



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Unia Zentralsekretariat, Präsidialsekretariat, Weltpoststrasse 20, CH-3000 Bern 16

Laudatio von Vania Alleva zum Unia-Hauptpreis für Arbeitssoziologie, Industrielle Beziehungen und Gewerkschaftsforschung in der Schweiz

Andreas Fasel: «Rationalisierung, Sozialpolitik und Wohnungsbau in der Schweizer Maschinenindustrie, 1937 – 1967»

Lausanne, 11. November 2022

Als Präsidentin der Unia bin ich es gewohnt, die Gewerkschaften nicht nur aus einer Binnenperspektive zu betrachten. Im Spiegel der Aussenblicke erschliessen sich nämlich gelegentlich neue Zusammenhänge. Das ist besonders dann der Fall, wenn der Spiegel eine grosse Tiefenschärfe aufweist - wie in **Andreas Fasels** Studie mit dem Titel «Rationalisierung, Sozialpolitik und Wohnungsbau in der Schweizer Maschinenindustrie, 1937 – 1967». Die an der Universität Zürich eingereichte Dissertation ermöglicht Einblicke in einen wenig schmeichelhaften Teil der schweizerischen Gewerkschaftsgeschichte. Aber ich greife vor.

Andreas Fasel führt uns in seiner facettenreichen und doch kompakten Arbeit durch die Industrielandschaft im Dreieck zwischen den Fabriken der Brown Boveri in Baden der Maschinenfabrik Oerlikon in Zürich und den Werken der Gebrüder Sulzer in Winterthur. In den in den 1960er-Jahre arbeiteten über 33 000 Arbeiter/-innen und Angestellte in diesen drei Fabriken.

Obwohl äusserst detailreich und über weite Strecken in einem nüchtern-analytischen Ton geschrieben, ist die Lektüre auch ein Lesererlebnis. Denn Fasels Text entwickelt vom ersten Satz an einen bemerkenswerten Sog. Ich zitiere aus dem Text:

«Unberechtigten ist der Eintritt in das Fabrik-Areal verboten», stand 1967 auf einem Schild beim Werk Oberwinterthur von Gebrüder Sulzer geschrieben. Bis zu Beginn der 1990er-Jahre waren sie kein ungewöhnlicher Anblick, die Fabrik mit ihren Zäunen, Mauern, Toren, Drehkreuzen und Warntafeln, die Schlotte, deren Abgase im Umland für den ersten Schnee des Winters sorgten. Was sich hinter dem Zaun verbarg, blieb ... ein «dunkles Geheimnis hinter verschlossenen Türen», so 1963 das freisinnige Neue Winterthurer Tagblatt. ... Im

Folgenden werde ich das obige Verbot ignorieren und in die Fabrik einsteigen, um mich ein wenig in ihr umzuschauen.

Das tut der Autor auf der Basis einer beeindruckenden Quellenvielfalt. So gut es geht, denn noch immer versuchen die Unternehmen ihre Geheimnisse zu verbergen – wie z.B. im Falle der Sulzer AG, welche keine Einsicht in die Protokolle der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats gewährt.

Wir folgen dem Autor über 300 Seiten durch dieses Panorama – mit zunehmendem Interesse, Erstaunen und, ja, streckenweise auch mit einem Schaudern.

Wobei für mich als Gewerkschafterin die Schreckensmomente weniger bei der Beschreibung der Arbeitgeberseite auftraten:

- nicht so sehr, angesichts der schmutzigen politischen Geheimnisse der Fabrikherren, ihren frontistischen Verbindungen, ihren Verstrickungen mit fundamentalistischen Sekten, antikommunistischen Stosstrupps, Spitzeln und Polizeidiensten;
- auch nicht unbedingt angesichts der Arroganz ihrer Direktoren und Personalchefs, ihrem Bestreben, nackte Ausbeutung mit Versatzstücken nationaler oder völkischer Ideologie zu verbrämen,
- auch nicht in erster Linie angesichts der pseudowissenschaftlichen, teilweise gar von nationalsozialistischen Konzepten inspirierten Bemühungen der beigezogenen Unternehmensberater und Professoren, um immer noch mehr Mehrwert aus den Arbeiterinnen herauszupressen (bis hin zu pseudo-medizinischen Experimenten mit der Belegschaft)
- ja nicht einmal angesichts der allgegenwärtigen Fremden- und Frauenfeindlichkeit in den betrieblichen Regularien und Reglementen.

Das alles IST zwar einigermaßen schrecklich – und wird von Fasel auch ebenso plastisch wie akribisch beschreiben. Aber mich beschäftigte bei der Lektüre etwas anderes mehr: nämlich die Kollaboration des Metallarbeiterverbandes bei der Zurichtung, Unterdrückung und Ausbeutung der Arbeitskräfte und besonders der Frauen und Migrant:innen. Unter dem Motto: Produktivitätssteigerung über alles!

Zwar war mir das nicht unbekannt. Aber das Ausmass der damaligen Klassenkollaboration – und zwar von der Verbandsspitze bis hin zur männlich-schweizerischen Basis in den betrieblichen Arbeiterkommissionen – ist doch schwer verdaubar. Immer noch.

Der Untersuchungszeitraum beginnt nicht zufällig 1937. Das ist das Jahr der unter dem pathetischen Namen «Friedensabkommen» bekannt gewordenen Vereinbarung zwischen dem Metallarbeiterverband und dem Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller. Diese Vereinbarung regelte weder Löhne noch Arbeitsbedingungen. Es war nicht viel mehr als ein Verfahren zur Beilegung betrieblicher Konflikte. Eine Belohnung für die Verbandsspitzen der Gewerkschaft, welche anlässlich eines Lohnkonfliktes bei Sulzer eine massive Streikbewegung gebrochen und sich so als Ordnungsmacht gegen die Belegschaft und die eigenen Vertrauensleute bewiesen hatte.

Das erste Kapitel der Arbeit unter dem Titel «Fabrikleben» schildert daran anschliessend, wie der Metallarbeiterverband unter der Chiffre des «Arbeitsfriedens» den Klassenkampf verabschiedete: von der geistigen Landesverteidigung über einen militanten Anti-

Kommunismus bis hin zum «zum klassenlosen, schaffigen Schweizertum». An der 1.-Mai-Demonstration in Zürich von 1940 untersagte der Metallarbeiterverband seinen Mitgliedern, rote Fahnen zu tragen. Man führte nur eine einzige mit, eine grosse Schweizer Fahne.

Die Gewerkschaft blieb in dieser Logik gefangen; sie konnte gar nicht mehr anders, als in den Werkstätten für Ruhe zu sorgen. Sie sah die Fabrik als Schicksalsgemeinschaft und sich selbst als Wellenbrecher, der die Wucht möglicher Kämpfe brach. Ihre Position als betriebliche Ordnungsmacht blieb an das Fortbestehen des Arrangements nach 1937 gebunden. Also verteidigte sie es auf Biegen und Brechen, auch gegen die Kritik der eigenen Basis.

Im Weiteren zeigt die Studie, wie stark sich diese Klassenkollaboration nach dem zweiten Weltkrieg auf die Betriebsorganisation auswirkte: Die Gewerkschaften setzen den vielfältigen Versuchen der Patrons, die Arbeit zu verdichten und so die Produktivität zu erhöhen, nichts entgegen. Im Gegenteil: der Metallarbeiterverband unterstützte Leistungslohn, Lohnakkord, Zeitakkord, lohnrelevante Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsbewertung, tayloristische Automatisierung und individualisierende Human Relations Technologien aus den USA aktiv. Er arbeitete bei der Durchsetzung kostensenkender Rationalisierungsvorhaben mit und versprach sich davon eine Stärkung seiner betrieblichen Ordnungsfunktion.

Ab 1950 lancierte er gar eine eigene Produktivitätskampagne. Denn eine durch betriebliche Rationalisierung erzielte höhere Arbeitsproduktivität, so die Überlegung, ermöglichte eher die erfolgreiche Aushandlung von Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen. «Es ging nicht darum, die bestehende patronale Autorität durch Mitsprache herauszufordern; man wollte vielmehr zeigen, dass auch die Arbeiter/-innen in der Lage waren, bestehende Abläufe zu verbessern», so Fasel.

Die Unternehmen versuchten die Profitabilität nicht nur durch Arbeitsverdichtung, sondern auch durch die Rekrutierung unterbezahlter Frauen und «billiger» Arbeitsmigrant:innen zu steigern. Der Metallarbeiterverband unterstützte diese Diskriminierungen über weite Strecken. Im Falle kommunistischer Arbeiter:innen aus Italien und später Spanien trug er auch zu deren Bespitzelung und Verfolgung durch Vorgesetzte und Behörden.

Kurzum: Der Verzicht auf Arbeitskämpfe führte zu einer gewerkschaftlichen Demobilisierung. Dies wiederum ebnete den Weg für die Rationalisierungsvorhaben der Nachkriegszeit sowie für Individualisierung und diskriminierende Segregation der Belegschaften.

In den weiteren Teilen seiner Studie untersucht Andreas Fasel den Zusammenhang von Arbeitsbeziehungen sowie betrieblicher Sozial- und Wohnbaupolitik. Und dieser Zusammenhang hat es in sich.

Ausbeutung, Verdichtung und Diskriminierung hatten nämlich unerwünschte Nebenfolgen. Zwar verhinderte der Metallarbeiterverband offene Konflikte, aber die BBC-, Sulzer- und MFO-Beschäftigte kehrten ihren Fabriken einfach individuell den Rücken, was zu Fluktuationsraten von mehr als 30 % pro Jahr führte. Ergänzend zur «Befriedung» und Disziplinierung ihrer Belegschaft, entwickelten die Unternehmen darum umfassende Strategien der «Anbindung» und «Erziehung».

Die Rolle der betrieblichen Sozialpolitik wird im Kapitel «Querverbindungen», dem eigentlichen Kernstück der Untersuchung, geschildert. Der Umfang dieser Massnahmen ist wirklich eindrücklich: Von Versicherungen, Pensions- und Krankenkassen, über die Gewährung von Darlehen und Hypotheken, Zimmervermittlung und Lehrlingsheimen, kostenlose Röntgenuntersuchungen und Rechtsberatungen, Freizeit- und Werkräumen, Ferienheimen, Rettungsschwimmkursen und Musziergruppen bis hin zur Abgabe von verbilligten Lebensmitteln – allein die Aufzählung der 1967 bei Gebrüder Sulzer bestehenden Angebote füllt mehr als zwei Buchseiten.

Der Ausbau der Angebote bezweckte, die Beschäftigten individuell an den Betrieb zu binden: Die materielle Abhängigkeit sollte sich über das Gemeinschaftsgefühl in eine höhere Arbeitsproduktivität übersetzen: in eine «wirksame und freudige Zusammenarbeit, getragen von gegenseitigem Vertrauen», so die Wegleitung von Brown Boveri von 1957. Über betriebliche Sozialarbeit und Ehe- und Familienberatung versuchten die Betriebe sogar bis in die Haushalte der Arbeiter:innen hinein, erzieherisch zu wirken.

Wobei die Ausgestaltung dieser Integration gleichzeitig auch diskriminierende und segregierende Logiken verstärkte: von unterschiedlichen Betriebsrentensystemen für Angestellte und Arbeiter:innen bis hin gruppenspezifischen Freizeitangeboten. Der Metallarbeiterverband und die betrieblichen Arbeiterkommissionen unterstützten diese sozialen Kontrolltechniken in der Regel reibungslos. Auch ohne echte Mitbestimmungsmöglichkeiten verstanden sie sich nämlich als gestaltender Teil dieser Betriebsgemeinschaften.

Mit dem dritten und letzten Kapitel unter dem Titel «Fabrikwohnen» tritt die Untersuchung vollends aus den Werkstätten hinaus. Sie richtet hier den Blick auf das Um- und Hinterland der Fabriken. Über Wohnbauprojekte und entsprechende Mietangebote, aber auch über Bildungs- bzw. Erziehungsangebote wie «Hauswirtschaftskurse» strebten die Unternehmen einen umfassenden Einfluss auf die Lebensgestaltung der Belegschaften an. Wobei auch hierbei wieder diskriminierende Logiken zur Geltung kommen.

Ich zitiere aus dem Text:

«Für die als Konjunkturpuffer verstandenen, disponiblen Arbeitsmigrant/-innen mochten die Betriebe hingegen bis in die 1960er-Jahre hinein nicht ernsthaft bauen. Bei den für sie errichteten schlichten und geschlechtergetrennten Barackenlagern spielte das Moment sozialer und räumlicher Segregation von der regulären Belegschaft hinein. Hier wurde fassbar, dass die von den Unternehmen beabsichtigte Integration der Arbeiter/-innen und Angestellten keineswegs für die gesamte Belegschaft galt, sondern nur für die Einheimischen. Anders gesagt: Die betriebliche Sozialpolitik band zwar ein – doch sie trennte zugleich.»

Alles in allem liefert Andreas Fasels Dissertation eine packende Beschreibung einer «Fabrikgesellschaft», wie sie erstmals in den 1970er Jahren von italienischen Arbeitswissenschaftlern theoretisiert (aber kaum empirisch nachgewiesen) wurde. Er analysiert überzeugend die patriarchale, nationale und autoritäre Ausprägung dieser «Schweizer Fabrikgesellschaft» und ihre Querverbindungen zum politischen und korporatistischen System sowie zur kapitalistischen Entwicklungsdynamik im untersuchten Zeitraum. Dabei wird plastisch nachvollziehbar, was gemeint ist, wenn er von einer «Stadt in

der Stadt» spricht; oder davon, dass die Fabriken eine «durchdringende Hegemonie» über ihre Standorte ausübten, und dabei das Leben der Beschäftigten und ihrer Familien umfassend kontrollierten.

Bevor ich nun den Preis übergebe und zur zweiten Laudatio übergehe, erlaube ich mir noch eine politische Schlussbemerkung. Gerade weil ich die Arbeit so wichtig finde.

Ich entstamme einer Gewerkschaftstradition, welche auf die Mobilisierung der Arbeitnehmenden setzt, nicht auf ihre Demobilisierung. Wir bekämpfen die Spaltung der Bewegung entlang von sexistischen und fremdenfeindlichen Trennlinien. Und wir schreiben uns die Überwindung von Korporatismus und Arbeitsfriedens-Ideologie auf die – sprichwörtliche – rote Fahne. Dabei ist mir klar, dass diese Auseinandersetzung nie abgeschlossen ist. Umso mehr begrüsse ich die historische Aufarbeitung der arbeitsfriedlerischen Tradition, welche zwar auch zu unserer Geschichte gehört, mit deren Nachwehen wir aber bis heute zu kämpfen haben. Allerdings: Es hätte mich interessiert, noch mehr über die Geschichte des Widerstandes in dieser «Schweizer Fabrikgesellschaft» zu erfahren. «Widerstand» blitzt in Andres Fasel Arbeit nämlich bloss punktuell auf – eher als informeller Widerstand in den Fabrikhallen, weniger in gewerkschaftlichen Sitzungsprotokollen.

Das ist bis zu einem gewissen Grad sicher auch der Quellenlage geschuldet. Und kritische Geschichtsschreibung soll natürlich keine «Heldengeschichten» erzählen. Aber das eindrucksvolle Panorama wäre wohl doch noch vollständiger, wenn die Protagonist:innen MEINER Gewerkschaftsgeschichte in dieser Landschaft nicht nur als Opfer der Verhältnisse erscheinen würden...

Die Jury hat dieser Arbeit den Unia-Hauptpreis zugesprochen. Sie schreibt, es handle sich bei dieser exzellenten Arbeit um einen Beitrag zur Sozialgeschichte der Arbeitswelt. Er mache auch deutlich, dass es notwendig ist, über die Arbeitsstätten hinaus, die sozialen Umstände und das Privat- und Familienleben in die Analyse miteinzubeziehen. Ich kann mich diesem Urteil nur anschliessen und gratuliere Andreas Fasel ganz herzlich.