich tieferen Niveau von 20 bis 25 Prozent liegt der Organisationsgrad in der Industrie sowie in den sozialen Dienstleistungen und der öffentlichen Verwaltung. Während die Industrie – Chemie, Druck, Maschinen, Uhren – fast ausschliesslich von Verbänden organisiert wird, die einem der beiden Gewerkschaftsdächer angeschlossen sind (Unia und comedia beim SGB, Syna und Angestellte Schweiz bei Travail.Suisse), spielen autonome Personal- und Berufsverbände eine wesentlich wichtigere Rolle in den sozialen Dienstleistungen (einschliesslich des Gesundheits- und Bildungswesen) und der öffentlichen Verwaltung.

(3) *Tiefer Organisationsgrad:* Mit etwas weniger als zehn Prozent liegt der Organisationsgrad in den privaten Dienstleistungen am tiefsten. Dies trifft ebenso auf die wenig qualifizierten Arbeitsplätze in Verkauf und Gastgewerbe wie auf den hoch qualifizierten Finanzbereich und den Wachstumssektor der Dienstleistungen an Unternehmen zu. Die in diesen Branchen aktiven Verbände (der Kaufmännische Verband, Unia oder der Schweizerische Bankpersonalverband) verfügen nicht über dieselbe Verankerung, die die Gewerkschaften im Baugewerbe oder den öffentlichen Infrastrukturbetrieben besitzen.

**Abbildung 6:**  
**Organisationsgrad der Gewerkschaften in den einzelnen Sektoren, 2005**



Quellen: Mitglieder Arbeitnehmerverband: SGB; Beschäftigung nach Sektoren: Bundesamt für Statistik.

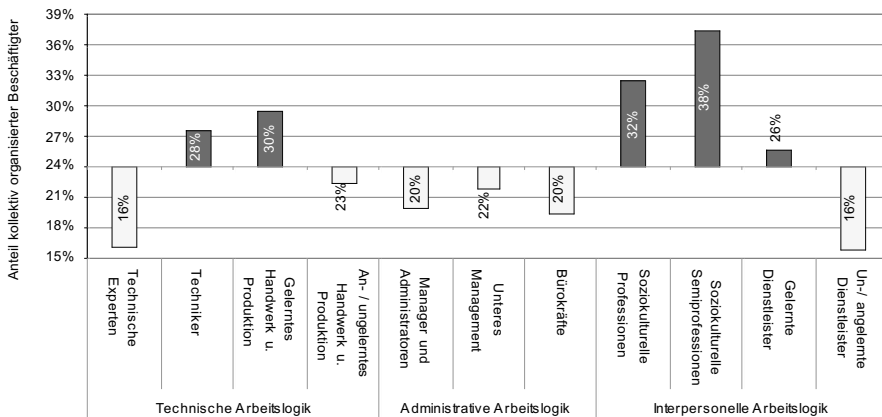
Eine zweite Möglichkeit, die gewerkschaftliche Verankerung im Arbeitsmarkt zu analysieren, wird in Abbildung 7 präsentiert. Sie schlüsselt den Anteil der in einem Arbeitnehmerverband organisierten Beschäftigten nach sozio-professionellen Kategorien auf. Diese Berechnungen beruhen auf den Daten des Schweizerischen Haushaltspanels 1999 und basieren auf einer Stichprobe von 3'214 erwerbstätigen Personen im Alter von 20 bis 65 Jahre (Oesch, 2006; 2007b). 24 Prozent der befragten unselbstständig Beschäftigten gaben an, Mitglied eines Arbeitnehmerverbandes zu sein. Bei Männern lag der Organisationsgrad bei 27, bei den Frauen bei 18 Prozent. Mit 16 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt liegen die Organisationsgrade der technischen Expert/-innen – Ingenieur/-innen, Informatiker/-innen, Architekt/-innen – sowie der niedrig qualifizierten, meist weiblichen Dienstleistungsarbeiterinnen (Oesch, 2006: 166ff).

Die dunklen Balken heben jene Berufskategorien hervor, die überdurchschnittlich gut organisiert sind. Dabei handelt es sich einerseits um das Rückgrat der traditionellen Gewerkschaften, nämlich die vorwiegend männlichen Techniker (28%), gelernten Handwerker und Produktionsarbeiter (30%). Mit 32 bis

38 Prozent noch besser organisiert sind andererseits die gut qualifizierten und mehrheitlich weiblichen sozio-kulturellen Berufsleute des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. Sie gehören in ihrer Mehrheit autonomen Berufsverbänden an. Der hohe Organisationsgrad dieser Beschäftigungskategorien hängt unter anderem mit ihrer Anstellung im öffentlichen Sektor zusammen. Wie in den meisten europäischen Ländern liegt auch in der Schweiz der Organisationsgrad im öffentlichen Bereich deutlich höher als in der Privatwirtschaft; 1999 lagen die entsprechenden Organisationsgrade bei 38 (öffentlicher Sektor) und 18 Prozent (privater Sektor; Oesch, 2006: 174).

Einiges deutet darauf hin, dass sich das Gewicht der zwei gewerkschaftlichen Schlüsselkategorien in entgegengesetzte Richtungen entwickeln wird. Während die Beschäftigungsaussichten der sozio-kulturellen Berufsleute angesichts der demographischen Alterung und fortwährenden Bildungsexpansion positiv einzuschätzen sind, wird der technische Fortschritt (Automatisierung) im Bereich des Handwerks und der gelernten Produktionsarbeit wohl weiterhin abnehmende Beschäftigungszahlen bringen.

**Abbildung 7: Organisationsgrad nach sozio-professioneller Kategorie, 1999**

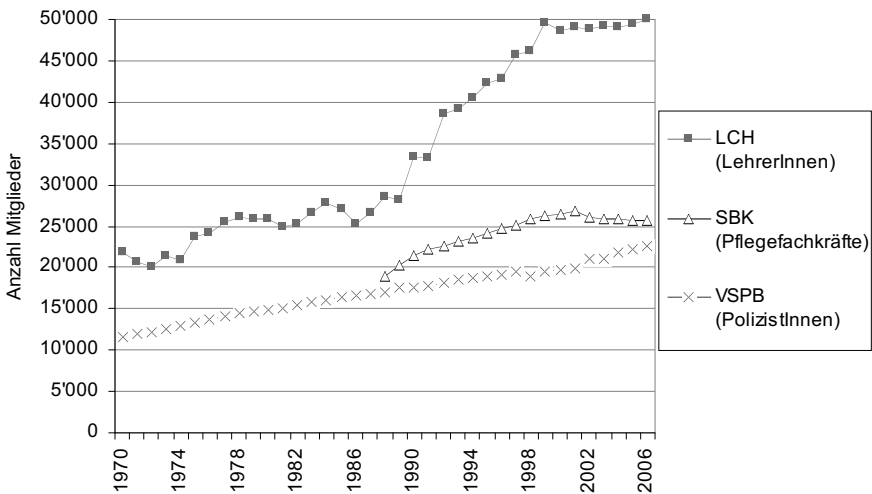


Quelle: Schweizerisches Haushaltspanel 1999, berechnet und diskutiert in Oesch (2006: 168).

Abbildung 7 hilft uns, einen Fehlschluss zu vermeiden. Die sinkenden Mitgliederzahlen der Gewerkschaften haben viel mit den Änderungen in der Beschäftigungsstruktur (sowie verpassten Strategieentscheidungen der Verbände), aber

wenig mit einer generellen Krise der kollektiven Organisation der Arbeitnehmenden zu tun. Bereits Anfang der 90er-Jahre hatte Colin Crouch (1990: 359) auf den europaweiten Vormarsch von Berufsverbänden aufmerksam gemacht, der sich im Schatten der stagnierenden Gewerkschaften abspielt. Dieser fand auch in der Schweiz statt. Die relativ jungen Berufsgruppen der sozio-kulturellen Semi-professionen (wie Therapeut/-innen oder Sozialarbeiter/-innen) haben einen mindestens ebenso hohen Organisationsgrad wie eine Reihe traditioneller Industriebetriebe. Das starke Wachstum der autonomen Berufsverbände des öffentlichen Sektors wird aus Abbildung 8 ersichtlich. Zwischen 1990 und 2006 vergrösserte der Lehrerverband seine Mitgliederzahl um 50 Prozent (auf 50'000 Mitglieder), der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer (SBK) um 20 Prozent (auf 25'600 Mitglieder) und der Verband Schweizerischer Polizeibeamter um 28 Prozent (auf 22'500 Mitglieder). Die Individualisierungsthese greift offensichtlich zu kurz, um die rückläufigen Mitgliederzahlen der Gewerkschaften zu erklären. Bedenkenswert ist hingegen, dass sich das Wachstum von Arbeitnehmerverbänden zu weiten Teilen auf den öffentlichen Sektor konzentriert hatte. Jelle Visser hatte bereits zu Beginn der 90er-Jahre auf die Tendenz hingewiesen, dass «das Wachstum der Gewerkschaften auf der Ausweitung der Beschäftigung durch Regierung und Kommunalverwaltung beruht» (Visser, 1992: 28).

**Abbildung 8:**  
**Entwicklung der Mitgliederzahlen dreier Berufsverbände, 1970–2006**



Quelle: SGB

## Schlussfolgerung

Mit Blick auf die Gewerkschaften erscheinen die 90er-Jahre des letzten Jahrhunderts als eine Periode der grossen Umbrüche. Die grösste wirtschaftliche Krise seit den 30er-Jahren führte nicht nur zu hoher Arbeitslosigkeit, einer Verhärtung der kollektiven Arbeitsbeziehungen und schwindenden gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen. Es war auch das Jahrzehnt der organisatorischen und politischen Neuausrichtung der Gewerkschaften.

*Organisatorisch* begann dieser Prozess 1992 mit dem Zusammenschluss von GBH und GTCP und fand seinen vorläufigen Abschluss 2005 mit der Gründung von Unia. Dazwischen entstanden neue, für schweizerische Verhältnisse grosse Gewerkschaften wie Syna, die Gewerkschaft Kommunikation, comedia oder transfair. Damit sind die Reformen der Gewerkschaftsstrukturen aber aller Voraussicht nach noch nicht abgeschlossen. Selbst diese neu gegründeten, mittelgrossen Verbände verfügen nicht über die nötigen Ressourcen für den Aufbau und Unterhalt eines eigenen nationalen Sekretariatsnetzes, geschweige denn für die Investition in grössere Aufbauprojekte. Verschiedene Branchen sind zudem weiterhin weit entfernt von rationalen Verbandsstrukturen. Hier wirken sich geschichtlich überholte Trennlinien noch immer nachteilig auf die schweizerische Gewerkschaftsbewegung aus.

*Politisch* erfolgte ebenfalls eine Neuausrichtung. Zeitgleich mit der Rezession hatten die Arbeitgeber zu Beginn der 90er-Jahre den «Wachstumspakt der Nachkriegsjahrzehnte» aufgekündigt (Schäppi, 1998). Die Vertragsverhandlungen in verschiedenen Branchen wurden dezentralisiert und dereguliert, die Arbeitsbedingungen gerieten unter Druck. Die Gewerkschaften standen der Arbeitgeberoffensive zu einem grossen Teil machtlos gegenüber. Sie hatten in der langen Wachstumsphase kollektive Widerstandsformen wie den Streik weitgehend verlernt. Mit einigen Jahren Verzug begannen die Gewerkschaften ihre politischen Positionen zu überarbeiten und fanden – Ende der Rezession – wieder zu einer «offensiveren Orientierung» (Rieger, 2001). Ausdruck dieser gewerkschaftlichen Neuausrichtung war die ab 1998 wieder stark steigende Häufigkeit von Arbeitskonflikten (Pedrina und Hartmann, 2007), der erfolgreiche Einsatz für Gesamtarbeitsverträge in bislang nicht abgedeckten Branchen und die mehrjährige Kampagne gegen Tieflöhne (Oesch und Rieger, 2006). Parallel dazu erwiesen sich die Gewerkschaften in einer Reihe von Referen-



dumsabstimmungen als erfolgreiches politisches Gegengewicht zur bürgerlichen Mehrheit (Armingeon, 2000; Oesch, 2007a).

Ob die Gewerkschaften auch längerfristig eine politisch ernstzunehmende Kraft darstellen werden, hängt entscheidend von ihrer Organisationspolitik der kommenden Jahre ab. Eine Hauptherausforderung für sie wird es sein, ausserhalb ihrer traditionellen Kernbranchen (Bauwirtschaft, öffentliche Infrastrukturbetriebe, einzelne Industriebranchen) Repräsentativität zu erlangen und Verhandlungsmacht aufzubauen. Ein solches Unterfangen impliziert einerseits, dass die Gewerkschaften den Aufbau in den privaten Dienstleistungen schaffen; unia hat seit Mitte der 90er-Jahre erste erfolgreiche Anstrengungen im Verkauf und Gastgewerbe unternommen. Andererseits entscheidet sich diese Frage daran, ob die wachsenden Berufsverbände im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen zu eigentlichen Sozialpartnern werden, die eng mit den Gewerkschaftsdächern zusammenarbeiten und die kollektiven Arbeitsbeziehungen auf neue Bereiche ausdehnen.

Die erfolgreiche Ausdehnung der Gewerkschaften und mit ihnen der industriellen Beziehungen auf die wachsenden Dienstleistungsbranchen hängt insbesondere davon ab, ob die Verbände Organisationsmodelle für die gut qualifizierten Erwerbstätigen finden. Der Trend zu einer höher qualifizierten Beschäftigungsstruktur hält in Westeuropa unvermindert an (Kern, 1998; Spitz-Oener, 2006). In der Literatur wird regelmässig darauf hingewiesen, dass mit steigender Qualifikation die Machtasymmetrie im Arbeitsverhältnis und damit auch das Interesse der Beschäftigten an kollektiven Verhandlungen abnimmt (Hyman 1992: 154; Regini 2003: 173). Dementsprechend müssen für die Organisation und kollektive Vertretung dieser Beschäftigtengruppen neue Antworten entwickelt werden. Denn das Arbeitsmarktfundament, auf welchem das heutige System der schweizerischen Arbeitsbeziehungen aufbaut, schrumpft, während die gut qualifizierten Dienstleistungsberufe weiter wachsen. Ohne Verbreiterung des heutigen Fundaments wird der politische Einfluss der Gewerkschaften längerfristig schwer beizubehalten sein.

## Literaturverzeichnis

- Armingeon, Klaus (2000), Schweizer Gewerkschaften im internationalen Vergleich: Gemeinsamkeiten und Unterschiede, in: Armingeon, Klaus und Geissbühler, Simon (Hrsg.): Gewerkschaften in der Schweiz. Herausforderungen und Optionen, S. 391–407, Zürich, Seismo.
- Crouch, Colin (1990), Afterword, in: Baglioni, G. and Crouch, C. (eds.), *European Industrial Relations*, Beverly Hills, Sage.
- Degen, Bernhard (2006), *Vom Wert der Arbeit. Schweizer Gewerkschaften – Geschichte und Geschichten*, Zürich, Rotpunktverlag.
- Ebbinghaus, Bernhard (2003), Ever larger unions: organisational restructuring and its impact on union confederations, *Industrial Relations Journal* 34 (5), S. 446–460.
- Ebbinghaus, Bernhard und Visser, Jelle (2000), *Trade Unions in Western Europe since 1945*, London, Macmillan Reference.
- Flückiger, Yves (1998), The Labour Market in Switzerland: The End of a Special Case?, in: *International Journal of Manpower* 19 (6): S. 369–395.
- Fluder, Robert, Ruf, Heinz, Schöni, Walter und Wicki, Martin (1991), *Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft. Entstehung, Mitgliedschaft, Organisation und Politik seit 1940*, Zürich, Seismo.
- Fluder, Robert and Hotz-Hart, Beat (1998), Switzerland: Still as Smooth as Clock Work?, in: Ferner, Anthony and Hyman, Richard (eds.), *Changing Industrial Relations in Europe*, S. 262–82, Oxford, Blackwell.
- Hyman, Richard (1992), Trade unions and the disaggregation of the working class, in: Regini, Marino (ed.) *The Future of Labour Movements*, S. 150–168. London, Sage.
- Kern, Horst (1998), Proletarisierung, Polarisierung oder Aufwertung der Erwerbsarbeit? Der Blick der deutschen Industriesoziologie seit 1970 auf den Wandel der Arbeitsstrukturen, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 38, S. 113–129.
- Mach, André (2006), *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes. La législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*, Chur, Rüegger.
- Mach André und Oesch, Daniel (2003), Collective Bargaining between Decentralization and Stability: A Sectoral Model Explaining the Swiss Experience during the 1990s, *Industrielle Beziehungen* 10 (1), S. 160–182.

- Mach, André und Widmer, Frédéric (2004), Davantage se politiser et devenir un facteur de pouvoir. Les rapports changeants de la FTMH au politique (1970–2004), in: *Voies multiples, but unique. Regard sur le syndicat FTMH 1970–2000*, Lausanne, Editions Payot.
- Oesch, Daniel (2006), *Redrawing the Class Map. Institutions and Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*, Basingstoke, Macmillan Palgrave.
- Oesch, Daniel (2007a), Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990, *Schweizerische Zeitschrift für Politikwissenschaft* 13 (3).
- Oesch, Daniel (2007b), Zur Analyse der Klassenstruktur von Dienstleistungsgesellschaften: soziale Schichtung in Deutschland und der Schweiz, *Widerspruch* 52, S. 59–74.
- Oesch, Daniel and Rieger, Andreas (2006), Mindestlohnpolitik via Tarifverhandlungen: Erfahrungen der gewerkschaftlichen Mindestlohnkampagne in der Schweiz, in: Schulten, Thorsten, Bispinck, Rainer und Schäfer, Claus (Hrsg.), *Mindestlöhne in Europa*, S. 225–245, Hamburg, VSA-Verlag.
- Pedrina, Vasco und Hartmann, Hans (2007), Streiks und soziale Kämpfe in der Schweiz, *Widerspruch* 52: S. 85–96.
- Regini, Marino (2003), Work and labour in global economies: the case of Western Europe, *Socio-Economic Review* 1, S. 165–184.
- Rieger, Andreas (2001), Chancen für eine offensivere Orientierung der Gewerkschaften, *Widerspruch* 40, S. 114–124.
- Schäppi, Hans (1998), Gewerkschaftliche Lohnpolitik, *Input* 3, S. 6–8.
- Spitz-Oener, Alexandra (2006), Technical change, job tasks and rising educational demands: looking outside the wage structure, *Journal of Labor Economics* 24(2), S. 235–270.
- Streeck, Wolfgang and Visser, Jelle (1997), The rise of the conglomerate union, *European Journal of Industrial Relations* 3, S. 305–332.
- Visser, Jelle (1992), The strength of union movements in advanced capitalist democracies, in: Regini, Mario (ed.), *The Future of Labour Movements*, S. 17–52, London, Sage.
- Visser, Jelle (2004), Patterns and variations in European industrial relations, in: European Commission, *Industrial Relations in Europe*, Chapter 1, S. 11–57, Brussels.
- Waddington, Jeremy (2006), The trade union merger process in Europe: defensive adjustment or strategic reform, *Industrial Relations Journal* 37 (6), S. 630–651.