

Festschrift zum 125-Jahr-Jubiläum  
des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes

125 Jahre SKV

125 ans SSEC

Plaquette commémorative du 125<sup>e</sup> anniversaire  
de la Société Suisse des Employés de Commerce

*Context.*



Alexander Tschäppät ist Zentralpräsident des SKV.

Alexander Tschäppät, président central de la SSEC.

Viele Politiker in diesem Land haben in den letzten Jahren ihren Hang für die Bildung entdeckt. Es brauchte eine wirtschaftliche Krise, ein alarmierendes Ansteigen der Arbeitslosenzahlen, ehe gewisse Leute realisierten, dass – neben Wasser – Bildung der einzige Rohstoff dieses Landes ist. Wieviel visionärer waren da doch die Gründer unseres Verbandes vor 125 Jahren. Ihnen war schon damals klar, dass eine solide berufliche Grundausbildung – und die Möglichkeit der späteren Weiterbildung – Basis für eine existenzielle Sicherheit jedes Einzelnen und gleichzeitig auch ein solides Fundament zum Aufbau eines wirtschaftlich starken Landes sind.

Es war nicht der Staat, der dafür sorgte, dass nach Schulabschluss nicht einfach ein Übertritt ins Berufsleben ohne Lehre erfolgte. Und es waren auch nicht die Politiker, welche die heute so modern gewordene Bildungsoffensive seinerzeit in Gang setzten. Es waren unsere Gründerväter und -mütter (der SKV besteht aus rund 40 Prozent weiblichen Mitgliedern), welche mit der Gründung eines Bildungsvereins zur Selbsthilfe griffen. Ihnen sei im Jubiläum mit besonderem Respekt gedacht.

Der weisen Voraussicht unserer Vorväter ist es zu verdanken, dass sehr viele Angestellte im Verlauf des letzten Jahrhunderts ihre Chancen zum beruflichen Aufstieg wahren und mehren konnten. Daher haben sehr viele von uns unserem Verband viel zu verdanken. Unser Verband seinerseits konnte seine vielseitigen Bildungsangebote aber nur dank der Treue seiner Mitglieder machen und erweitern. Dafür sei Ihnen allen herzlich gedankt.

Der wirtschaftliche Wandel und die strukturellen Veränderungen haben dazu geführt, dass sich unser Verband vor allem in jüngster Zeit vermehrt mit Fragen sozialer Natur wie zum Beispiel Arbeitsplatzsicherheit, Lehrstellenbeschaffung und flexibles Rentenalter zu beschäftigen hatte. Auch hier hat sich gezeigt, wie vital und kämpferisch unser Verband ist.

Der SKV wird 125 Jahre alt; ein Verband, der seit 125 Jahren die Bildung ins Zentrum seiner Bemühungen rückt, der aber auch in sozialen Fragen ein grosses Engagement aufbringt. Unser Verband hat in den letzten 125 Jahren keine Patina angesetzt. Er ist 125 Jahre jung, fortschrittlich und modern geblieben. Die Zukunft des SKV hat begonnen, und das erfüllt mich mit Stolz! □

Au cours de ces dernières années, de nombreux politiciens de notre pays se sont trouvés un penchant pour la formation. Il a fallu une crise économique et une augmentation alarmante du nombre de chômeurs pour que les gens réalisent qu'en dehors de la houille blanche, la formation est la seule matière première que possède notre pays. Il y a de cela 125 ans, les fondateurs de la SSEC étaient visionnaires. Pour eux, une solide formation professionnelle et des possibilités de perfectionnement constituaient à la fois la base d'une sécurité existentielle pour chacun et le fondement d'un pays fort sur le plan économique.

Actuellement, les offensives en faveur de la formation sont devenues à la mode. Mais jusque là, ni l'Etat ni la classe politique ne s'était véritablement préoccupés de l'importance d'un bon apprentissage pour entamer sa vie professionnelle au sortir de la scolarité. Nos pères et mères fondateurs (la SSEC se compose d'environ 40% de membres féminins) ont pris leur destin en mains lors de la création d'une association dédiée à la formation. En cette année anniversaire, il est de notre devoir de leur manifester notre reconnaissance.

L'esprit visionnaire de nos prédécesseurs a permis au cours de ce siècle à de très nombreux employés de trouver leur voie dans le monde professionnel. Beaucoup d'entre nous ne peuvent que remercier infiniment notre association. De son côté, celle-ci ne peut que s'enorgueillir de la fidélité de ses membres qui lui a permis de développer une large palette de cours.

Au cours de ces derniers temps, les mutations économiques et les modifications structurelles ont conduit notre association à se préoccuper davantage de questions sociales, telles que la sécurité des emplois, la création de postes d'apprentissage et la retraite à la carte. Ce contexte tourmenté a fait apparaître combien notre association avait conservé sa vitalité et son esprit de battante.

La SSEC fête cette année ses 125 ans d'existence. Cette association a fait de la formation sa principale préoccupation sans pour autant relâcher ses efforts dans le domaine social. Au cours de sa longue vie, elle n'a pas laissé la patine du temps altérer son enthousiasme. Elle démontre chaque jour combien, malgré sa longévité, elle est restée jeune, moderne et progressiste. Pour elle, l'avenir ne fait que commencer et j'en suis particulièrement fier! □

# Inhalt / Sommaire

	<b>Editorial</b> des Präsidenten Alexander Tschäppät / du président Alexander Tschäppät	3
	<b>Grussbotschaft / Allocution de bienvenue</b> von Bundesrat Kaspar Villiger / de Kaspar Villiger, conseiller fédéral	7
	<b>Grussbotschaften befreundeter Verbände</b>	8
<b>Rückblick: 125 Jahre SKV</b>	<b>1873–1973: Die ersten hundert Jahre</b> , von Richard Maier-Neff	11
	<b>1973–1985: Wolken über dem Arbeitsmarkt</b> , von Alfred Hubschmid	22
	<b>1985–1991: An einer bedeutenden Schwelle</b> , von Monika Weber	27
	<b>1991–1997: Sieben magere Jahre</b> , von Peider Signorell	30
	<b>Cent vingt-cinq ans déjà . . . la SSEC</b> , par Robert Moser	35
	<b>Chronologie</b>	38
<b>Ausblick</b>	<b>Angestelltenpolitik</b> Der Wandel als einzige Konstante, von Barbara Ringeisen	42
	<b>Arbeitszukunft</b> Gutes Leben und Arbeiten für alle, von Rita Schmid Göldi	47
	<b>Berufsbildung</b> Auf der Höhe der Zeit bleiben, von Werner Burkard	50
	<b>Zukunft der Sozialversicherungen</b> Solidarität ist dringend nötig, von Otto Piller	55
	<b>Unternehmenskultur</b> Erfolg und Gleichstellung gehen Hand in Hand, von Margrit Osterloh und Sigrid Wübker	58
	<b>Sponsorenliste</b>	62

## Impressum

**Herausgeber und Verlag / Editeur**  
Schweizerischer  
Kaufmännischer Verband SKV  
Société Suisse des Employés  
de Commerce SSEC  
Telefon 01 283 45 45

**Verlagsleitung / Délégué de l'éditeur**  
Josef Kalin

**Redaktion / Rédaction**  
Ingo Boltshauser (ibo),  
Elisabeth Jacob (ej),  
Margrit Stucki, (ms),  
Rita Torcasso (rt)

**Redaktionsadresse und Sekretariat**  
Context.  
Hans Huber-Strasse 4  
Postfach  
8027 Zürich  
Telefon 01 283 45 33  
Telefax 01 201 50 95

**Rédaction Suisse romande**  
Pierre-Henri Badel  
44, rte de Divonne  
1260 Nyon  
Téléphone 022 361 90 25  
Fax 022 362 05 13

**Abonnemente / Abonnements**  
Inland / Suisse,  
6 Monate / 6 mois: Fr. 42.–;  
12 Monate / 12 mois: Fr. 78.–

**Anzeigen / Annonces**  
Kretz AG  
Verlag und Annoncen  
General Wille-Strasse 147  
Postfach  
8706 Feldmeilen  
Telefon 01 923 76 56  
Telefax 01 923 76 57

**Konzeption / Conception**  
Brandl & Schärer AG, 4601 Olten

**Erscheinungsweise / Parution**  
14täglich / bimensuel  
102. Jahrgang  
(vormals skz / edc)  
Auflage 70 000 Exemplare

**Fotos / Photos**  
Dieter Seeger

**Fotolithos / Photolithos**  
Grapholt AG, 4632 Trimbach

**Druckerei / Imprimerie**  
Vogt-Schild/Habegger,  
4501 Solothurn

# Grussbotschaft / Allocution de bienvenue

## Sehr geehrte SKV-Mitglieder

Ich gratuliere Ihnen zum 125jährigen Bestehen des Schweizerischen Kaufmännischen Verband (SKV). Er und seine Mitglieder haben seit mehr als einem Jahrhundert Pionierarbeit in der Aus- und Weiterbildung geleistet. In einem rohstoffarmen Land wie der Schweiz ist der Rohstoff des Denkens und Lernens das A und O des wirtschaftlichen Überlebens. Ihre Anstrengungen haben sich auszahlt. Unser Land zählt heute trotz seiner Kleinheit zu den führenden Wirtschaftsnationen.

Man sagt oft und gern, heute sei alles im Wandel. Und man unterschätzt nicht selten, was das bedeutet. Wandel heisst, dass morgen anders ist, was heute unseren Alltag prägt. Wissen und Technik verlieren rasch an Aktualität. War früher die Ausbildung Basis für das ganze Berufsleben, so ist sie heute oft nur der Einstieg in einen lebenslangen, intensiven Lernprozess.

Natürlich sind Kurzlebigkeit und die Ungewissheit unseres Wertewandels die Kehrseite unserer Zeit. Viele Menschen sind verunsichert und fühlen sich alleine gelassen. Etwa dann, wenn sie von einem Tag auf den anderen von ihrem Arbeitgeber nicht mehr gebraucht werden. Aber die Medaille des Wandels hat auch eine glänzende Seite. Die Aussicht nämlich, zu neuen Ufern aufbrechen zu können und am Fortschritt teilzunehmen. Die Herausforderung der Globalisierung und die Chance, dank zusätzlich gewonnenem Wissen an der Gestaltung der Zukunft mitzuwirken, sind positive Aspekte unserer Zeit. Denn die Voraussetzungen unseres Landes zur Bewältigung des wirtschaftlichen Umbruchs sind gut. Auch dank Ihrem Verband hat die Schweiz heute einen international führenden Ausbildungsstand. Dazu kommen Erfindergeist und Unternehmertum, die unser Land prägen. Wir können also unserer Zukunft mit Zuversicht ins Auge schauen. Vor diesem Hintergrund hat der SKV auch künftig eine wichtige Aufgabe zu erfüllen, die an Bedeutung eher noch zunimmt. Dafür wünsche ich Ihnen alles Gute und weiterhin viel Einsatzfreude.

Bundesrat Kaspar Villiger

Mesdames et Messieurs les membres de la SSEC, Permettez-moi de vous féliciter à l'occasion du 125<sup>e</sup> anniversaire de la Société suisse des employés de commerce (SSEC). Depuis plus d'un siècle, votre société et ses membres font œuvre de pionnier en matière de formation et de perfectionnement. En Suisse, pays pauvre en matières premières, la réflexion et le savoir constituent la clé du développement économique. Vos efforts ont été récompensés. Malgré sa petitesse, notre pays peut jouer dans la cour des grands du point de vue économique.

On dit souvent que tout change de nos jours. Ce faisant, on sous-estime la signification du changement. Ce dernier signifie que demain sera différent de ce que nous vivons quotidiennement maintenant. La science et la technique sont vite dépassées. Alors qu'autrefois, on se formait pour toute une vie professionnelle; à l'heure actuelle, la formation ne constitue souvent que la première étape d'un apprentissage intensif qui dure toute la vie.

Le changement et l'incertitude entourant l'évolution des valeurs sont évidemment des défauts de notre époque. De nombreuses personnes sont inquiètes et se sentent abandonnées, en particulier lorsqu'elles sont licenciées avec effet immédiat. Toutefois, le changement a également du bon, comme la possibilité de prendre un nouvel envol et de participer au progrès. Le défi de la mondialisation et la chance d'œuvrer, grâce à l'acquisition de nouvelles connaissances, à l'aménagement de l'avenir, sont des avantages de notre époque. Notre pays est en effet très bien placé pour maîtriser le changement sur le plan économique. Grâce à votre société notamment, nous disposons d'un des meilleurs niveaux de formation du monde. Par ailleurs, l'ingéniosité et l'esprit d'entreprise sont des caractéristiques de notre pays. Ce constat nous permet d'envisager l'avenir avec confiance.

A l'avenir, la SSEC devra continuer de remplir une mission essentielle dont l'importance s'accroîtra. Je vous présente mes meilleurs vœux et souhaite que vous ardeur à la tâche ne faiblisse pas.

Kaspar Villiger, conseiller fédéral

**Bundesrat Kaspar Villiger,  
Vorsteher des  
Eidgenössischen  
Finanzdepartementes.**

**Kaspar Villiger,  
chef du Département  
fédéral des finances.**



# Grussbotschaften

## Gewerkschaft VHTL

Die Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel (VHTL) gratuliert dem Schweizerischen Kaufmännischen Verband herzlich zu seinem 125jährigen Bestehen. SKV und VHTL sind in bedeutenden Gesamtarbeitsverträgen gemeinsam Vertragspartner. Zusammen werden die Interessen der Beschäftigten wahrgenommen. Dieses Miteinander war nicht immer selbstverständlich.

Die «Anforderungen der Zeit» verlangen es von den einzelnen Arbeitnehmer(innen)-Organisationen und ihren Dachverbänden, dass sie noch sehr viel enger zusammenarbeiten. Das ist eine der Voraussetzungen, damit die Lohnabhängigen nicht definitiv die Verlierer in dieser «sozialen Marktwirtschaft» sind.

Die Gewerkschaft VHTL freut sich auf die weitere Zusammenarbeit mit dem SKV!

Robert Schwarzer, Generalsekretär Gewerkschaft VHTL

## Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Der SKV kann auf 125 Jahre erfolgreicher Interessenvertretung der Angestellten zurückblicken. Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft gratuliert Euch zu dieser stolzen Bilanz.

Gemeinsam mit unseren internationalen Organisationen, Euro-Fiet und Europäischer Gewerkschaftsbund, wird es gelingen, Strategien für die Beschäftigung, den strukturellen und technologischen Wandel und die Zukunft des europäischen und weltweiten Handels durchzusetzen.

Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft wünscht dem Schweizerischen Kaufmännischen Verband mit seiner grossen hundertfünfundzwanzigjährigen Tradition auch für die Zukunft Erfolg im gemeinsamen Kampf für ein soziales und demokratisches Europa.

Roland Issen, Vorsitzender der DAG

## Schweizerischer Bankpersonalverband

Die damals vor langer Zeit an verschiedenen Orten unseres Landes als lokale Vereine gegründeten Selbsthilfeorganisationen, die sich anfänglich in erster Linie der Weiterbildung kaufmännisch tätiger Angestellter verpflichteten, können heute auf eine 125jährige Geschichte zurückblicken. Im Laufe der Zeit übernahm der SKV in seiner Rolle als Sozialpartner wichtige, äusserst verantwortungsvolle Aufgaben. Stets kämpften die Verantwortlichen des Verbandes an vorderster Front für die Verbesserung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen der kaufmännisch tätigen Angestellten. Mit Stolz können heute die Mitglieder auf einen schlagkräftigen Verband blicken. Gut gerüstet für die Zukunft wird sich der SKV weiterhin für die Anliegen der Angestellten einsetzen. Die Aufgaben werden mit Sicherheit nicht einfacher. Umso grösser muss der Einsatz sein, um gangbare Lösungen zu finden.

Urs Tschumi, Zentralsekretär SBPV

## Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen

Zu Eurem besonderen Jubiläum «125 Jahre SKV» gratulieren wir sehr herzlich.

Ihr habt in dieser beachtlichen Zeitspanne schon sehr früh Hervorragendes für die beruflich/gewerkschaftliche Vertretung der Interessen der kaufmännischen Angestellten in der Schweiz und darüber hinaus geleistet. Besondere Fortschritte in der Bildung und Weiterbildung der Kaufleute und vor allem auch junger Angestellter beruhen auf Euren Initiativen und Eurer bis heute erfolgreichen Arbeit. Wir erinnern uns auch gerne an gemeinsame Bemühungen und unsere Treffen während der letzten Jahrzehnte. Für die Zukunft wünschen wir dem SKV, seinen aktiven und ehemaligen Funktionsträgern sowie allen Mitgliedern alles Gute, weiter Erfolg und uns die Fortsetzung unserer kollegialen, konstruktiven Zusammenarbeit.

Margret Mönig-Raane, Vorsitzende der Gewerkschaft HBV (D)

## Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände

Seit 1873 ist es dem SKV gelungen, sich den aktuellen Herausforderungen zu stellen. Er hat sich als Angestelltenverband und im Bereich der kaufmännischen Ausbildung profiliert. Der Begriff «KV-Lehre» ist ein stehender Begriff mit positiver Ausstrahlung geworden. Als Gründungsmitglied der Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände (VSA) nimmt der SKV auf schweizerischer Ebene seine angestelltenpolitische Rolle wahr. Alle angeschlossenen Verbände wünschen unserem Mitglied, dass es weiterhin seine führende Rolle in der Politik und in der Ausbildung von Lehrlingen wahrnimmt

Dr. Hans Furer, Vizepräsident der VSA

## Deutscher Gewerkschaftsbund

Jahrestage politischer Organisationen bieten die Möglichkeit, auf die vergangene Arbeit, auf Erfolge, aber auch Misserfolge zurückzublicken. Der SKV verkörpert einen wichtigen Teil nationaler, aber auch internationaler Geschichte, der nicht in Vergessenheit geraten darf: den der Angestelltenbewegung. Wenn die «kleinen Leute» und arbeitenden Menschen aufbegehren, aktiv werden, sich zusammenschliessen und in die Geschichte eingreifen, lernen wir sie in den Geschichtsbüchern – wenn überhaupt – nur als Störenfriede kennen. In populären Geschichtsdarstellungen finden wir wenig davon, dass durch die täglichen Erfahrungen, Sorgen und Nöte der Beschäftigten historische Entwicklungen entscheidender geprägt worden sind als durch herausragende politische Führer.

125 Jahre SKV haben ganz wesentlich dazu beigetragen, fortschrittliche Traditionen immer wieder ins Bewusstsein der Menschen zu bringen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund beglückwünscht den SKV zu seinem Jubiläum. Den Mitgliedern des SKV wünschen wir auch in Zukunft weitere Erfolge im Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen.

Ulf Imiela, DGB

# Moderne Arbeitswelt

125 Jahre SKV – Anlass genug für einen fotografischen Blick in die kaufmännische Arbeitswelt der Gegenwart. Dieter Seeger, freischaffender Fotograf aus Zürich, hat

sich in verschiedenen Betrieben umgesehen und den kaufmännischen Arbeitsalltag aus ungewöhnlichem und überraschendem Blickwinkel abgelichtet.





# Die ersten hundert Jahre

# Mit

der Ratifizierung der Bundesverfassung von 1848 durch die Tagsatzung nach dem Sonderbundskrieg begann eine Zeit des Umbruchs. Auch Zoll-, Münz- und Postwesen wurden dem Bund übertragen, Masse und Gewichte vereinheitlicht. Das Eisenbahnnetz entstand auf privater Basis. Die Industrialisierung weitete sich von der Textilbranche aus auf Maschinen- und Elektrounternehmen, Chemie- und Lebensmittelfirmen. Banken und Versicherungsgesellschaften entstanden.

Die Zunahme von Handel, Fabrikation und Verkehr erforderte in den Kontoren zusätzliche Kräfte, sogenannte kaufmännische Handelsgehilfen. Solche Gleichgesinnte suchten nach einer geeigneten Ausbildung, wozu 1861 in Zürich und Bern und bald in weiteren Städten «Vereine junger Kaufleute zur Förderung der beruflichen Ausbildung» entstanden.

Am 14. April 1873 schlossen sich in Luzern die 20 örtlichen Bildungsvereine zum Schweizerischen Verein junger Kaufleute zusammen, der sich ab 1882 Schweizerischer Kaufmännischer Verein (SKV) nannte. Als Zweck wurde an erster Stelle die Förderung der kommerziellen und allgemeinen Ausbildung der jungen Handelsbeflissenen festgelegt. Der neue Verein verfolgte bald weitere Ziele, unter anderem Standespolitik/Berufspolitik und Sozialversicherungen (Solidarität und gegenseitige Hilfe).

## Das kaufmännische Bildungswesen im SKV

Die örtlichen, nun auch als Kaufmännische Vereine bezeichneten Sektionen schufen rasch verschiedene Fachkurse, die immer mehr Teilnehmer fanden. Aufgrund einer Petition an die Bundesversammlung und einer weiteren Eingabe des SKV beschlossen die Räte 1891, den Bundesbeschluss betreffend gewerblicher und industrieller Berufsbildung auch auf die kommerziellen Bil-

dungsanstalten auszudehnen. Dadurch erhielten die Kaufmännischen Vereine Subventionen für ihre fachmännische Ausbildung. Die dazu vom SKV geschaffenen kaufmännischen Lehrabschlussprüfungen konnten in acht Prüfungskreisen 1895 erstmals stattfinden und wurden an drei Orten von Bundesrat Lachenal besucht. Im SKV trugen die umfangreichen Examensvorbereitungen dazu bei, 1894 ein ständiges Sekretariat zu gründen.

Wichtige Unterrichtskonferenzen für die deutsche und die französische Schweiz strebten ein einheitliches «Normal»-Unterrichtsprogramm mit Lehrziel, Lehrstoff und Lehrgang für drei Jahre an. Nach einer Vollziehungsverordnung des Bundes waren bald Schülerinnen ebenfalls in die subventionierten Kurse und an die Prüfungen aufzunehmen, zu denen 1901 in Luzern erstmals eine junge Frau erschien. Die Tagesarbeit der Lehrlinge betrug damals 9½ bis 10½ Stunden an sechs Tagen, und nur wenige erhielten freie Zeit, um Tageskurse zu besuchen. Der SKV und die Sektionen setzten sich entschieden bei Prinzipalen und Eltern ein für die Berufslehre mit mindestens sechs Stunden Freizeit, um am Tagesunterricht teilzunehmen. Dazu forderten sie die gesetzliche Regelung des Lehrlingswesens und der Berufsbildung.

Eine neue Dimension erreichte das Bildungswesen des SKV durch die 1908 beschlossene Buchhalter-Diplomprüfung, die das erste Mal schon 10 Kandidaten zählte. 1917 erhöhte die Zentralprüfungskommission die Anforderungen der Lehrabschlussprüfungen, die nun in allen Kantonen unserem Verband zur Durchführung anvertraut wurden. Nach der Aufnahme der weiblichen Angestellten in den Verband 1918 nahm sich der SKV auch der Ausbildung der Laden-Angestellten an. Er erarbeitete ein Unterrichtsprogramm für Verkaufskurse, und 1925 konnte die erste Prüfung in Biel stattfinden. Damals begann der Ver-





band, selbst Lehrmittel herauszugeben und zu vertreiben. Dieser Fachbücherverlag erhielt für den Unterricht an den KV- und Handelsmittelschulen grosse Bedeutung. Daneben wurde für die Mitglieder eine Fachbücher-Leihbibliothek errichtet.

Eine Unterrichtskonferenz empfahl, weitere Fachprüfungen höheren Grades einzuführen, zum Beispiel für Korrespondenten, Bankangestellte, Geschäftsstenographen und so weiter. Dadurch erhielten die KV-Schulen neue Aufgaben und Ziele für die höhere kaufmännische Fachbildung. Für Kaufleute in gehobener Position fand 1925 auch erstmals die seither alljährlich durchgeführte mehrtägige Lehrveranstaltung des SKV, später Kurs für Kaufmännische Organisation und Absatztechnik genannt, statt. Damit junge Kaufleute grössere Chancen für einen Auslandsaufenthalt erhielten, bemühte sich der Verband wiederholt um Stipendien für Studierende an der Tages-

schule des KV London und an Kursen anderer Auslandssektionen des SKV. Um in den Dreissiger Krisen Jahren die Aussichten junger arbeitsloser Angestellter auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, konnten zusammen mit kantonalen Behörden mehrere freiwillige Weiterbildungslager (ganztägiger Unterricht) und Arbeitslager (je zur Hälfte Unterricht und Arbeit) geschaffen werden. Die positiven Erfahrungen liessen unseren Verband zusammen mit dem zuständigen Bundesamt auf Frohburg ob Olten und im Le Courtil in Rolle am Genfersee ständige Berufsbildungslager einrichten. 1934 übertrug das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement die Durchführung der kaufmännischen Lehrabschlussprüfung für die ganze Schweiz offiziell dem SKV. Nach dem 2. Weltkrieg kaufte und renovierte unser Verband

das Bildungszentrum in Rolle und führte erfolgreich neue feste Dreimonatskurse durch.

Aufgrund der starken Zunahme der in den Büros beschäftigten Frauen beantragte die Zentralkommission weiblicher Mitglieder, weitere Bildungsmöglichkeiten für Kolleginnen zu schaffen, unter anderem eine Diplomprüfung für besonders qualifizierte Sekretärinnen. Diese fand erstmals 1962 als Diplomprüfung für Direktionssekretärinnen statt. In den 50er Jahren hatte eine Spezialkommission die Frage der aufkommenden Automation einlässlich abzuklären. Sektionen und Schulen wurde danach nahegelegt, die Lehrkräfte zu instruieren und geeignete Kurse einzuführen. Weitere höhere Fachprüfungen in verschiedenen Sparten konnte der SKV allein oder zusammen mit anderen Organisationen verwirklichen.

Seit Ende der 20er Jahre florierten in den Jugendabteilungen der SKV-Sektionen, in einigen Fällen auch direkt an den Schulen, die sogenannten Schein- oder Übungsfirmen zur ergänzenden freiwilligen praktischen Ausbildung. Sie wurden von erfahrenen Fachleuten betreut. Ver-

bindungen und Kontakte erfolgten über die Scheinfirmenzentrale des SKV mit angeschlossenen Schein-Amtsstellen. Jährliche Scheinfirmen-Wettkämpfe und von 1000 und mehr Mitarbeiter(innen) besuchte geschäftsmässige Scheinfirmen-Messen und Kongresse sowie Kontakte zu ähnlichen ausländischen Einrichtungen und Wettkämpfen befruchteten diese Bildungsbemühungen Jugendlicher in ihrer kargen Freizeit.

Um unter der verstärkten Konkurrenz der Mittelschulen die praktische kaufmännische Lehre attraktiv zu erhalten und ihr den nötigen Nachwuchs zu sichern, prüften Verbandsgremien und Schulinstanzen mögliche neue Lehrpläne und ein neues Prüfungsreglement. Auf Antrag des Verbandes der Lehrer an Kaufmännischen Berufsschulen, dem sich auch Schulleiterkonferenz und SKV anschlossen, wurde 1969 dem BIGA das Begehren gestellt, künftig den Tagesunterricht während der ganzen dreijährigen Lehrzeit auf drei Halbtage auszudehnen. Ebenso postulierte der SKV, für besonders begabte Schüler(innen) eine Berufsmittelschule kaufmännischer Richtung zu verwirklichen. Für jene, die den Anforderungen der normalen dreijährigen Lehre mit dem schulischen Unterricht nicht genügten, konnte eine zweijährige Bürolehre mit Prüfung geschaffen werden.

Der SKV sorgte zusammen mit anderen Organisationen ebenfalls für eine den veränderten beruflichen Verhältnissen angepasste Stufenausbildung und Lehrabschlussprüfungen für Verkäufer(innen) mit der zweijährigen Grundlehre zusätzlich einer möglichen einjährigen Lehre mit erweitertem Unterricht und Prüfung als Detailhandlungsangestellte. Anfangs der 70er Jahre konnten noch zwei weitere eidgenössische höhere Fachprüfungen für Verkaufsleiter und EDV-Fachleute geschaffen werden.

Wie der SKV leisteten die mittlerweile stark ausgebauten Handelsschulen der SKV-Sektionen immer wieder neuen Erfordernissen angepasste ausgezeichnete Dienste für kaufmännische Aus- und Weiterbildung, wozu die Rektoren- und Lehrerkonferenzen initiativ beitrugen. Wertvolle Aufgaben erfüllte auch die im Rahmen der KV-Schulen geschaffene Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Bildungsmittel (SAB). Erfolgreich entwickelte sich das vom SKV 1963 gegründete Schweizerische Instiut für Betriebsökonomie und höhere kaufmännische Bildung (SIB) mit Tageskursen und Arbeitstagungen für Angestellte, Führungs- und Lehrkräfte, Fern- und EDV-Kursen, Schulung in Unternehmen und Verwaltungen sowie Lehrgängen zu höheren Fachprüfungen. Krönung war die Schaffung von Höheren Wirtschafts- und Verwaltungsfachschulen (HWV) als Lernanstalten zwischen Berufs- und Hochschulen. Nach der ersten 1968 erfolgreich gestarteten HWV in Zürich folgten Gründungen an anderen KV-Schulen und in andern Regionen. Wertvolle Initiativen von KV-Schulen entwickelten weitere Modelle zur Generalisten-Ausbildung wie die Höhere Kaufmännische Gesamtschule HKG (zuerst in Bern) und die Führungsschulung.

Ergänzend sei summarisch noch hingewiesen auf die Bildungsanstrengungen wie Vorträge, Kurse etc. von SKV-Sektionen, ihren Untergruppen, den Kantonal- und besonders auch Unter- (heute auch Kooperations-)Verbänden, Veranstaltungen der Clubs «Frau und Bildung» (ehemals Gruppen weiblicher Mitglieder), die seinerzeit umfangreiche SKV-Presse mit dem angesehenen «Schweizerischen Kaufmännischen Zentralblatt» und seiner Beilage «Kaufmännische Praxis und Fachbildung», den



**Richard Maier-Neff**  
war von 1969  
bis 1977 Zentral-  
präsident des SKV.

Monatsschriften «Büro und Verkauf», und «Jungkaufmann» und dem «Scheinfirmer-Anzeiger» sowie auf das Wirken in den Junioren- und Jugendgruppen der Sektionen. Grundlegend und unerlässlich für das kaufmännische Bildungswesen im SKV war die fruchtbare, initiative Arbeit der Lehrkräfte an der Front.

Fazit: Die berufliche Aus- und Weiterbildung im und des SKV während der ersten 100 Jahre seines Bestehens umfasste ein äusserst breites Dienstleistungsangebot des Verbandes und seiner Glieder und war ausserordentlich bedeutungsvoll für die berufliche Entwicklung der Berufsangehörigen als Humankapital für Wirtschaft und für die Wohlfahrt unseres Landes.

#### Die Standespolitik, Berufspolitik des SKV

Schon Ende 1884 erhob das Zentralkomitee des SKV erstmals die standespolitische Forderung an die Sektionen, dass sich der Verein auch mit der Wahrung der Berufsinteressen und der Verbesserung der materiellen Lage der Handelsgehülfen zu befassen habe, das 1876 geschaffene «Central- Stellenvermittlungsbureau» ausgebaut und ein eigenes Vereinsorgan gegründet werde. Letzteres geschah 1897, indem der SKV den «Fortschritt», das Organ des KV Zürich übernahm und wöchentlich als Schweizerisches Kaufmännisches Zentralblatt herausgab.

1899 wurden über die Sektionen die Regelungen der Kündigungsfristen abgeklärt. Da sich dabei ganz unterschiedliche Verhältnisse zeigten, beantragte die betreffende Arbeitsgruppe, klar formulierte Regelungen für den Handel in die eidgenössische Gesetzgebung einzubeziehen. Die Delegiertenversammlung stimmte dieser 1892 in einer Resolution zu. Die Sonntagsarbeit sollte in geschlossenen Handelsgeschäften für Angestellte und Lehrlinge untersagt und in offenen Ladengeschäften das absolut notwendige Ladenpersonal höchstens für fünf Stunden beschäftigt werden. Der vom Parlament gutgeheissene Verfassungsartikel 34 wurde aber in der Volksabstimmung abgelehnt. Damit konnte vorerst nur auf kantonaler Ebene für die Bedürfnisse der Berufsangehörigen in der Gesetzgebung gekämpft werden. 1898 trat die Generalversammlung mit der Anregung an die Öffentlichkeit, den Postschluss im Interesse des Wohls der Kaufleute auf 19 Uhr vorzulegen. Schon 1901/02 ermahnte das Zentralkomitee die Sektionen, auch den Verbandsbestrebungen, die Standesinteressen zu verfolgen, alle Aufmerksamkeit zu schenken und wie für das Bildungswesen besondere Kommissionen einzusetzen für Standes- und Berufsfragen sowie um die wirtschaftlichen Tagesfragen zu prüfen. An der Delegiertenversammlung 1902 in Anwesenheit von Bundesrat Deucher waren die Postulate des SKV zur Änderung des Obligationenrechtes Hauptverhandlungsgegenstand, die dem Bund als Begehren unterbreitet wurden.

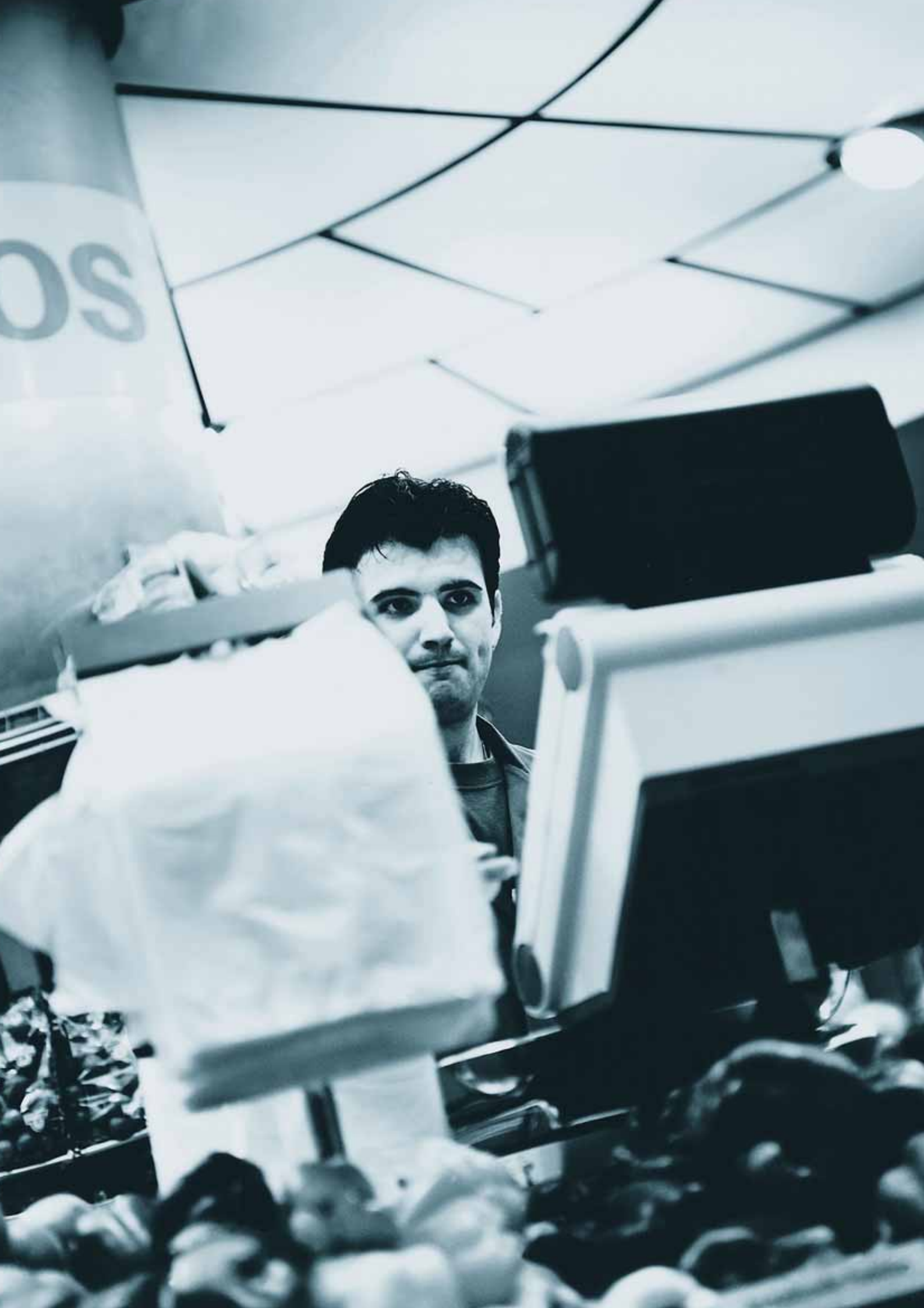
Bereits 1903 beschloss die Delegiertenversammlung, die unentgeltliche Rechtsauskunft, die sofort rege benutzt wurde, und den Rechtsbeistand einzuführen. Eine Urabstimmung im SKV lehnte es 1906 noch ab, die Stellenvermittlungsdienste auch auf die weiblichen Handelsgehülfen auszudehnen. Um die standespolitischen Bestrebungen in allen Sektionen sicherzustellen, sollten Sektionsstatuten, welche diese Tätigkeiten als verfassungsmässige Grundlage nicht erwähnten, entsprechend der Zentralvereinsstatuten ergänzt werden. Für den ebenfalls geforderten, von einer SKV-Spezialkommission ausgearbeiteten kaufmännischen Normalanstellungsvertrag lehnte

die Arbeitgeber-Spitzenorganisation eine gemeinsame Herausgabe ab, weil die kaufmännischen Arbeitsverhältnisse zu unterschiedlich seien. So schuf der SKV den Vertrag in eigenem Namen. Schon die Delegiertenversammlung 1907 beschloss ein umfangreiches, in die Zukunft weisendes «Pflichtenheft» für die standespolitische Arbeit der Sektionen und des SKV.

Als sich die materielle Lage der Handelsgehülfen verschlechtert hatte, wandte sich der Verband deswegen an ca. 3000 Firmen und die Presse; ebenso stellte er den Aufruf den Sektionen zu Propagandazwecken zur Verfügung. Auch zugunsten der Aufnahme des «Gewerbeartikels» in die Verfassung erhielten die Sektionen 28 000 Exemplare, um sie an Stimmberechtigte zu verteilen. Die Volksabstimmung vom 5. August 1908 ergab ein grosses Mehr für die Vorlage. Da der SKV nicht nachliess, für die Revision des OR, die Forderungen der Handels- und Büroangestellten unentwegt geltend zu machen, wurden mehrere dieser Postulate im Gesetzesentwurf berücksichtigt, andere vermochten jedoch nicht durchzudringen. Gemäss Auftrag der Delegiertenversammlung unterbreitete die Verbandsleitung nochmals 10 wichtige Forderungen den beiden Kammern und der nationalrätlichen Kommission zu den Anstellungs- und Lehrlingsverhältnissen im Handelsgewerbe. Für die zahlreichen Postulate des SKV zu der eidg. Gewerbegesetzgebung erwies sich eine 1910 durchgeführte Erhebung des Verbandes als wertvoll. Die ausserordentliche Delegiertenversammlung verabschiedete im folgenden Jahr 17 Forderungen dazu. Der Abschnitt Dienstvertrag des am 1. Januar 1912 in Kraft getretenen Obligationenrechtes, wofür der SKV als erster Berufsverband bereits 1903 seine Begehren angemeldet hatte, brachte endlich die längst gewünschten einheitlichen Dienstvertrags-Bestimmungen für das ganze Land. Vor Ausbruch des Ersten Weltkrieges konnte in einer dritten Urabstimmung die Zulassung der weiblichen Angestellten zur Stellenvermittlung erreicht werden.

Der wirtschaftliche Stillstand während des Ersten Weltkrieges hatte eine ausgedehnte Arbeits- und Verdienstlosigkeit zur Folge. Artikel im Verbandsorgan und die zahlreichen veröffentlichten Gerichtsentscheide dienten zur wertvollen Aufklärung der Mitglieder über ihre Rechte. Da der SKV zu einer Konferenz des Bundes zur Frage von ungerechtfertigten Lohnkürzungen nicht eingeladen war, orientierte er diese telegrafisch über die Häufung ungerechtfertigter Entlassungen. Nach Ansicht der Konferenz sollten Beschwerden von den Sozialpartnern gemeinsam wohlwollend untersucht und erledigt werden. Als sich 1916 eine wirtschaftliche Kriegskonjunktur entwickelte, forderten die Delegierten «Massnahmen zur Verbesserung der ökonomischen Lage der Handelsangestellten». Sie appellierten dringend an alle kaufmännischen, technischen und Verwaltungsbetriebe, die Gehälter angemessen zu erhöhen, nachdem die Teuerung gegenüber 1914 um 60–70 Prozent gestiegen war. Weil die erhofften und begründeten Lohnerhöhungen ausblieben, forderten die Delegierten 1917 scharfe Massnahmen. Wie allgemein die Bevölkerung gegenüber den Behörden, so kritisierten auch im Verband Mitglieder die Leitung, sie unternehme nichts oder zuwenig für eine Änderung der misslichen Situation. Weitsichtige Männer des SKV erkannten, dass neue Vorkehrungen erforderlich waren: Das Zentralsekretariat wurde durch einen dritten Sekretär, den späteren verdienstvollen Generalsekretär Philipp Schmid-Ruedin aus-

▷



gebaut; Prinzipale sollten als Mitglieder ausgeschlossen und die Frauen in den Verband aufgenommen werden. 1918 hiessen 213 Delegierte mit 206 gegen 7 Stimmen die weiblichen Angestellten im SKV willkommen. Das weitere Begehren, Prinzipale von der Mitgliedschaft auszuschliessen, drang so nicht durch, doch konnten Geschäftsinhaber und Leiter nicht mehr neu als Mitglieder aufgenommen werden.

In verschiedenen Sektionen fanden sich jüngere Mitglieder zu Gruppen und Kommissionen für Standespolitik zusammen, die sich auch gesamtschweizerisch trafen. Durch eine Übereinkunft mit dem Zentralkomitee wurde eine neue SKV-Kommission für Standespolitik geschaffen. Für die gewünschte Eingabe an den Bundesrat für allgemein verbindliche Vorschriften über die Ausrichtung von Teuerungszulagen sollten von den Sektionen mit Fragebogen statistische Grundlagen über die Salärverhältnisse und Anstellungsbedingungen geschaffen werden. Der Wille, die ungünstige Lage der Angestellten zu verbessern, führte am 4. Juli 1918 zur Gründung der Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände VSA, in welcher Vertreter des SKV grundlegend mitarbeiten. Unser Verband trat dabei die Vertretung der wirtschafts- und sozialpolitischen Interessen der Privatangestellten künftig der VSA ab. Aus Platzgründen muss hier darauf verzichtet werden, alle die schweizerische Sozialpolitik betreffenden Vorkehrungen zu behandeln. Sie bestanden aus unablässigen Initiativen und entschlossenen Anstrengungen unserer Kommission für Standespolitik, des Zentralkomitees und der Delegiertenversammlung sowie unserer Vertreter in der VSA. Sie vertraten unsere Begehren durch Resolutionen, Verlautbarungen und Eingaben an die Behörden, parlamentarische Vorstösse, Beratungen in Experten- und Ratskommissionen und Verhandlungen mit den Arbeitgeber-Spitzenverbänden.

Die Delegiertenversammlung 1918 zeugte von der Erregung der Angestellten über die unzureichende Entlohnung. Die Resolution forderte in der gesamten Schweiz umfassende Aktionen, um die unhaltbaren Zustände zu beenden. Ebenso sollten Bundesrat und andere Behörden durch Delegationen auf die bedrohlichen Verhältnisse aufmerksam gemacht und zu raschster Schaffung gesetzlicher Garantien zum Schutze der kaufmännischen Angestellten veranlasst werden. Diese Anstrengungen der Angestelltenverbände führten schliesslich im Dezember 1918 dazu, dass ein erster umfassender Gesamtarbeitsvertrag, die sogenannte «Berner Übereinkunft» abgeschlossen wurde. Auch wenn ihm Mängel anhafteten, wirkte er sich gesamthaft doch vorteilhaft aus und verhalf der Kollektivvertragsidee zum Durchbruch.

Die Mitgliederzahl war nun von 7400 im Jahre 1900 auf 27 400 im Jahre 1919 gestiegen. Da die «Berner Übereinkunft» trotz einiger Fortschritte nicht im erwarteten Umfang wirkte, und die Arbeitgeber es ablehnten, die angestrebte Erhöhung der ungenügenden Gehalts- und Teuerungszulagen zu gewähren, blieb nur die Kündigung dieser vertraglichen Regelung.

Bis 1920 war aber erfreulicherweise der freie Samstagnachmittag fast allgemein eingeführt worden. Die zunehmende Zahl von Arbeitslosen zwang den Verband in den 20er Jahren, in erster Linie die erreichten Verbesserungen der Gehälter und Arbeitsbedingungen zu verteidigen. Der SKV war in einer Expertenkommission vertreten, welche Grundsätze für ein schweizerisches Lehrlingsgesetz vorzubereiten hatte, wofür der SKV auch einen Ent-

wurf lieferte. Die Subkommission für Standespolitik setzte die Mindestgehälter für ausgelernete junge Angestellte fest von Fr. 180.– bis Fr. 225.– monatlich. 1925 wurde Generalsekretär Philipp Schmid-Ruedin, wie früher der verstorbene Zentralsekretär Stoll, in den Nationalrat gewählt. Der SKV setzte sich in der Handels- und Tagespresse besonders für die älteren Angestellten ein, und sein Generalsekretär verlangte mit einer Interpellation und einer Motion umfassende Untersuchungen und konkrete Massnahmen, um die Notlage der älteren entlassenen Angestellten zu beheben. Ebenso führte der Verband erneut eine Salärumfrage als Grundlage für Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden durch. Eine 1930 von 1200 Mitgliedern besuchte Generalversammlung forderte als eindruckliche Willenskundgebung der Angestellten mit zwei Resolutionen unerlässliche Gehaltsanpassungen und den Abschluss kollektiver Arbeitsverträge.

In den 30er Jahren stieg die Zahl der Stellenlosen in der Schweiz erschreckend auf mehr als 100 000, und die Lage der Angestellten verschlechterte sich zusehend. Die Delegierten beschloss 1933 in Chur eine «Kundgebung» mit grundsätzlichen Forderungen zur wirtschaftlichen und sozialen Sicherung der Angestellten durch Minimalnormen für Lohnverhältnisse, Gehaltszahlung bei Arbeitsverhinderung, Arbeitszeit und Ferien. Der SKV verlangte von den Arbeitgeber-Spitzenverbänden, aufgrund dieser Normen gemeinsame Richtlinien auszuarbeiten. Auch nach der Frankenabwertung 1939 musste sich der Verband hauptsächlich bemühen, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und Gehaltserhöhungen zu erreichen. Dafür wandte sich der Verband in Inseraten an die Arbeiterschaft und mit Eingaben an Tausende von Firmen. Im April 1939 führten die jahrelangen hartnäckigen Bemühungen zum Erfolg, indem die massgeblichen Arbeitgeber-Spitzenverbände mit dem SKV und dem Schweizerischen Werkmeisterverband ein Abkommen abschlossen. Es enthielt Richtlinien für die Anstellungsverhältnisse der kaufmännischen Berufsangehörigen, Werkmeister und technischen Angestellten. Ebenso wurde eine paritätische Kommission geschaffen.

Nach der Mobilisierung des Heeres nach Kriegsausbruch 1939 hatten Verhandlungen mit dem Zentralverband Schweiz. Arbeitgeberverbände dazu geführt, dass für die Salärzahlungen während der Monate September – November Richtlinien herausgegeben wurden. Da die Lebenskosten weiter gestiegen waren, ersuchte das Zentralkomitee die Prinzipalschaft, ergänzend zu einer Motion unseres Generalsekretärs im Nationalrat, um Massnahmen und Verhandlungen für die Gehaltsanpassung der Handels- und Büroangestellten um 15 Prozent. Auch im zweiten Kriegsjahr bemühte sich der SKV eingehend, die wirtschaftliche Lage des Angestelltenstandes zu sichern. Nach zähen Verhandlungen konnte ein Abkommen über Teuerungszulagen mit den Arbeitgeberverbänden getroffen werden. Vor dem Kriegsende 1945 rangen die Angestelltenvertreter wieder lange Zeit in der Paritätischen Kommission um einen besseren Teuerungsausgleich für die erhöhten Lebenskosten, bis am 1. Oktober 1945 ein Abkommen zustande kam. In diesem Jahr wurde neu auch eine Paritätische Konsultativ-Kommission für das Arbeitsrecht der Handelsreisenden geschaffen, die im Juni 1946 Richtlinien zur Entlohnung und das Entgelt, den Spesenersatz sowie die Konkurrenzklausele erliess. Im gleichen Jahr forderten die Angestellten und Beamten in zahlreichen Kundgebungen der Kaufmännischen Verei-

▷

ne und Kartelle eine gerechtere Reallohnanpassung. Damit erreichte der SKV einen Zusatz zum Abkommen von 1945. Nach mehr als 12monatigen Verhandlungen in der Paritätischen Kommission wurde eine Revision der überholten Vereinbarung von 1939 mit den Arbeitgeber-Spitzenverbänden erreicht. Ferner konnte der SKV Abkommen mit der Arbeitgeber-Konvention der Uhrenindustrie und mit den Banken abschliessen.

Neben diesen gesamtschweizerisch gültigen Verträgen und Vereinbarungen bestand auch eine grössere Zahl solcher mit kantonalen Gebietsbereichen. Die Dienstleistungszweige vermochten ihren Anteil an der Gesamtzahl der Berufstätigen stetig stark zu erhöhen, insbesondere wuchs die Zahl der weiblichen Angestellten. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, nahm der SKV das Postulat «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» in sein Aktionsprogramm auf.

1950 wurde wieder eine grossangelegte, kostspielige Salärumsfrage durchgeführt, um sichere Unterlagen für Verhandlungen über den vollen Teuerungsausgleich zu erhalten. Namens der organisierten Privatangestellten verlangte der SKV-Generalsekretär 1956 im Nationalrat, die Schaffung eines eigentlichen Angestelltengesetzes zu prüfen oder allenfalls den Abschnitt Dienstvertrag im OR zu revidieren. Verbandsintern empfahl die standespolitische Kommission im folgenden Jahr, die 44-Stundenwoche und die Fünftageweche zu je 8½ Stunden zu fordern. In der Paritätischen Kommission für Angestelltenfragen konnte erreicht werden, dass die Arbeitgeber-Spitzenverbände ihren Mitgliedern nahelegten, bei zurückgebliebenen Gehältern Anpassungen vorzunehmen. In verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen und Vereinbarungen, u.a. mit den Banken, konnten wesentliche Verbesserungen erzielt werden. Nach zähen Verhandlungen zum Grundsatzabkommen der drei Angestelltenverbände mit dem Arbeitgeberverband der Maschinenindustrie wurden fünf Verabredungen mit konkreten Regelungen getroffen. Im Herbst 1970 konnte eine Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen für die kaufmännischen Angestellten der Textilindustrie verwirklicht werden.

1965 schuf der SKV für die Arbeit zugunsten der weiblichen Mitglieder und Berufsangehörigen eine eigene Abteilung im Zentralsekretariat. 1971 fand u.a. die Revision der schweiz. Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen der Angestellten und die Erneuerung des Abkommens in der Uhrenindustrie statt. Neu kamen Ende 1972 Abkommen mit der Schuhindustrie und der Textilveredlungsindustrie zustande. Ebenso bereinigte die Paritätische Kommission für Angestelltenfragen eine Vereinbarung über die Mitwirkungsrechte der Angestellten in den Betrieben. Schon seit Jahren befasste man sich im SKV eingehend mit dem Problem der Angestelltenkommissionen. Das Zentralsekretariat hatte Unterlagen für die Förderung dieser Kommissionen auszuarbeiten. Um in der Standespolitik noch gezielter wirken zu können und eine fruchtbare Zusammenarbeit zu sichern, wurden auch Branchenkommissionen und ein Ausschuss für Probleme der weiblichen Angestellten geschaffen.

Fazit: Zweifellos hätten sich die wirtschaftliche, soziale und rechtliche Lage, die Gehalts- und Anstellungsbedingungen der kaufmännischen Angestellten als neuem Berufsstand ohne das unermüdliche, tatkräftige Wirken des SKV, der Sektionen sowie der Kantonal- und Unterverbände nicht in der Weise entwickelt, wie es seit der Gründung des SKV geschah.

## Solidarität und gegenseitige Hilfe

Nach der Gründung des Verbandes 1873 regte seine Leitung 1884 an, eine Hilfskasse zu schaffen, um jene Mitglieder zu unterstützen, die unverschuldet arbeitslos oder wegen Krankheit oder Invalidität arbeitsunfähig wurden. 1887 führte der SKV diese Hilfskasse ein. Sie wurde zwei Jahre später erweitert und erhielt den Namen Hilfs- und Krankenkasse. 1891 forderte das Zentralkomitee in einer Eingabe an die zuständigen Bundesbehörden für die Handelsgehülfen das Obligatorium der Versicherung gegen Krankheit und Unfall, führten doch lange Krankheiten zum finanziellen Ruin unversicherter kaufmännischer Angestellter. Während mehrerer Jahre beschäftigte sich der Verband schon mit der Gründung einer eigenen Alters- und Invalidenkasse. Nach dem vorliegenden Projekt hätten die Prämien für einen Versicherten mit Eintrittsalter 30 Jahre 150 Franken jährlich betragen, wovon ein Drittel zulasten der Arbeitgeber. Diese Beiträge hätten eine jährliche Rente von mindestens 1000 Franken sichern sollen. Die vom Zentralkomitee kontaktierte Schweizerische Lebensversicherungs- und Rentenanstalt errechnete dafür versicherungsmathematisch bedeutend höhere notwenige Prämien. Da diese für die Angestellten nicht tragbar waren, musste auf das Projekt vorläufig verzichtet werden.

Die ausserordentliche Delegiertenversammlung 1902 genehmigte ein neues Reglement der Verbandskrankenkasse, das eine eigentliche Versicherung gegen Krankheit schuf, nicht mehr wie anfänglich nur eine Unterstützung. Ein Begünstigungsvertrag mit der obgenannten Versicherungsgesellschaft sollte zudem den SKV-Mitgliedern die Alters- und Invaliditätsversicherung erleichtern. Als Hilfe für die Sektionen bei ihrem Schulwesen gründete der SKV die Kasse für Lehrerstellvertretung, um durch eine Versicherung auf der Grundlage der Gegenseitigkeit einen Ausgleich der Risiken herbeizuführen. Zum Entwurf eines Bundesgesetzes betreffend Kranken- und Unfallversicherung sollten sich nach den Postulaten des SKV u.a. alle Angestellten im Handel, bei Banken usw. freiwillig versichern lassen können. Der SKV forderte auch, die Invalidenrenten auf 70 Prozent des Jahresgehaltes zu erhöhen und für die Hinterlassenenrenten 60 Prozent vorzusehen. Unter den Forderungen zur eidg. Gewerbesetzgebung bezog sich eine auch auf Wohlfahrtsfonds (Pensionskassen und dergleichen). Trotz seiner regen Tätigkeit für das kaufmännische Bildungswesen und die Standespolitik baute der Verband auch seine Versicherungs- und Solidaritätseinrichtungen aus: Krankenkasse, Hilfskasse, Sparkasse für die Folgen der Stellenlosigkeit, Kasse für Lehrerstellvertretung, Vergünstigungen bei Lebens- und Unfallversicherungen.

Das am 4. Februar 1913 gutgeheissene Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung veranlasste den SKV, die eigene Kasse per 1. Januar 1914 so zu reorganisieren, dass sie als «anerkannte» Kasse wirken konnte. Im Ersten Weltkrieg häuften sich wegen der ausgedehnten Arbeits- und Verdienstlosigkeit die Ansprüche an die Sparkasse. Aus Solidarität beschloss die Verbandsleitung, auch jenen Mitgliedern zu helfen, die der Sparkasse nicht beigetreten waren. Eine Hauskollekte von Vorstands- und Vereinsmitgliedern erbrachte bis Ende Mai 43 300 Franken. Viel Not konnte mit diesem Geld gelindert werden. Die Delegierten beauftragten 1914 eine Kommission zu prüfen, ob der SKV nicht eine eigene Witwen-, Waisen-, Alters- und Invaliditätskasse gründen könnte. Der Plan

musste zurückgestellt werden, da er umfangreiche Erhebungen über die soziale Lage der Angestellten, besonders der älteren, erfordert hätte. Dafür waren damals keine Mittel und Leute vorhanden. Als Ersatz schuf man einen «Fonds für soziale Zwecke», der als Grundstein für eine künftige Vorsorgeeinrichtung im SKV dienen sollte. In der wirtschaftlichen Krise nach Kriegsende wurde die Arbeitslosenkasse stark beansprucht. 1921 waren monatlich 6000 bis 7000 Franken auszuzahlen. 1921 bezogen 621 Mitglieder für 14 794 Tage Arbeitslosenunterstützung. Eine erneute Sammlung bei den Mitgliedern erbrachte in einem Vierteljahr rund 130 000 Franken für diese Kasse, die 33⅓ Prozent Bundessubventionen an die Auszahlungen erhielt.

Auf Grund von Anträgen an die Delegiertenversammlung 1921 konnte nach dem Beschluss einer Urabstimmung auf den 1. Januar 1924 der alte Plan einer Invaliditäts- und Altersvorsorge für die noch nicht 45jährigen Mitglieder des SKV verwirklicht werden. Dem Solidaritätsgedanken verpflichtet, würden die Leistungen beim Inkrafttreten der Kasse allen, auch bereits mehr als 45jährigen Mitgliedern offenstehen. Bei allem Stolz auf diese eigene Institution erachtete die Delegiertenversammlung von 1924 die baldige Verwirklichung einer allgemeinen Pensionsversicherung auf eidgenössischem und kantonalem Boden als dringend notwendig.

Auch bei der Arbeitslosenkasse, die 1924 von der Hilfskasse getrennt und verselbständigt wurde, sind die Unterschiede zu heute gewaltig. 1920 wurden die «Taggelder namhaft erhöht» auf Fr. 3.– für Ledige und Fr. 4.50 für Verheiratete nach 30 Tagen Wartefrist, ab 1933 reduziert auf die gesetzlichen 3 Tage Karenzfrist. Der gesetzlich vorgeschriebene Beitrag von 30 Rappen pro Mitglied konnte 1924 nicht von den Mitgliedern erhoben werden, erst 1930 mit der Einführung der Entschädigung für Teilzeitarbeitslosigkeit erteilte die Delegiertenversammlung die Vollmacht, den Zentralvereinsbeitrag zugunsten der Arbeitslosenkasse um 50 Rappen zu erhöhen. Mit der zunehmenden wirtschaftlichen Krise mussten Extrabeiträge bis Fr. 8.– im Jahr 1934 erhoben werden. Das Jahr 1933 hatte mit Auszahlungen von 900 000 Franken die stärkste Belastung der Kasse gebracht. Von 1924 bis 1941 bezahlten unsere Arbeitslosenkasse und die Zusatzversicherung zusammen immerhin 5,5 Mio. Franken an Unterstützungen aus. Als Ergänzung zur Krankenkasse und zur Arbeitslosenkasse bestand auch die 1906 aus der Sparkasse gegen die Folgen der Stellenlosigkeit hervorgegangene freiwillige Selbsthilfekasse weiter.

Für ältere Angestellte gründete der Verband 1928 auch eine Bürgerschaftsgenossenschaft. Eine grosse Sammlung unter den Mitgliedern, die auch von Verbänden des öffentlichen Personals und der Neuen Zürcher Zeitung unterstützt worden war, ergab 170 000 Franken. Der Plan einer eidgenössischen Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenversicherung beschäftigte die schweizerische Angestelltenschaft erstmals Mitte der 20er Jahre. Nun kam die Initiative von Nationalrat Rötliberger mit Unterstützung der Angestelltenverbände mit rund 79 000 Unterschriften zustande. Im Mai 1925 wurde diese Abstimmungsvorlage jedoch abgelehnt. Als am 6. Dezember 1925 das Schweizervolk für diesen sozialen Gedanken nochmals zur Urne gerufen wurde, setzten sich die Angestelltenverbände erneut entschieden dafür ein. Mit dem Mehr von 406 000 gegen 214 000 Stimmen verpflichteten die Stimmbürger die Behörden schliesslich, Gesetze aus-

zuarbeiten, um die Alters- und Hinterbliebenen-Versicherung zu verwirklichen. Die Resolution der imposanten SKV-Generalversammlung 1930 drückte im Zusammenhang mit dem Projekt einer staatlichen Alters- und Hinterbliebenen-Versicherung die Erwartung aus, «dass die Hauptbestimmungen im Entwurf des Bundesgesetzes . . . sowohl bezüglich der Grundversicherung als auch der kantonalen Zusatzversicherung als Mindestanforderungen vom Parlament aufrechterhalten werden».

1931 begann das Zentralkomitee, vor Weihnachten die Mitglieder um Spenden für notleidende Kolleginnen und Kollegen zu ersuchen. 1937 wurde die Massregelungskasse von der Hilfskasse abgetrennt. Sie legte das Fundament zur materiellen Unterstützung von Mitgliedern, die für den Verband und die Angestelltenschaft um die Salär- und Anstellungsbedingungen kämpften.

Nach Ausbruch des Zweiten Weltkrieges forderte SKV-Generalsekretär Philipp Schmid-Ruedin im Nationalrat mit einer Motion besondere Ausgleichskassen zum Schutze des Wehrmannes und die Sicherung der Arbeitsplätze. Die VSA hatte schon 1938 in einer Eingabe an das Eidg. Militärdepartement aufgezeigt, dass Art. 335 OR bei verlängerten Militärdienstleistungen den Arbeitnehmer nur ungenügend schütze und eine neue Lösung dringend sei. In eine zentrale Ausgleichskasse oder in kantonale oder Branchenausgleichskassen seien Beiträge von Bund, Kantonen und Arbeitgebern zu leisten. Der Arbeitgeber habe dem Arbeitnehmer während des Militärdienstes den Lohn weiter zu entrichten und erhalte dafür eine gesetzlich festgelegte Entschädigung von der Ausgleichskasse. Nach zahlreichen Besprechungen und Konferenzen für dieses wichtige Projekt erfolgte am 20. Dezember 1939 der Bundesratsbeschluss, der am 1. Januar 1940 in Kraft trat. Im Februar 1942 suchte das Aktionskomitee für die sogenannte Genfer Initiative zur Umwandlung der Lohnausgleichskassen in Altersversicherungskassen Unterstützung für die Unterschriftensammlung in der deutschen Schweiz. Die VSA war zur Mitarbeit bereit und übertrug den Vorsitz des überparteilichen Aktionskomitees dem SKV-Generalsekretär. Die VSA-Verbände begannen unverzüglich, Unterschriften zu sammeln. Der SKV und ihm nahestehende Organisationen bemühten sich mit der Broschüre «Gesichertes Alter», die Vorschläge überall bekannt zu machen. Trotz erschwerender Umstände (Mobilisation) brachte die deutsche Schweiz 114 550 Unterschriften zusammen. Zusätzlich eingereichte Standesinitiativen, Vorstösse im Parlament und private Vorschläge veranlassten den Bundesrat 1944, die Einführung einer eidgenössischen AHV zu prüfen. Bereits 1945 erschien der Expertenbericht des Volkswirtschaftsdepartementes als Grundlage für ein Gesetz, und im Mai 1946 erhielt das Parlament Botschaft und Gesetzesentwurf. Am 6. Juli 1947 konnte die Volksabstimmung stattfinden. Wieder setzten sich der SKV und seine Vertreter im Abstimmungskampf an vorderster Stelle für das Gesetz ein. Generalsekretär Philipp Schmid-Ruedin als Präsident des Arbeitsausschusses des bürgerlichen Aktionskomitees, KV-Funktionäre und Parlamentarier aus Verbandssektionen und Kantonalverbänden verhalfen der Vorlage mit allen Kräften zu ihrer denkwürdigen Annahme von 862 000 gegen 215 500 Stimmen. Bei einer Stimmbeteiligung von fast 80 Prozent hatte keine andere Vorlage ein derart gewaltiges Mehr in den nahezu 100 Jahren seit Bestehen des Bundesstaates erreicht.

▷

Nach Kriegsende lagen von den Angestelltenverbänden weitere Vorschläge beim Bundesrat, u.a. für ein Gesetz für die Personalvorsorgestiftungen und Fonds. Nach Besprechung mit anderen Arbeitnehmer-Spitzenverbänden konnten dazu 1953 gemeinsame Verhandlungen mit dem Arbeitgeber-Zentralverband erfolgen, die zu einer grundsätzlichen Verständigung führten. Gestützt darauf wurde ein bereinigter Entwurf den Bundesbehörden eingereicht. 1958 stimmten die Räte dem nach verschiedenen Vernehmlassungen und Konferenzen entstandenen Entwurf zum Bundesgesetz betreffend Ergänzung des Dienstvertrags- und des Stiftungsrechts (Wohlfahrtseinrichtungen für das Personal) zu. Es trat am 1. Juli 1958 in Kraft. 1956 hatte Generalsekretär Philipp Schmid-Ruedin ein für die Angestellten bedeutendes weiteres Postulat betreffend Einführung der Freizügigkeit bei den privaten Fürsorgeeinrichtungen eingereicht. Die Invalidenversicherung konnte 1960 eingeführt werden. Ein Jahr später musste die Delegiertenversammlung die beantragte Neugestaltung der verbandseigenen Alters- und Invalidenkasse gutheissen, da die Beitragseinnahmen hinter den stark anwachsenden Rentenzahlungen zurückblieben. Neu trat am 1. Januar 1962 der Solidaritätsfonds in Kraft, der den über 65jährigen Mitgliedern je nach Beitragsdauer von mehr als 20 Jahren eine Jahresleistung von 55 bis 75 Franken ermöglichte. Die mehrmaligen Verbesserungen der staatlichen Leistungen ermöglichten diese Änderung. 1968 beauftragte der Nationalrat den Bundesrat zu prüfen, wie die betriebliche, berufliche und Verbandsvorsorge bei Alter- Invalidität und Tod rasch verstärkt und verwirklicht werden könnte. Die VSA forderte in einer Eingabe, diese Vorsorgeeinrichtungen mit einem minimalen Prämiensatz vom Bund als obligatorisch zu erklären, die Lohnentwicklung zu berücksichtigen und die Kaufkraft zu erhalten. Dazu sollte die Freizügigkeit unbeschränkt gestaltet und die betriebliche wie die Selbstvorsorge steuerlich begünstigt werden. So stünde die schweizerische Altersvorsorge auf drei Säulen: Staatliche Grundversicherung, betriebliche Vorsorge und Selbstvorsorge. Der Bundesrat beantragte, zusammen mit dem Ausbau der AHV das betriebliche Vorsorgeobligatorium sowie die Förderung der Selbstvorsorge zu verankern. An den Expertenarbeiten für den neuen Drei-Säulen-Verfassungsartikel wie auch für die Grundsätze betreffend das Obligatorium der beruflichen AHV/IV-Vorsorge und den verschiedenen Revisionen von AHV/IV war stets auch ein Vertreter des SKV bzw. der VSA beteiligt. Am 3. Dezember 1972 stimmte der Souverän der Vorlage zu.

Um dem Verfassungsziel der angemessenen Deckung des Existenzbedarfs näher zu kommen, entstand 1965 das Instrument der Ergänzungsleistungen für AHV/IV die sich nach dem Bedarf richten. 1948 musste die AHV mit bescheidenen Anfangsleistungen von 40 Franken Mindestrente pro Monat für Einzelpersonen verwirklicht werden. (1997 beträgt die Mindestrente 995 Franken). In verschiedenen Revisionen, besonders unter Bundesrat Tschudi, wurden die Leistungen der AHV/IV im Sinne des Verfassungszieles erhöht.

Fazit: Solidarität, gegenseitige Hilfe und Unterstützung waren und sind ein weiteres wichtiges Betätigungsfeld des SKV und bei den staatlichen Sozialversicherungen für die gesamte Bevölkerung bedeutungsvoll. Markantestes Beispiel ist die AHV und der intensive Einsatz des SKV und seiner Exponenten für dieses grosse Werk. □



# Wolken über dem Arbeitsmarkt

# Mit

Schwung und verstärktem Selbstverständnis setzte der Schweizerische Kaufmännische Verband sein vielfältiges Wirken nach der Hundertjahrfeier fort. Noch an der mit dem eindrucksvollen Jubiläum vom Mai 1973 verbundenen Delegiertenversammlung wurde eine zukunftsweisende Überprüfung der Verbandsstrukturen beschlossen. Das dann von der Delegiertenversammlung 1977 genehmigte Reformwerk bezweckte namentlich eine Straffung der Verbandsorgane, die Verstärkung der Sektionsarbeit durch regionale Stützpunktsekretariate und den Ausbau der Arbeit für die Frauen.

## Einsatz für wirtschaftliche und soziale Sicherheit

Die wirtschaftliche Entwicklung in den siebziger und achtziger Jahren verlief sehr wechselhaft und erforderte eine dynamische Verbandspolitik. 1974 brach die Konjunktur nach jahrzehntelangem Hoch infolge einer weltweiten Erdölkrise massiv ein, und das Bruttosozialprodukt sank 1975 um 7,6 Prozent. 300 000 Arbeitsplätze gingen in kurzer Zeit verloren. Die Teuerungsrate verringerte sich von 10 Prozent auf 1,6 Prozent. Erstmals seit Jahrzehnten tauchte wieder das Gespenst der Arbeitslosigkeit auf. Die Zahl der Stellenlosen stieg bis 32 000 an, das heisst auf 1,2 Prozent der Erwerbstätigen. Zwar war die Rezession, abgesehen von einer vorübergehenden Flaute im Jahr 1983, überwunden. Aber dann zogen über dem Arbeitsmarkt Wolken auf, die nicht primär von Konjunkturschwankungen, sondern vom wachsenden Konzentrationsprozess in der Wirtschaft stammten. Die dynamische technologische Entwicklung, deren personelle Effekte bisher durch das andauernde Wirtschaftswachstum kompensiert wurden, sowie der steigende Konkurrenzdruck im Gefolge der Globalisierung und Liberalisierung der Märkte begannen sich auf die Beschäftigung nachteilig auszuwirken. Die

betrieblichen Redimensionierungen, Zusammenschlüsse und Liquidationen nahmen zu und erforderten zusätzliche Anstrengungen zum Schutz der Angestellten. In manchen wichtigen Belangen liefen diese Bemühungen über den vom SKV stark geprägten Spitzenverband der schweizerischen Angestelltenschaft, die Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände (VSA).

So erarbeitete die VSA im Jahre 1975 umfassende Vorschläge für Sofortmassnahmen und mittelfristige Vorkehrungen zur Verbesserung der Wirtschaftslage und zur Förderung der Beschäftigung. Ausserdem forderte sie den starken Ausbau der damals noch ganz ungenügenden Arbeitslosenversicherung. Für die Behandlung der Folgen des Beschäftigungsabbaus war ein von SKV und VSA unterstütztes, im Jahre 1975 zwischen den Spitzenverbänden abgeschlossenes Abkommen über das Verhalten bei Betriebsschliessungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen von Bedeutung. Auf dem weiten Feld der sozialen Sicherheit engagierten sich SKV und VSA in ganz besonderem Mass für die achte und neunte AHV-Revision in den Jahren 1973 und 1979. Mit grossem Einsatz beteiligte man sich auch an den langjährigen Arbeiten für das 1985 in Kraft getretene neue Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) und am Kampf für das Obligatorium der Arbeitslosenversicherung. Ausserdem haben sich SKV und VSA wie schon seit langem auch für die Besserstellung der Frauen eingesetzt, so namentlich für die Realisierung der Verfassungsbestimmung über die Gleichberechtigung von Mann und Frau im Jahre 1981. Ebenfalls wichtig für die Angestellteninteressen war das ständige Bemühen der VSA um eine unseren Berufsschichten gerecht werdende Finanz- und Steuerpolitik. Unter anderem führte der Kampf für die Entschärfung der kalten Progression bei den Steuertarifen anfangs









**Alfred Hubschmid**  
war von 1977 bis 1985  
Generalsekretär des SKV.

der achtziger Jahre zu bemerkenswerten Erfolgen auf eidgenössischer und kantonaler Ebene.

### Kampf für fortschrittliche Arbeitsbedingungen

Seit Anfang der siebziger Jahre standen die Forderungen nach sozialem Schutz bei Fusionen, Betriebsschliessungen und anderen Restrukturierungen mehr und mehr im Mittelpunkt der Aktionsprogramme des SKV. Man wehrte sich dagegen, dass die Betriebseinschränkungen, auch wenn sie in manchen Fällen eine Folge des Strukturwandels und von Konjunkturrückgängen waren, einfach auf dem Buckel der Angestellten erfolgten. Ein 1975/76 tätiger Spezialausschuss des SKV erarbeitete im Zusammenhang mit der Veränderung des Arbeitsmarktes einen umfassenden Katalog von Forderungen und Massnahmen für die Verbandsarbeit. Verlangt und bei vielen Verhandlungen im Laufe der Jahre durchgesetzt wurden vor allem neue Bestimmungen in Kollektivverträgen über die sozial und rechtlich bessere Absicherung des Personals, die Förderung der Mitwirkung und der Schutz der Lehrlinge. In der täglichen Praxis führten dann diese Regelungen zu zahlreichen Beratungen, Verhandlungen und oft auch Konfrontationen bei der Verfechtung der konkreten Angestellteninteressen.

Mit den spezifischen Fragen des technologischen Wandels im Büro befasste sich eine besondere SKV-Kommission für Automationsfragen. Sie entwickelte Postulate für entsprechende Arbeitsbedingungen und auch Vorschläge für Neuerungen im Bildungswesen.

Neben dem ausserordentlichen Einsatz zur Eindämmung negativer Konsequenzen der Konjunkturreinbrüche und Umstrukturierungen verfolgte der SKV weiterhin seine allgemeinen Bestrebungen zur Hebung der beruflichen und sozialen Lage der Angestellten. Gefordert wurden vor allem die regelmässige Anpassung der Gehälter an die Teuerung und die Produktivitätssteigerung, die Verbesserung der beruflichen Vorsorge mit entsprechender Freizügigkeit, die Verlängerung der Ferien, die Chancengleichheit für Frau und Mann und der Schutz der Lehrlinge. Das Netz der kollektiven Vereinbarungen erfuhr einen ständigen Ausbau. Intensiviert hat der SKV auch die spezifische Arbeit für bestimmte Zielgruppen, wie Lehrlinge, Kader, Handelsreisende und das Personal in den verschiedenen Branchen. Hervorzuheben ist ferner der zunehmende Einsatz im Interesse der berufstätigen Frauen, der auch im deutlichen Anstieg der Zahl der weiblichen Mitglieder zum Ausdruck kam.

### Dynamik in der Berufsbildung

Auch auf diesem weitgespannten Wirkungsgebiet des SKV musste die Tätigkeit dem wirtschaftlichen und damit verbundenen beruflichen Wandel angepasst werden. Vom langfristigen Konzept einer einheitlichen, breiten und von der Branche unabhängigen Grundausbildung ist man aber im Prinzip nicht abgewichen.

1974 wurden nach jahrelangen Beratungen neue Normallehrpläne für die kaufmännische Lehre mit einem Typ R (Schwergewicht Rechnungswesen) und Typ S (Schwergewicht Sprachen und Korrespondenz) eingeführt. Der Unterricht umfasste jetzt drei statt zwei Schulhalbtage und neu auch zwei Lektionen Turnen und Sport in der Woche. In den achtziger Jahren wurde jedoch diese Differenzierung wieder aufgehoben. Nicht unumstritten war die Einführung der zweijährigen Bürolehre im Jahre 1973. Sie wurde aber vom SKV unterstützt, weil man den Wildwuchs von Schnellbleichen bekämpfen wollte.

Der Beschäftigungsrückgang Mitte der siebziger Jahre führte zu einem starken Zudrang zu den Bildungseinrichtungen des SKV. Verschiedene Berufsschulen organisierten «Notprogramme» für arbeitslose Angestellte. Der SKV setzte sich für die rasche Realisierung eines neuen Berufsbildungsgesetzes ein. Zentrale Forderungen waren die gesetzliche Verankerung der Höheren Wirtschafts- und Verwaltungsschulen (HWV) und ihre Gleichstellung mit den Höheren Technischen Lehranstalten (HTL) sowie die Einführung der Berufsmittelschule im Rahmen der kaufmännischen Grundausbildung. Ende 1978 hiess das Schweizer Volk eine entsprechende Gesetzesvorlage trotz Opposition breiter Linkskreise mit grosser Mehrheit gut. Drei Jahre später unterbreitete der SKV einen Entwurf für neue Lehrpläne für die kaufmännische Lehre, der später weitgehend verwirklicht wurde.

Neben dem Ausbau der allgemeinen Aus- und Weiterbildung an den Berufsschulen verdient auch die fortwährende Expansion des im Interesse der Führungskräfte und der Wirtschaft wirkenden Schweizerischen Instituts für Betriebsökonomie und höhere kaufmännische Bildung (SIB) Beachtung. Eine Ende 1984 eingeleitete und rasch abgeschlossene Umgestaltung verschaffte der angesehenen «Kaderschmiede» des SKV eine solide Basis für die erfolgreiche Fortsetzung ihres fruchtbaren Wirkens.

### Wechsel an der Verbandsspitze

Zweimal kam es zu einem wichtigen Wechsel in der Verbandsleitung. An der Delegiertenversammlung 1977 trat Richard Maier-Neff als vollamtlicher Zentralpräsident in den Ruhestand. Die Delegierten ernannten ihn zum Ehrenpräsidenten. Er hatte sich um die erfolgreiche Entwicklung des SKV und die soziale Hebung der Angestellten hervorragende Verdienste erworben. Angesichts der stark angewachsenen Verbandsaufgaben wurde das vollamtliche Präsidium aufgehoben und mit der Führung des Zentralsekretariats wie früher ein Generalsekretär betraut. Zum neuen Zentralpräsidenten ernannte die Delegiertenversammlung den Berner Grossrat Hans-Ulrich Hug und zum Generalsekretär den bisherigen Zentralsekretär für Berufspolitik Alfred Hubschmid, der in der neuen Funktion bis zu seiner Pensionierung im Jahre 1985 wirkte. Seine Nachfolge übernahm die Nationalrätin und spätere Ständerätin Monika Weber. Hans-Ulrich Hug blieb über das Jahr 1985 hinaus Zentralpräsident. □



# An einer bedeutenden Schwelle

## 1985–1991

waren für den SKV Jahre des Beginns einer Veränderung. Zwar steckte man rundum noch in den fetten Jahren; von Haushaltdefiziten der öffentlichen Hand – zum Beispiel – sprach 1985 noch niemand. Und Arbeitsplätze gab es noch immer genug in unserem Land. Ja, die Arbeitgeber hatten Mühe, Stellen neu zu besetzen; die Arbeitnehmenden indessen waren meist in einer recht komfortablen Lage.

Aber all jene Verantwortlichen, die sporadisch einen Blick über die Grenze werfen konnten, sahen andere Entwicklungen in der weiten Welt. Man spürte, dass sich da etwas bewegte. Als Mitglied der Geschäftsleitung der Internationalen Organisation der Privatangestellten (FIET) erlebte ich eindrücklich in Singapur den Kongress für leitende Angestellte zum Thema Finanzmärkte:

Man sprach von einer «shrinking world», die die Banken- und Versicherungswelten verschmelzen würde. Die Globalisierung hatte (nach der Industrie) die Dienstleistungsbranchen eingeholt. In Zürich indessen erlebten wir erst 1996 die Verwandlung der SKA in die CS, einer Holding, die sich der Finanzmärkte generell annahm. Das Zusammengehen von SKA mit der «Winterthur» bildet ein solches Beispiel. Die Verschmelzung von UBS und Bankverein im Jahre 1997 ein zweites.

Man theoretisierte zwar über den Sekretärinnenberuf, der sich total verändern, ja gar überhaupt verschwinden würde: und man redete über 40 000 Arbeitsplätze niedrigerer Anspruchsstufen, die verschwinden und über 70 000 Stellen mit höheren Anforderungen, die dafür für letztere entstehen würden. So ahnte man etwas von der Zukunft. Aber man glaubte nicht recht daran.

Den Verband trat ich unter den erwähnten Umständen an. Alfred Hubschmid hatte dem SKV über viele Jahre mit fester Hand ein traditionelles Gesicht verliehen. Aber

auch er hatte den Mitgliederschwund, den die Arbeitnehmerorganisationen auch heute noch erleben, nicht abwenden können. Der Wunsch, der bei meiner Anstellung an mich herangetragen wurde, lautete deshalb: Die Mitgliederzahl ist zu erhöhen, und die entsprechende Politik dazu ist einzuleiten. Um es gerade vorwegzunehmen: Es gelang nicht, den Abwärtstrend der Mitgliederzahlen zu stoppen. Aber wir veränderten einiges und konnten verschiedene wichtige Weichenstellungen einleiten und zahlreiche Neuerungen vornehmen, die aber zum Teil erst mit meinem Nachfolger Peider Signorell den nötigen Erfolg aufweisen konnten: Ich denke an den Kauf der Woodtli-Schulen. Entscheidend in meiner Wirkungszeit war die Übergabe der Leitung der Schulen an Hugo Goetz (SIB), der dann die Institution nach den ersten Jahren des Aufbaus zum Blühen brachte. Ich denke auch an die Umwandlung des Rechtsdienstes in ein Profitzentrum, das zu seinem heutigen modernen Bestehen unter der Führung von Edi Class führte. Ich denke an die Massnahmen im Verbandszeitungsbereich, die zuerst schmerzlich, aber rückblickend sehr nötig waren.

### Die Verbandspolitik

Die Geschäftsleitung war sich bereits im Jahr 1985 einig, dass der Verband vermehrt nach unternehmerischen Kriterien geführt werden sollte. Dafür begannen wir erste Massnahmen einzuleiten: Wir erarbeiteten zuerst ein Kredo, formulierten dann unser Selbstverständnis und unser ethisches Leitbild.

Danach einigten wir uns auf Verbands- und Betriebszielsetzungen und die nötigen Massnahmen, um diese Ziele zu erreichen. Das alles wurde auf sämtlichen Stufen und in allen Gremien des SKV verabschiedet und gab uns ein gemeinsames Fundament. ▷

Wir verstanden uns als Dienstleistungsunternehmen, das vor allem berufspolitische Tätigkeiten ausübte. Selbstverständlich wurden alle wichtigen Dienstleistungen, die bis anhin unseren Mitgliedern angeboten wurden, aufrecht erhalten. Aber wir setzten neu insbesondere zwei Schwerpunkte:

In der Bildungspolitik, unter dem Titel: ein Leben lang lernen; In der Altersvorsorge mit der Freizügigkeitsförderung in Sachen Pensionskasse unter dem Titel: die Beiträge sind Eigentum der Arbeitnehmenden.



Monika Weber war von 1985 bis 1991 Generalsekretärin des SKV. Heute ist sie Stadträtin von Zürich.

## Bildungspolitik

Die grosse strukturelle Krise war noch nicht da, aber wir fühlten den Umbruch kommen. Wir waren davon überzeugt, dass Veränderungen in der Arbeitswelt für die Angestellten aber nur verkraftbar sind, wenn sie wissen, dass sie genügend flexibel sein müssen, immer wieder Neues dazulernen. Bildung ist etwas vom Sozialsten, das man Angestellten anbieten kann (festgehalten im Jahresbericht 1987/88). Das setzten wir mit unseren eigenen Institutionen um: allen voran die Abteilung Berufsbildung mit ihrem vielfältigen Angebot, mit ihrem Engagement in Sachen zeitgemässe Lehrlingsausbildung (eine mühsame, langwierige, aber lohnende Sache, die alles in allem fast 10 Jahre erdauert werden musste, bis sie rechtskräftig werden konnte.)

Dann aber sah der SKV auch eine Chance in seinen Institutionen: In der Romandie mit Le Courtil, in Zürich mit dem florierenden SIB, das neu auch eine berufsbegleitende HWV-Ausbildung anbot, in London und neu in Berlin, wo das SIB im eben freigewordenen Ostdeutschland eine Pionierarbeit aufbaute. Es waren die Jahre im Vorfeld der Abstimmung über den EWR. Wir glaubten daran, dass auch Schweizer Angestellte eine europäische Chance erhalten würden und rüsteten uns auf diese neue Dimension. 1990 kauften wir die Woodtli-Schulen (Arztgehilfinnen-Schulen), die zu guten Unternehmen wurden.

Der SKV formulierte in dieser Zeit sein Bildungsverständnis:

Bildung ist Wissen und Können;

Bildung soll eine gesunde Neugier schaffen: die curiositas. Sie veranlasst und befähigt den Menschen, sich stetig weiterzubilden.

Bildung soll uns dazu befähigen, Freude bzw. Lust zu fördern, an sich selber zu arbeiten;

Bildung soll die Fähigkeit fördern zu kommunizieren und auf andere eingehen zu können, sich ihnen zuzuwenden. Das waren humanistische Bildungsziele, die uns erstrebenswert schienen. Ein Leben lang lernen, hiess die Idee; sie sollte den Arbeitnehmer(innen) die nötige Flexibilität für allenfalls neue Zeiten, die sich näherten und heute Wirklichkeit sind, geben.

Ein Leben lang lernen – ja, selbstverständlich war die Idee nicht, wurde ich doch damals noch gefragt, ob es denn für den SKV gut sei, wenn er von den Angestellten verlange, «quasi das ganze Leben lang zu büffeln». Heute ist dies keine Frage mehr; ich glaube jeder Arbeitnehmer ist nun bereit, freudigst auf das Weiterbildungsangebot einzugehen: So ändern sich die Zeiten.

## Freizügigkeit

Flexibilität schien die Zukunft von den Angestellten zu fordern – nicht nur bezüglich des Wissens und Könnens, sondern auch bezüglich des Arbeitsplatzes. Und da war Handlungsbedarf angezeigt.

Schon 1985 hatte ich im Nationalrat ein Postulat eingereicht, die Freizügigkeit bezüglich der Pensionskassengelder sei gesetzlich zu sichern. Für den Bundesrat kam die Sache zu früh.

So mussten wir als Verband aktiv werden: wir lancierten eine Volksinitiative für eine volle Freizügigkeit. Sie war dringend nötig, war es doch so, dass ein Angestellter es sich bislang dreimal überlegen musste, bevor er seine Stelle wechselte, weil er sein angespartes Pensionskassen-

guthaben nicht mitnehmen konnte zu seinem neuen Arbeitgeber und damit allenfalls mit einer gehörig schmälerten Rente im Alter rechnen musste. Die gesetzlichen Verhältnisse verpflichteten damals den Arbeitnehmer, jeden Monat seine Beiträge in eine Pensionskasse zu bezahlen, verhinderten jedoch die für ihn wichtige Mobilität und Flexibilität durch die mangelnde Freizügigkeit im Vorsorgebereich. Die Lancierung und Einreichung und Umsetzung der vom SKV getragenen Volksinitiative gab viel zu reden und brachte schliesslich allen Arbeitnehmer(innen) in der Schweiz eine neue Ausgangslage; sie war aber auch volkswirtschaftlich gesehen eine positive Sache. Ich kann mir die heutige Zeit, die geprägt ist von einem rasanten Wandel, in dem auch kein Arbeitnehmer mehr seiner Stelle sicher ist, kaum ohne Freizügigkeitsgarantie durch das Gesetz vorstellen. Unser Einsatz war eine grosse vorausschauende Tat.

## Vor einem Umbruch

Der Verband stand – wie ich bereits eingangs vermerkte – vor einer Zeit des Umbruchs. Und er selber spürte es, dass gewisse Leistungen überdacht werden mussten: die Krankenkasse, der Buchverlag, die verschiedenen verbandseigenen Zeitschriften, das Milizsystem, die Schulen und die kleinen Sektionen. Arbeit gab es genug, mehr als genug. Und die föderale Struktur des SKV liess es kaum zu, schnelle Entscheide zu erwarten oder sie gar umzusetzen. Jeder Prozess musste erdauert werden. Beharrlichkeit war am Platz: wollte man etwas verändern, so konnte man nicht nur beliebt sein.

Aber ich habe die Jahre im SKV in guter Erinnerung. Ich habe mich gerne für die Sache der Angestellten eingesetzt – und ich tue es auch heute noch gerne. Die Politik in den vergangenen Jahren, aber auch meine Arbeit im Migros-Genossenschafts-Bund haben mir immer wieder dazu Gelegenheit gegeben, zu verwirklichen, was ich auch im SKV vertreten habe, nämlich die Idee und die Verpflichtung: Der Stärkere ist für den Schwächeren da. Oder etwas pragmatischer gesagt: Wenn ich etwas leisten kann, dann ist dies so sehr ein Privileg, dass ich auch noch für einen zweiten oder dritten Menschen, der vielleicht nicht arbeiten kann, etwas leisten kann. □

## Sieben magere Jahre

# Wir

leben noch. Einige so üppig, dass sie keine Augen dafür haben, wie miserabel es anderen geht. Zu viele so knapp, dass sie die Hoffnung auf bessere Zeiten abgelegt haben. Die letzten sieben Jahre sind keine fetten Jahre gewesen: Von den Supergewinnen einiger weniger werden die vielen nicht satt, die auf der Strasse stehen – als gewinnbringende Fusionsopfer der grassierenden «Shareholder-value»-Hysterie.

Die letzten sieben Jahre liegen unter dem Schatten einer Arbeitslosigkeit, die lange Zeit für nicht mehr möglich gehalten wurde. Die grosse Zahl der Menschen ohne Arbeit in der Dienstleistung betrifft den SKV ganz besonders, und die Gesellschaft drückt die Langzeit- und die Jugendarbeitslosigkeit. Sie ist eine unserer Hauptsorgen, die Zukunft der jungen Menschen: Trübe Lebensaussichten sind ein fetter Nährboden für schlechte Gedanken, genau das, was sich üble Schalmeienspieler aller Art für ihre dunklen Geschäfte wünschen.

Mittlerweile stellen Milliardendefizite die Arbeitslosenversicherung vor enorme Probleme, die 1994 im Notrecht ihren Ausdruck gefunden haben. Die Verhandlungen zum neuen Arbeitslosenversicherungsgesetz – seit 1996 ist es in Kraft – haben die Kompromissbereitschaft des SKV stark strapaziert. Wir stehen zur Solidarität – keine Frage! – aber die Belastung der mittleren Einkommen hat ihre Grenzen. Und die sind erreicht – besonders, wenn man ungläubig zusehen muss, wie ganz Schlaue Milliardengewinne unbehelligt am Fiskus vorbeischaufeln. Dass immer weniger Menschen immer mehr produzieren, wäre noch vor einigen Jahren Anlass nationalen Stolzes gewesen. Heute verursachen solche Fortschritte Besorgnis, und längst fällige Strukturbereinigungen fordern ihre Opfer – selbstverständlich unter denen, die das verhängnisvolle Verharren in veralteten Positionen nicht verschuldet haben.

Der Zusammenschluss von Ciba-Geigy und Sandoz zu Novartis, eine Mega-Fusion, hat 1996 eine neue Ära eingeläutet: die der Fusionen ohne die geringste wirtschaftliche Notwendigkeit. 1997 hat die Credit Suisse angekündigt, 3500 Stellen abzubauen, und nur wenig später ist die Fusion von UBS und SBV bekanntgegeben worden, die ebenfalls Tausende Arbeitsplätze kosten wird. Geschäften mit wenig sozialer Verantwortung nennen wir das. Vor diesen düsteren Bildern sind wieder Beschäftigungsprogramme eingeführt worden. Dabei kommt den bewährten Übungsfirmen des SKV – heute unter der Leitung des Bundesamtes für Wirtschaft und Arbeit – eine erfolgreiche Rolle bei der Wiedereingliederung zu. Wir dürfen uns nicht mit der Arbeitslosigkeit abfinden! Wir dürfen die Arbeitslosigkeit auch nach einigen mageren Jahren nicht als unvermeidbares Übel betrachten! Nach wie vor ist die Vollbeschäftigung unser Ziel, und dazu haben wir neue Lohn- und Arbeitszeitmodelle in die Diskussion eingebracht.

Nicht nur wirtschaftlich sind die letzten sieben Jahre nicht die besten gewesen. Auch die politische und gesellschaftliche Entwicklung ist beklagenswert: Die wachsende Gefahr für unsere Sozialwerke und damit für den sozialen Frieden, die schwindende Solidarität, der verhängnisvolle Drang zur Abkapselung unseres Landes sind keine glänzenden Voraussetzungen für bessere Zeiten.

Im Dezember 1992 ist der Beitritt der Schweiz zum EWR abgelehnt worden. Manche Unternehmen werden von der Einigelung unseres Landes zum raschen Handeln gezwungen und verlegen kurzerhand Produktionsstätten und Verwaltungszentren ins Ausland. Verwundert es, dass darunter auch solche sind, die bei jeder sich bietenden Gelegenheit laut «gegen Europa» wettern. Wenn die Angestellten wenigstens ihren Unternehmen mit Kind und





Kegel ins Ausland nachreisen dürften! Aber das geht natürlich nicht. Schliesslich sind sie Schweizer. Die will man dort wegen der fehlenden Freizügigkeit im Personenverkehr nicht . . .

Wir sind nun mal keine paradiesische Insel! Unsere Integration ist nötig und nicht zu umgehen – und das be- und gefürchtete Sozial- und Lohndumping ist keine zwingende Folge. Dazu ist der SKV in der Europa-Diskussion seit je her gestanden.

Eine Besonderheit der gesellschaftlichen Entwicklung ist wohl auch die Entwicklung unserer Mitgliederzahlen. Frühere Rezessionen haben dem SKV immer einen Mitgliederzuwachs gebracht. Dieser ist in den letzten Jahren ausgeblieben. Viele, die heute einem Berufsverband beitreten, suchen die Einzelleistungen, den kalkulierbaren Profit. Solidarität suchen sie erst, wenn sie Unangenehmes am eigenen Leibe erfahren.

### Angestelltenpolitik

Vor kollektiven Lohnverhandlungen scheinen die Arbeitgeber eine grosse Scheu entwickelt zu haben. Mehr und mehr ziehen sie Einzelgespräche Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge vor. Nicht verwunderlich: Ein einzelner Angestellter ist ein schwächerer Verhandlungspartner als ein Verbandsvertreter mit dem Gewicht Tausender von Mitgliedern im Rücken.

Die Beratungen um die Gesamtarbeitsverträge haben in den letzten Jahren ein Mehrfaches an Zeit erfordert. Um jedes Detail wird gefeilscht, und Fortschritte wie der Teuerungsausgleich werden immer kategorischer abgelehnt. Es ist müssig zu erwähnen, dass den jeweiligen Arbeitgebern dessen Ausrichtung meist einfach möglich wäre. Die Kaufkraft der Löhne wird nur als Kostenpunkt gesehen; dass sie auch der Binnenwirtschaft zugute kommt, wird vielerorts nur mit Mühe begriffen. Das Modewort Deregulierung hat Einzug in vielen Köpfen gehalten und ist vor allem von Leuten zu hören, die unreflektiert und mit allen Mitteln nach Sozialabbau gieren. Da hat die Abstimmung über das Referendum zum Arbeitsgesetz 1997 zur rechten Zeit ein Zeichen in unserem Sinne gesetzt: Nach wie vor braucht es Regeln, die den Schwächeren vor der Masslosigkeit des Starken schützen. 1994 hat der SKV seine Freizügigkeitsinitiative zurückgezogen. Ein Rückzug? Nein, unser Erfolg! Das Bundesgesetz über die Freizügigkeit – ein indirekter Gegenvorschlag zur SKV-Initiative – hat endlich die Lockerung der goldenen Fesseln realisiert, und die heute so dringend benötigte Mobilität der Angestellten gefördert.

Im gleichen Jahr ist das neue Krankenversicherungsgesetz angenommen worden. Und wie so oft wissen mittlerweile alle, dass sie schon damals alles besser gewusst haben . . . Die Zahl der KVG-Anhänger ist kleiner geworden. Auch der SKV hatte nicht mit überschäumender Freude, sondern unter dem Druck der Verhältnisse zugestimmt. Kurz danach hat er sich von seiner traditionellen Krankenkasse verabschiedet, allerdings nicht ohne eine bessere Lösung für die teilweise seit langen Jahren Versicherten gefunden zu haben.

Die 10. AHV-Revision wurde mit der Abstimmung im Juni 1995 abgeschlossen. Noch immer aber ist die Situation in manchen Bereichen unbefriedigend. Mit über 150 000 Unterschriften haben im Mai 1996 SKV und VSA die Initiative für eine Flexibilisierung der AHV und gegen die Erhöhung des Rentenalters für Frauen eingereicht. Die heutigen starren Altersgrenzen rauben den Ar-

beitnehmerinnen und Arbeitnehmern wertvolle Jahre, blockieren die Entwicklung der Wirtschaft und setzen die IV unter Druck: Die immer zahlreicheren Frühpensionierungen werden heute über die IV abgewickelt, da es der AHV an Flexibilität mangelt. Mit seiner Initiative hat der SKV die Plattform für die 11. AHV-Revision geschaffen. Sie wird eine der wichtigsten sein.

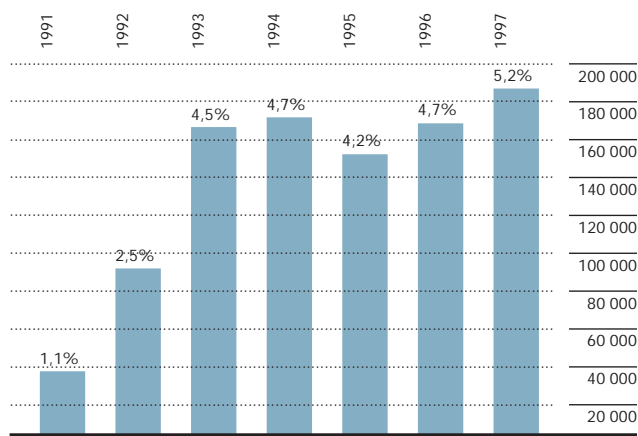
### Berufsbildung, Weiterbildung

Vor dem Fortschritt steht das Wissen: Gegründet worden ist der SKV nicht als Gewerkschaft, sondern zur Ausbildung und zur Weiterbildung von Kaufleuten. Darin ist er auch heute noch einzigartig stark.

Ein wichtiger Schritt in der Entwicklung der kaufmännischen Berufsausbildung ist die Berufsmaturität, die seit dem Schuljahr 1994/95 angeboten wird. Sie schafft eine solide Basis für die Weiterbildung unseres Berufsnachwuchses. Der SKV ist schon immer für das duale Ausbildungssystem eingetreten, das sich bestens bewährt, aber den ständig ändernden Erfordernissen der Zukunft an-

### Arbeitslosigkeit

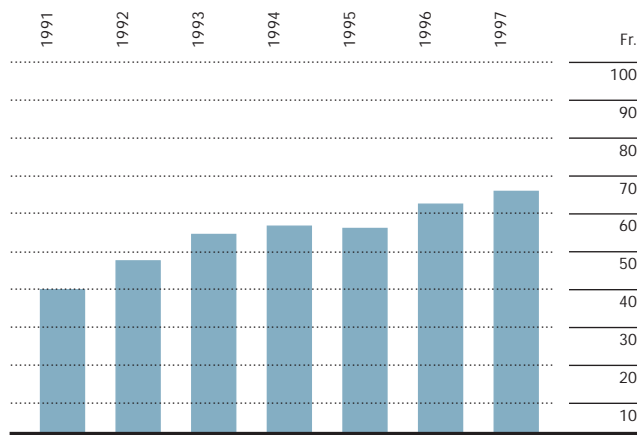
Wieviele Menschen sind in der Schweiz arbeitslos?



Die Zahlen stellen die Monatsdurchschnitte dar. Nicht berücksichtigt sind die «Ausgesteuerten» und die Arbeitslosen, die bei keiner Kasse gemeldet sind.

### Solidarität in mageren Jahren: Rekordzahlen

Wieviel zahlt ein Spender durchschnittlich in die SKV-Weihnachtsspende ein?



Die Weihnachtssammlung des SKV weist auch in mageren Jahren stolze Zahlen aus.





**Peider Signorelli ist seit 1991 Generalsekretär des SKV. Im Laufe dieses Jahres wechselt er als Rektor für den Bereich Weiterbildung an die KV Zürich Business School.**

gepasst werden muss. Es gilt wachsam zu sein, denn gewissen Kreisen kann kaum verständlich gemacht werden, welche Vorteile damit vermittelt werden. Wer, wie das geschieht, die enge Spezialisierung schon am Anfang der Ausbildung fordert, nimmt in Kauf, dass Ausbildungsqualität vernichtet wird. 1993 ist ein neues Reglement über die Durchführung der kaufmännischen Lehrabschlussprüfungen verabschiedet worden; seit 1995 gibt es

ein Ausbildungsreglement für das Verkaufspersonal des Detailhandels. Die laufende Reform der kaufmännischen Grundausbildung, die Arbeiten an «Controller 2000» und für das Fachhochschulgesetz sind weitere bedeutende Beweise der führenden Rolle, die der SKV in der Berufs- und Weiterbildung wahrnimmt.

Vor diesem Hintergrund ist das seltsame Verhalten einiger Behörden noch unverständlicher: Wer heute die KV-Trägerschaft der kaufmännischen Berufsschulen in Frage stellt und nach Verstaatlichungen verlangt, hat die Zeichen der Zeit nicht erkannt. Weshalb sollten wir unser Licht unter den Scheffel stellen? Nur dem SKV und seinen Sektionen ist es zu verdanken, dass die kaufmännische Ausbildung in der ganzen Schweiz anerkannt ist, dass sie ein international beachtetes hohes Niveau erreicht hat. Die ständigen Fortschritte sind das Werk des SKV, und der SKV wird diesen Fortschritt auch in Zukunft garantieren.

#### Verband

Die Angestelltenverbände und damit der SKV haben weitere Gesellschaft erhalten: Eine «Dienstleistungsgewerkschaft» ist als Mitgliederverband des SGB gegründet worden. Lösungen wird man von ihr kaum erwarten können, wohl aber Beiträge an die ohnehin schon rasant fortschreitende Polarisierung. Als mögliche Konkurrenz ist uns die neue Vereinigung willkommen, denn Konkurrenz macht auch uns immer besser.

In den letzten Jahren ist der SKV noch näher an den Markt gerückt. Mit immer neuen Angeboten werden die Bedürfnisse der Mitglieder ernstgenommen. Marktforschung liefert die Entscheidungsgrundlagen: 80 Prozent der Mitglieder fehlt im SKV nichts. Das ist zwar ein ausgezeichnetes Resultat, aber trotzdem tritt das durchschnittliche Mitglied 4,7 Jahre nach seinem Beitritt wieder aus dem Verband aus. Die Mitgliederbindung hat also abgenommen und muss deutlich gesteigert werden. Seit 1994 sind die neuen SKV-Statuten in Kraft, und in der Zwischenzeit haben sich die neu geschaffenen Strukturen mit den Regionen und ihren Regionalsekretariaten sowie der schlankere Zentralvorstand bewährt.

An der Delegiertenversammlung 1997 sind mit einer Statutenänderung wichtige Weichen gestellt worden: Der SKV hat den Sektionen des Schweizerischen Bankpersonalverbandes SBPV die Möglichkeit geschaffen, sich einem zusammengeschlossenen Dachverband anzugliedern. Zusammenarbeitsvereinbarungen bestehen bereits mit dem VEB (Verband dipl. Buchhalter/Controller), dem WIF (Wirtschafts-Informatiker-Fachverband), dem VLKB (Schweiz. Verband der Lehrerinnen und Lehrer an kaufm. Berufsschulen) und der Schweizerischen Konferenz der Rektoren an kaufmännischen Berufsschulen: Der SKV führt die Geschäftsstellen dieser Institutionen und erbringt zahlreiche Marketing- und Administrations-Leistungen für ihre Mitglieder. Als wegweisend erweist sich die Zusammenarbeit mit der VHTL, deren Mitglieder die Leistungen des SKV-Rechtsschutzes und des Rechtsdienstes beanspruchen können.

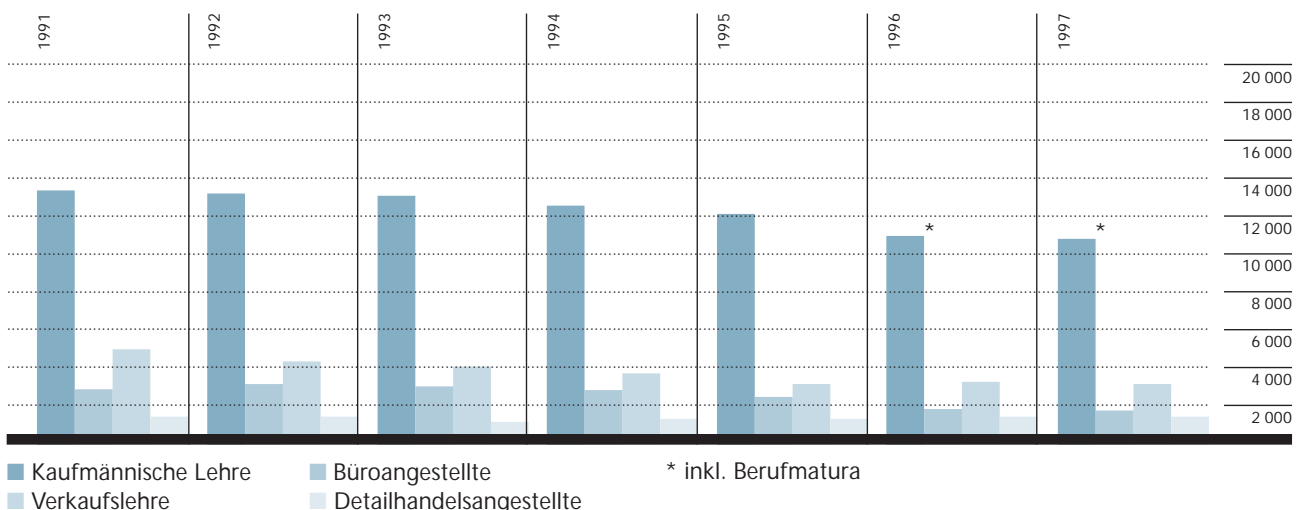
#### Ausblick

Die letzten sieben Jahre sind magere Jahre gewesen. Magere Jahre aber, Jahre ohne Überfluss, sind neben aller Härte auch eine Gelegenheit zur Konzentration auf das Wesentliche, eine Gelegenheit zur Motivation.

Unser Verband ist wichtiger denn je. Er ist eine bedeutende Kraft in Gesellschaft und Staat. Viele wären ohne ihren Verband verloren. Auch solche, die es sich – ganz in der Tradition der Angestellten – nicht eingestehen. Das ist uns Motivation für die Zukunft: Wir werden auch für alle dasein, die in mageren Jahren alleine nicht bestehen können! □

### Lehre und Prüfung

Wieviele Kandidatinnen und Kandidaten sind zu den Prüfungen angetreten?



SS

114

\*\* HAVE A NICE DAY \*\*



# Cent vingt-cinq ans déjà . . . la SSEC

# Le

125<sup>e</sup> anniversaire de la Société suisse des employés de commerce coïncide avec le 150<sup>e</sup> anniversaire de la ratification de la Constitution fédérale. Hasard certes, mais pas si fortuit qu'il n'y paraît. Le régime institué en 1848 apporta d'importantes transformations dans le domaine de l'industrie, du commerce, de la banque, de la monnaie, de la douane et des chemins de fer. Et le 14 avril 1873, une poignée de sections de Suisse alémanique unissaient leurs efforts et fondaient la Société suisse des jeunes commerçants.

Vingt-cinq années de développement économique d'un Etat moderne avaient poussé les employés à créer, un peu partout dans le pays, des groupements ayant pour objet d'améliorer, par des connaissances, la situation matérielle de leurs adhérents, de même que le statut de la profession. Ainsi la dynamique instituée autour de la formation professionnelle les conduisit tout naturellement à se vouer à exercer des tâches sociales.

## L'époque des pionniers

A l'origine, où en étions-nous en Suisse romande et au Tessin? Fondée le 8 février 1872, la section de Vevey fit œuvre de pionnier. Coutume révolue, 6 ans plus tard, elle inaugurerait officiellement sa bannière. Lausanne mentionne l'embryon de sa formation à l'occasion d'une promenade de jeunes employés de Suisse alémanique à Grandvaux, le 8 février 1885. Quelques jours plus tard, une douzaine d'entre eux créent un groupement au nom insolite de Feuille verte, appellation très tôt abandonnée au profit de celle de Jeunes commerçants. Ce fut le début d'une activité efficace, la section de Lausanne constituant un groupement très vivant.

Fondée en 1876, la section de Saint-Imier s'attache en priorité à la formation professionnelle. A Bienne apparaît, en

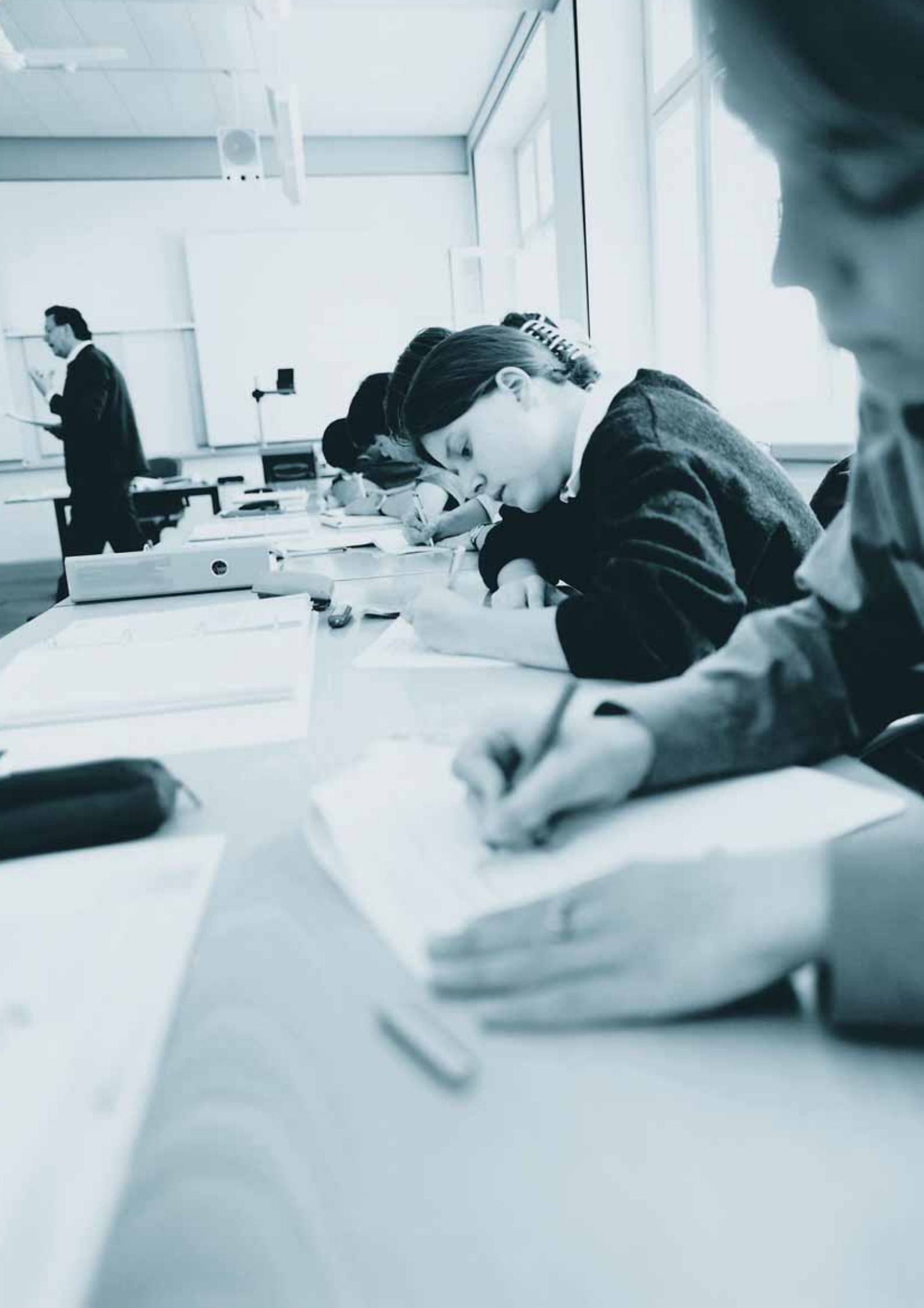
1873, un groupement d'employés comptant 34 membres actifs, 58 membres de soutien et quatre membres honoraires.

La Société des jeunes commerçants fondée à Neuchâtel en 1866 ne subsiste pas longtemps ainsi que celle constituée la même année à la Chaux-de-Fonds. Mais leurs nouvelles tentatives de 1874 et 1879 seront couronnées de succès. Leurs statuts sont explicites: chaque membre doit suivre au moins un cours. Formation et perfectionnement des connaissances techniques des jeunes se vouant à une carrière commerciale sont, dès 1883, l'apanage de la section de Fribourg. Les réunions sont nombreuses. Les discussions sont animées et variées, à tel point qu'un responsable chargé d'endiguer les débats est chaque fois désigné par tirage au sort.

La Société des jeunes commerçants de Delémont est créée le 27 avril 1896, celle de Porrentruy le 25 septembre de la même année. A Delémont, on insiste sur le climat amical devant présider au développement intellectuel des membres. A Porrentruy, outre la formation, les statuts stipulent que l'association doit servir d'intermédiaire en matière de placement, sans omettre d'entretenir des sentiments patriotiques et d'amitié.

A Genève, au lendemain de la première guerre mondiale, ce sont les aléas découlant de la situation économique troublée qui incitèrent les employés rattachés à la Société centrale à fonder une section en 1919. Ce fut le début d'une action rayonnante tendant à assurer à l'employé une sécurité matérielle minimum. Sion en 1902 et Yverdon en 1918 eurent des débuts modestes. Mais très tôt, les apprentis bénéficièrent d'un enseignement spécialisé. Les efforts des deux groupements connurent par la suite de réjouissants succès.





## Réveil au-delà du St-Gothard

La doyenne du Tessin est la section de Lugano qui voit le jour en 1883. Au début, ses activités relevèrent essentiellement des domaines technique et économique, tout en accordant une large part à la sauvegarde et à l'évolution de la situation matérielle et spirituelle des employés. La fondation de la section de Locarno est le résultat de la scission intervenue au sein de la Società dei commercianti, constituée d'employeurs et d'employés. Et il ressort des archives de la section de Chiasso, et plus particulièrement de procès-verbaux d'un Comité directeur des années 1893 et 1894, que le but recherché était la défense des intérêts de la gare internationale du lieu, eu égard aux activités des entreprises de transports et de l'administration des douanes suisse et italienne.

D'autres groupements à vocation de formation et de perfectionnement professionnels, c'est-à-dire fidèles aux mêmes buts et à la même vocation, œuvrèrent avec la même ténacité et dans le même esprit. Ainsi, devant de plusieurs lustres les mérites de l'organisation officielle, partout en Suisse, des hommes unissent leurs efforts pour donner, par l'institution de cours appropriés, une impulsion à la formation des jeunes «commerçants».

L'idée correspondait aux aspirations et aux préoccupations du moment.

## Une reconnaissance sur le plan fédéral

En 1882, le Conseil fédéral est invité, par un postulat, à procéder à une enquête sur l'état des industries qui se plaignent des traités de commerce et à examiner dans quelle mesure il serait possible de contribuer au relèvement de ces industries, soit par le remaniement du tarif, soit en subventionnant des écoles professionnelles, soit par tout autre moyen.

Les sections de la Société suisse des commerçants créent systématiquement des cours réservés à leurs membres. Aussi, la Division du commerce du Département fédéral des affaires étrangères est-elle saisie, en 1888 déjà, de demandes de subventions fédérales en faveur de nos écoles d'enseignement commercial.

Consulté, le Vorort de l'Union suisse du commerce et de l'industrie répond affirmativement. Toutefois, la Confédération doit porter son appui moins à la création d'une école de commerce centrale qu'aux écoles de perfectionnement de sociétés existant dans les cantons, et s'adaptant aux besoins spécifiques des diverses industries et des contrées du pays. On connaît la suite: la Société suisse des employés de commerce étant demeurée fidèle à sa vocation éducatrice et formatrice.

## D'une guerre à l'autre

La première guerre mondiale éclate. Les longues mobilisations entravent l'activité de la société, dépeuplent les sections comme les foyers. Mais la solidarité est indissociable de l'entraide et ceux qui sont laissés à la vie civile n'oublient pas leurs devoirs envers les employés moins favorisés. Pertes d'emplois, salaires de misère, conditions de logement et de travail difficiles marquent d'une pierre noire l'année 1918. A ce moment sonne la grande alarme de la grève générale, la seule suivie, dans les annales de notre pays, par les employés. Survient alors la période de l'entre deux guerres marquée par le chômage et qui voit la Société prendre résolument le virage de la politique sociale.

## En guise de reconnaissance

Nous ne saurions évoquer ici le nom de tous ceux qui, durant tant d'années, ont le mieux servi la cause des employés. Qu'il nous soit permis quelques exceptions. Dans les années que nous avons connues ou qui nous sont proches, nous avons contracté une dette de reconnaissance envers trois d'entre eux. Sans leur labeur, leur dévouement, leur persévérance et leurs initiatives, la Société suisse des employés de commerce ne serait pas ce qu'elle est.

Tout d'abord, Philippe Schmid-Ruedin, conseiller national, qui fut secrétaire, puis président central. Dynamique, doué d'une belle intelligence, animant de mémorable façon nos assemblées, il se donna corps et âme à l'association. L'homme politique fut respecté pour son intraitable franchise.

D'une même trempe, Emile Losey, secrétaire central pour la Suisse romande, fondateur de l'Union des sections romandes et tessinoises. D'intelligence vive lui aussi, appliquant son énergie à la défense de l'employé, sachant allier la serviabilité à la fermeté.

C'est l'occasion de dire aussi notre reconnaissance à notre ancien secrétaire général et président central, aujourd'hui président d'honneur, Richard Maier-Neff. Nous avons apprécié son inlassable labeur, allié en toutes circonstances à une solide amitié. A ces fidèles serviteurs – les deux premiers nous ont quittés – va notre profonde admiration.

Robert Moser,  
président  
d'honneur  
de la SSEC.



## A l'heure des bilans

Cent vingt-cinq années, est-ce peu ou est-ce beaucoup? Comment avons-nous utilisé ce siècle et quart d'existence dans le cadre de la politique professionnelle et syndicale que nous nous sommes fixée? Quelles ont été nos joies et nos désillusions? Autant de questions auxquelles il est et sera répondu en cette année 1998, avant, pendant et après la célébration de notre 175<sup>e</sup> anniversaire. Dans ce numéro, en ce qui concerne nos lecteurs francophones, nous avons sacrifié aux origines des sections romandes et à la confiance de l'autorité fédérale témoignée à nos écoles, et laissé aux plumes avisées de nos collègues de Suisse allemande le soin d'évoquer, par la chronologie des événements le vécu de notre association. Qu'il nous suffise de proclamer haut et fort combien demeurent prioritaires, outre l'offre de la formation à tous les niveaux, les problèmes propres à la jeunesse, ceux posés par le chômage et les licenciements, le souci de l'égalité entre hommes et femmes ainsi que l'aménagement de meilleures conditions de retraite.

Le phénomène Société suisse des employés de commerce rentre dans le cadre d'un processus dynamique. Dynamique de l'association, des unions régionales, des sections, des membres, dynamique qui tend vers des objectifs communs. Autant qu'une commémoration, cet anniversaire est l'occasion d'un renouvellement. Ce par quoi il faut entendre que l'événement est l'occasion de repenser les objectifs et d'en donner une nouvelle définition. □

# Chronologie



1848: Gründung des Bundesstaates

1861

▷ Gründung von «Vereinen junger Kaufleute zur Förderung der beruflichen Ausbildung» in Zürich und Bern

14. April 1873

▷ Zusammenschluss von 20 örtlichen Bildungsvereinigen zum Schweizerischen Verein junger Kaufleute in Luzern; jährlich wechselnde Präsidentschaft bis ins Jahr 1887

1882

▷ Umbenennung in Schweizerischer Kaufmännischer Verein (SKV)  
▷ Das Zentralkomitee fordert die Sektionen auf, nicht nur bildungspolitisch, sondern auch standes- und berufspolitisch tätig zu werden

1887

▷ Einführung einer Hilfskasse für Mitglieder, die unverschuldet arbeitslos geworden sind  
▷ F. Bodmer-Weber wird zum Zentralpräsidenten gewählt

1894

▷ Einrichtung eines ständigen Sekretariates

1895

▷ Der Verband führt erstmals Prüfungen für kaufm. Lehrlinge durch

1897

▷ «Fortschritt», die erste Verbandszeitung des SKV, wird ins Leben gerufen  
▷ C. Fenner-Lochmann wird zum Zentralpräsidenten gewählt

1901

▷ Erstmals nimmt eine Frau an den Berufsbildungskursen und -prüfungen des SKV teil

1902

▷ Einführung einer Verbands-Krankenkasse  
▷ W. Elsener wird zum Zentralpräsidenten gewählt

1903

▷ Einführung eines unentgeltlichen Rechtsdienstes für die Mitglieder

1909

▷ Erste Buchhalter-Fachprüfung

1911

▷ Postulat: Die Arbeitszeit ist auf neun Stunden an sechs Wochentagen zu beschränken  
▷ H. Bodmer-Schmidhauser wird zum Zentralpräsidenten gewählt



1912: Untergang der Titanic

1912

▷ Auf Druck des SKV wird das Obligationenrecht um den Abschnitt «Dienstvertrag» ergänzt, der erstmals einheitlich und verbindlich Rahmenbedingungen für Anstellungsverträge regelt  
▷ Die Stellenvermittlung öffnet sich nach massivem Druck auch den Frauen

1916

▷ A. Lutz wird zum Zentralpräsidenten gewählt

1918

▷ Gründung der Vereinigung Schweizerischer Angestelltenver-

bände (VSA), deren grösstes Mitglied bis heute der SKV ist; Abschluss der «Berner Übereinkunft» zwischen der VSA und den Spitzenverbänden der Arbeitgeber

▷ Die Delegiertenversammlung öffnet den Verband mit 206 zu 7 Stimmen für die weiblichen Angestellten  
▷ Der SKV nimmt sich auch der Ausbildung der Ladenangestellten an  
▷ Abspaltung der Bankangestellten vom SKV und Gründung des Schweizerischen Bankpersonalverbandes. Grund: Unterschiedliche Auffassungen zum Landesstreik

1920

▷ Der freie Samstagnachmittag ist fast überall eingeführt

1924

▷ Einführung der Invaliditäts- und Altersvorsorge für SKV-Mitglieder  
▷ Einführung einer von der Hilfskasse losgelösten Arbeitslosenkasse

1925

▷ Das Stimmvolk nimmt eine von den Angestelltenverbänden lancierte Initiative an, die die Behörden verpflichtet, Gesetze für eine Eidgenössische Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenversicherung auszuarbeiten. Wegen der Wirtschaftskrise und dem Zweiten Weltkrieg verzögert sich diese Arbeit lange Zeit  
▷ Erstmals wird eine Frau ins Zentralkomitee des SKV gewählt  
▷ Gründung des Buchverlags

1928

▷ Institutionalisierung der Jugendarbeit in Form von Scheinfirmen und einem Mitteilungsblatt



1928: Winterolympiade in St. Moritz

---

1932

- ▷ A. Gubser wird zum Zentralpräsidenten gewählt

---

1933

- ▷ Erste grosse Kundgebung des SKV. Gefordert wurden Minimalnormen für Löhne, Ferien sowie die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung



1933: Machtergreifung Adolf Hitlers

---

1934

- ▷ Die Durchführung der kaufmännischen Lehrabschlussprüfung wird vom Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement offiziell dem SKV übertragen

---

1936

- ▷ Eröffnung des SKV-Bildungslagers «Le Courtil»
- ▷ Erster Frauenkongress des SKV

---

1939

- ▷ Unterzeichnung des Abkommens mit den Arbeitgeber-Spitzenverbänden, das Minimalforderungen in Sachen Lohn, Arbeitszeit und Kündigungsschutz festschreibt

---

1940

- ▷ Bundesratsbeschluss zum Schutz des Anstellungsverhältnisses militärpflichtiger Arbeitnehmer auf Betreiben von SKV und VSA

---

1941

- ▷ K. Strickler wird zum Zentralpräsidenten gewählt

---

1946

- ▷ Erstmalige Mitunterzeichnung des SKV der branchenweiten Vereinbarung mit den Banken

---

1947

- ▷ Annahme der AHV vom Stimmvolk mit dem Rekordmehr von 80 Prozent. Der SKV bestritt den Abstimmungskampf an vorderster Front

---

1956

- ▷ Ph. Schmid-Ruedin wird zum Zentralpräsidenten gewählt

---

1960

- ▷ Einführung der IV

---

1963

- ▷ Gründung des Schweizerischen Instituts für Betriebsökonomie und höhere kaufmännische Bildung (SIB)
- ▷ H. Büchi wird zum Zentralpräsidenten gewählt

---

1965

- ▷ Als einer der ersten Berufsverbände schafft der SKV das Ressort Frauen. Alice Moneda ist die Leiterin bis zu ihrer Pensionierung 1987

---

1968

- ▷ Gründung der ersten Höheren Wirtschafts- und Verwaltungsfachschule (HWV) in Zürich

---

1969

- ▷ Generalsekretär Richard Maierneff wird zum vollamtlichen Zentralpräsidenten gewählt

---

1969: Erste bemannte Mondlandung



---

1970

- ▷ Der SKV unterbreitet dem Biga seinen Entwurf für eine zweijährige Lehre für Bürohilfskräfte



1971: Einführung des Frauenstimmrechts

---

1972

- ▷ Nach jahrelanger Vorarbeit von VSA und SKV stimmt der Souverän einem Verfassungsartikel über das Obligatorium der beruflichen Vorsorge zu
- ▷ Erster landesweiter Gesamtarbeitsvertrag mit der Migros
- ▷ Die ersten Lehrlinge beginnen ihre Ausbildung als Büroangestellte
- ▷ Einführung der Stufenlehre für Detailhandelsangestellte

---

1973

- ▷ Erste kollektive Vereinbarung des SKV über die Mitwirkung der Angestellten mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft

---

1974

- ▷ Die Auswirkungen der weltweiten Rezession berühren auch die Schweiz. Der SKV verabschiedet ein politisches Aktionsprogramm und profitiert von einem grossen Mitgliederzuwachs
- ▷ Revision der kollektiven Vereinbarung mit dem Arbeitgeberverband der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie

---

1975

- ▷ Beitritt des SKV zum Gesamtarbeitsvertrag mit der Coop
- ▷ Das Ressort Frauen unter Alice Moneda engagiert sich am 1. nationalen Frauenkongress und im Initiativkomitee «Gleiche Rechte für Mann und Frau». Der entsprechende Verfassungsartikel wird 1981 vom Volk angenommen

# Chronologie

1976

▷ Erstmalige kollektive Vereinbarung mit dem Schweizerischen Versicherungsverband

1977

▷ Pensionierung des vollamtlichen Zentralpräsidenten Richard Maier-Neff unter Ernennung zum Ehrenpräsidenten  
▷ Aufhebung des Vollamtes und Wahl von Hans-Ulrich Hug zum neuen ehrenamtlichen Zentralpräsidenten und von Alfred Hubschmid zum neuen Generalsekretär  
▷ Einführung der obligatorischen Arbeitslosenversicherung  
▷ Änderung des Namens: aus dem Verein wird der Verband

1978

▷ SKV und VSA setzen sich zusammen mit dem Gewerkschaftsbund für die 9. AHV-Revision ein, welche mit grossem Mehr angenommen wird

1979

▷ Bezug des neuen eigenen Verbandsgebäudes in Zürich Enge



1980: Eröffnung des Gotthard-Autotunnels

1980

▷ Schaffung diverser neuer Berufs-, Diplom- und Verbandsprüfungen, v.a. in den Bereichen EDV und Marketing/PR

1982

▷ Erstmaliges kollektives Abkommen mit dem Schweizerischen Verband der Unternehmungen für temporäre Arbeit (SVUTA)

1984

▷ Umfassendes berufspolitisches Programm mit den Schwerpunkten technologischer Wandel und wirtschaftliche Konzentration

1985

▷ Monika Weber übernimmt das Generalsekretariat nach der Pensionierung von Alfred Hubschmid  
▷ Aus dem Verbandsorgan SKZ (Z wie Zentralblatt) wird die SKZ (Zeitung), die neu im Tabloidformat erscheint

1986

▷ Das SIB eröffnet die erste berufsbegleitende HWV der deutschsprachigen Schweiz

1987

▷ Neue Ausbildungsvorschriften für die kaufmännische Lehre

1988

▷ Lancierung der Initiative «für eine volle Freizügigkeit der beruflichen Vorsorge». Aufgrund des bundesrätlichen Gegenvorschlages, der alle wichtigen SKV-Anliegen beinhaltet, wird diese später zurückgezogen.  
▷ Erster gemeinsamer Gesamtarbeitsvertrag zwischen Maschinenindustrie und SKV/Gewerkschaften

1989

▷ Der SKV erwirbt die Berufsschule für Arztgehilfinnen W. Woodtli AG in Zürich

1990

▷ Peider Signorell übernimmt das Generalsekretariat von Monika Weber  
▷ Gründung der SIB-Niederlassung Berlin

1990: Freilassung Nelson Mandelas



1991

▷ Robert Moser wird nach dem Tod von Hans-Ulrich Hug interimistisch neuer Zentralpräsident

1993

▷ Alexander Tschäppät wird neuer Zentralpräsident  
▷ Dreijährige Lehre für Detailhandelsangestellte

1994

▷ Lancierung der Initiative «Für eine Flexibilisierung der AHV – gegen eine Erhöhung des Frauenrentenalters».  
▷ Die kaufmännische Berufsmaturität wird eingeführt

1995

▷ Mit Barbara Ringeisen wird erstmals eine Frau zur Zentralsekretärin (Angestelltenpolitik) gewählt

1996

▷ Das vierfarbige Magazin «Context.» löst die SKZ ab.  
▷ Der SKV stellt sein neues Konzept für kaufmännische Grundausbildungen der Öffentlichkeit vor  
▷ Das Bundesgesetz über die Fachhochschulen tritt in Kraft  
▷ Die DV verabschiedet die Angestellten- und die Gleichstellungspolitik des SKV; Rita Schmid Göldi wird zur Zentralsekretärin Gleichstellung/Jugend gewählt

1997

▷ Die Delegiertenversammlung verabschiedet die vom Zentralvorstand vorgelegte Bildungspolitik

1998

▷ Der Bankpersonalverband stimmt der Fusion mit dem SKV zu. Der SKV entscheidet am diesjährigen Angestelltenkongress  
▷ Rücktritt von Generalsekretär Peider Signorell, der als Rektor an die KV Zürich Business School wechselt



# Der Wandel als einzigste Konstante

## Standespolitik –

so wurde lange die Interessenvertretung im Dienste der kaufmännischen Angestellten genannt. Es ging darum, einerseits die Privilegien des Berufsstandes zu verteidigen und andererseits günstige Anstellungsbedingungen auszuhandeln. Dabei wurde immer ein klarer Unterschied zwischen den Arbeiterinnen und Arbeitern und den Angestellten gemacht. Angestellte hatten kein proletarisches Bewusstsein, sondern fühlten sich dem «Patron» näher.

Als sich nach dem Zweiten Weltkrieg die industrielle immer mehr zu einer Dienstleistungsgesellschaft entwickelte, wurde es immer schwieriger, eine klare Trennungslinie zwischen den «white collar workers» einerseits und den «blue collar workers» andererseits zu ziehen. Der SKV stellte sich darauf ein, nicht mehr Standes- sondern Berufspolitik zu betreiben. Es ging nun darum, die Berufsgruppe der kaufmännischen Angestellten gegenüber den Arbeitgebenden zu vertreten. Doch auch die Dienstleistungsgesellschaft entwickelte sich immer weiter zur Informationsgesellschaft. Immer mehr Erwerbstätige arbeiten im Büro oder Verkauf. Sie können den verschiedensten Berufsgruppen angehören, doch sie fühlen sich als «Büroangestellte». Der SKV vertritt also nicht nur die Interessen einer Berufsgruppe, sondern aller Angestellten im Büro und Verkauf. Deswegen wurde die Berufspolitik 1996 zur Angestelltenpolitik.

Wir sehen uns einem rasanten Wandel gegenüber. Immer mehr Erwerbstätige befinden sich nicht mehr in einem Anstellungsverhältnis, sondern sind selbständig erwerbstätig. Die Zahl der Selbständigerwerbenden ausserhalb der Landwirtschaft hat in den letzten vier Jahren um 50 000 auf 510 000 oder 13,6 Prozent der Erwerbstätigen zugenommen. Bis in die 80er Jahre hinein wurde davon

ausgegangen, dass die Zeiten der selbständigen Erwerbstätigkeit vorbei seien. Nun werden wir eines Besseren belehrt. Mag sein, dass wir in einigen Jahren die Angestelltenpolitik wieder umtaufen müssen.

### Globalisierung der Märkte

Anfang der 90er Jahre wurde aus dem ehemaligen Welthandelsabkommen (GATT) die Welthandelsorganisation (WTO). Diese hat die Aufgabe, den Welthandel zu liberalisieren und den direkten Wettbewerb zwischen Unternehmen aus den verschiedensten Ländern so ungehindert wie möglich zu gestalten. Die Europäische Union geht sogar einen Schritt weiter, indem sie die Grenzen innerhalb ihres Raumes abschafft und beabsichtigt, eine einheitliche Währung einzuführen. Diesem Liberalisierungsdruck und der Marktöffnung kann sich auch die Schweiz nicht entziehen. Früher geschützte Binnen-Produzenten sind gezwungen umzudenken, und um ihre Konkurrenzfähigkeit zu kämpfen. Zusätzlich führt die rasante Entwicklung der Informationstechnologie zu einer dramatischen Veränderung der schweizerischen Wirtschaft und der Arbeitsbedingungen.

Die neue Informations-Technologie führt dazu, dass Dienstleistungen nicht mehr an einen Standort gebunden sind. Global betrachtet bedeutet dies, dass immaterielle Produkte und Dienstleistungen überall auf der Welt hergestellt werden können. Im kleinen Rahmen können die einzelnen Angestellten ihrer Arbeit auch zu Hause nachgehen, indem sie online mit ihrem Unternehmen verbunden sind.

Der globale Wettbewerb verursacht einen starken Kostendruck auf die schweizerischen Unternehmen. Von diesem Druck ist ganz besonders der Produktionsfaktor «Arbeit» betroffen. Arbeit ist ein kostbares Gut, mit dem immer vor-





sichtiger umgegangen wird. Im Klartext bedeutet dies, dass die Unternehmen eine möglichst kleine Stammbesellschaft beschäftigen. Der Anteil Festangestellter wird auf tiefem Niveau gehalten. Wenn zusätzliche Arbeit erforderlich ist, werden Temporärangestellte, Freelancer, Abrufpersonal, etc. geholt. Unternehmen haben gemerkt, dass Teilzeitbeschäftigte flexibler sind. So ist die Anzahl Teilzeitbeschäftigter in den letzten Jahren angestiegen, während die Anzahl Vollzeitstellen nach wie vor rückläufig ist. Die Unternehmen beschäftigen aber nicht nur gerade so viele Leute wie sie für ihre Arbeit benötigen, sondern auch die Beschäftigten selbst werden je nach Bedürfnis eingesetzt. Es werden flexible Arbeitszeitsysteme eingeführt, wie zum Beispiel die Jahresarbeitszeit. Eine solche Flexibilisierungstendenz besteht aber nicht nur bei der Arbeitszeit, sondern auch bei den Löhnen. Einheitliche Anstellungsbedingungen, fixe Arbeitszeiten und feste Lohngefüge sind nicht mehr der Normalfall. Erwerbstätige müssen mobil, flexibel, jederzeit verfügbar, kommunikativ, innovativ, kreativ und vieles andere mehr sein. Die Angestelltenpolitik muss ihren Mitgliedern dazu verhelfen, sich in dieser «schönen neuen Arbeitswelt» zu behaupten und den Arbeitsmarkt und seine Bedingungen mitzugestalten. Die Angestelltenpolitik des SKV muss vor allem in drei Hauptbereichen greifen:

#### Mobilität

Von den Erwerbstätigen wird heute ein hoher Grad an Mobilität verlangt. Firmentreue und Loyalität wird nicht mehr gross geschrieben. Dies hängt einerseits damit zusammen, dass moderne Unternehmen nur noch eine relativ kleine ständige Belegschaft haben, sodass viele auf Zeit eingestellt werden («Hire and Fire»). Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie in verschiedenen Branchen, Ländern und Gesellschaften Erfahrungen gesammelt haben.

Unternehmen, welche gewisse Tätigkeiten an einem Ort zentralisieren, verlangen von den Angestellten eine grosse geographische Mobilität: Sie sollen ihrer Arbeit nachreisen.

Die weitaus wichtigste Mobilität aber ist die geistige. Niemand kann sich mehr darauf verlassen, dass es genügt, einmal einen Beruf zu erlernen und dann bis zur Pensionierung nichts mehr dazu lernen zu müssen. Wissen veraltet immer schneller. Ein einmal erlernter Beruf kann verschwinden, so dass die betroffenen Angestellten einen neuen Beruf erlernen müssen.

Diese Anforderungen an die Mobilität fordert die Angestelltenpolitik des SKV heraus. Sie muss sich dafür einsetzen, dass in den Gesamtarbeitsverträgen das Recht auf eine bezahlte Weiterbildung der Angestellten verankert wird. Auf der politischen Ebene muss sie sich für ein genügendes und erschwingliches Weiterbildungsangebot einsetzen. Wenn auch Diensttreue nicht mehr viel gilt, so ist Erfahrung immer noch wertvoll. Diese Erkenntnis muss vor allem in die Lohnpolitik einfließen.

Heute wird im Gesetz und in vielen Gesamtarbeitsverträgen die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung vom Dienstalder abhängig gemacht. Aufgrund der neuesten Entwicklungen muss diese Politik überdacht werden.

#### Technologischer Fortschritt

Der technologische Fortschritt bringt eine Produktivitätssteigerung mit sich, die viele Arbeitsplätze überflüssig

macht. Dieses Phänomen kennen wir bis anhin vor allem aus der Industrie. Doch auch der Dienstleistungssektor bleibt davon nicht verschont. Die Informations-Technologie ist Ursache für viele Umstrukturierungen. Als Beispiel sei hier die Bankenbranche genannt. Die Kundinnen und Kunden müssen nicht mehr am Schalter ihre Bankgeschäfte tätigen, sie können sich an Bankomaten mit Bargeld bedienen und von zu Hause aus online ihre Zahlungen tätigen. Diese Entwicklung kostet heute und in Zukunft viele Arbeitsplätze. Es sei hier aber auch nicht verschwiegen, dass im Bereich der Informations-Technologie – einer Wachstumsbranche – viele neue Stellen entstehen. Dem Stellenabbau muss die Angestelltenpolitik des SKV mit der Forderung nach der Umverteilung der Arbeit begegnen. Mit der flexiblen und reduzierten Arbeitszeit soll die Erwerbsarbeit auf mehr Hände verteilt werden. Dafür muss der SKV mit den Sozialpartnern innovative Arbeitszeitmodelle ausarbeiten und auf der politischen Ebene Druck machen.

#### Flexibilität

Die Vollzeit-Lebensstelle gibt es kaum mehr. Einerseits wählen die Angestellten je nach Lebensphase und Umfeld Teilzeitstellen, Job-sharing, Temporärarbeit und Langzeiturlaube, andererseits können auch externe Faktoren die Angestellten zu der einen oder andern Beschäftigungsart zwingen. Es kann sein, dass keine Vollzeitstelle vorhanden ist oder ein Unternehmen keinen unbefristeten Arbeitsvertrag abschliessen will.

Viele arbeitslose Menschen und auch Frühpensionierte bieten ihre Dienstleistung als Selbständigerwerbende an und arbeiten als sogenannte Freelancer für verschiedene Unternehmen. Selbständige Erwerbstätigkeit und unselbständige Anstellung wechseln sich ab – im schlechtesten Falle unterbrochen mit zeitweiliger Arbeitslosigkeit.

Nicht nur Anstellungsverhältnisse, auch andere Komponenten unterliegen der Flexibilisierung. Die Arbeitszeit passt sich immer mehr den Bedürfnissen der Unternehmen und Kund(innen) an, flexible Lohnsysteme berücksichtigen die Leistung und oft auch die Ertragslage der Unternehmen. Sicherheit wird in diesem Umfeld zu einem Fremdwort.

Der SKV muss bei der Aushandlung von Gesamtarbeitsverträgen solche Flexibilisierungstendenzen berücksichtigen und einen Rahmen festlegen. Im Bereich der Sozialversicherungen besteht vor allem auf Gesetzesebene Handlungsbedarf.

#### Individualisierte Angestelltenpolitik

Im globalisierten Dorf herrscht ein buntes Gemisch von Anstellungsverhältnissen, Lohnsystemen, Arbeitszeitmodellen, Organisationsformen und Strukturen. Die Menschen in diesem Dorf haben deshalb ganz verschiedene Bedürfnisse. Sie brauchen also eine massgeschneiderte Angestelltenpolitik, individuell auf sie zugeschnitten. Der SKV muss die Beratung der Mitglieder in den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialversicherungen, Löhne, Weiterbildung, Laufbahnplanung und weiteren Themen ausbauen und für alle Mitglieder leicht zugänglich machen. □

Barbara Ringeisen ist  
Zentralsekretärin  
für Angestelltenpolitik.





# Gutes Leben und Arbeiten für alle

# Wir

erleben gegenwärtig tiefgreifende gesellschaftliche und technologische Veränderungen. Die (R)evolution der Informatik und der Telekommunikationstechnologien führen uns raschen Schrittes in die Informationsgesellschaft. Eine Gesellschaft, in der wir auf vielfältige Weise mit andern Menschen in der ganzen Welt kommunizieren und arbeiten können, ohne beispielsweise unsere Wohnung oder unseren Arbeitsplatz zu verlassen. Dank der Dienste und Anwendungen von Telematik und Multimedia werden eine Vielzahl weltweit und jederzeit verfügbarer Informationen bereitstehen. In einem Masse, das wir uns heute noch kaum vorstellen können, werden diese Möglichkeiten die Art und Weise, wie wir unser Leben, unsere Arbeits- und Freizeit, unsere Art zu unterrichten und zu lernen, gestalten und verändern. Die Bedeutung des Produktionsfaktors Arbeit wird zunehmend zugunsten des Produktionsfaktors Information abnehmen. Es werden weniger die investierten Personaleinheiten zählen als vielmehr die unabhängig von Raum und Zeit digital produzierten und gehandelten Informationen. In diesen gewaltigen Veränderungsprozessen gibt es viele Begeisterte, aber auch viele Verunsicherte, die ängstlich in ihre berufliche Zukunft blicken.

**Arbeitsrecht und soziale Sicherheit in der Zukunft**  
Es ist schwierig, Vorhersagen über die Entwicklung der postindustriellen Gesellschaft zu machen. Doch etwas erscheint klar: Wenn sich eine Gesellschaft allein auf Wirtschaftswachstum, individuellen Erfolg, Wettbewerb und Marktwirtschaft ohne sozialpolitische Leitplanken ausrichtet, werden Arbeitslosigkeit, Diskriminierungen und eine gesellschaftliche Aufteilung in eine Welt der Informationsreichen und eine der Informationsarmen hervorgehen. Es stellt sich die Frage, ob der Arbeitsmarkt der Zu-

kunft Beschäftigung nur noch allen hochqualifizierten, mobilen, flexiblen Menschen garantieren und die andern ausgrenzen wird? Genauso gut können die Chancen der Informationsgesellschaft auch für eine Arbeitszukunft genutzt werden, in der alle, Frauen und Männer, Junge und Ältere, Zugang zur Erwerbsarbeit haben mit fairen Anstellungsbedingungen und sozialer Sicherheit für alle. Heute herrscht in weiten Kreisen ein Konsens vor, der auf der Annahme gründet, dass die Globalisierung der Wirtschaft mit einem Abbau des Arbeitsschutzes und der sozialen Sicherheit einhergehen müsse. Dieser Konsens muss in einer demokratischen Gesellschaft radikal hinterfragt werden. Die Informationsgesellschaft und die Globalisierung schliessen einen Wohlfahrtsstaat, der auf einer sozialen Marktwirtschaft gründet, in dem Wirtschafts- und Sozialpolitik sich nicht gegenseitig ausschliessen sondern ergänzen, keinesfalls aus. Auch wenn Raum und Zeit oder auch der sogenannte Territorial- oder Nationalstaat in der globalisierten Wirtschaft relativiert werden, heisst das noch lange nicht, dass eine Gesellschaft mit einem klar definierten Staatsgefüge keine sozialpolitischen Optionen mehr haben kann. Im Gegenteil! Je länger, je mehr geht es darum, angesichts der rasanten Entwicklungen Mindeststandards für den Arbeitsschutz und für die soziale Sicherheit der Angestellten, Freelancerinnen sowie echten und unechten Selbständigerwerbenden zu etablieren. Die Informationsgesellschaft verändert die Strukturen der beruflichen Organisation. Die Angestellten erhalten mehr Freiheit in der Wahl ihres Arbeitsplatzes, ihrer Arbeitsweise und ihrer Arbeitszeiten. Dies kann einerseits zu einem besseren Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen der Einzelnen und der Unternehmen führen. Doch andererseits drohen diese Veränderungen, aufgrund der Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen die auf



dem Arbeitsmarkt bestehenden Diskriminierungen zu verschärfen.

Die neuen Arbeitsformen – wie beispielsweise die in der Zukunft an Bedeutung gewinnende Telearbeit – oder auch die Zunahme von Arbeitsleistungen auf Mandatebene und die flexibilisierten Arbeitszeiten verlangen nach einer Überprüfung des heute geltenden Arbeitsrechts.

Wenn Raum und Zeit im globalisierten Arbeitsmarkt aufgehoben werden und es keine Rolle mehr spielt, wo Arbeit ausgeführt wird und wieviel Zeit dafür aufgewendet wird, müssen das Arbeits(schutz)recht und das System der sozialen Sicherheit auf Gesetzes- wie auch auf sozialpartnerschaftlicher Ebene so angepasst werden, dass sie den verschiedenen Kategorien von Erwerbstätigen gerecht werden.

#### Es braucht einen neuen Geschlechtervertrag

Unsere Gesetzgebung, insbesondere im Bereich der Sozialversicherungen, beruht auf einem Geschlechterverhältnis, das aus dem 19. Jahrhundert stammt. Friedrich Schiller hat in seinem 1799 entstandenen Lied von der Glocke, unser zum grossen Teil immer noch geltendes Geschlechterkonzept treffend formuliert: «... Der Mann muss hinaus / ins feindliche Leben, / muss wirken und streben / und pflanzen und schaffen, / erlisten, erraffen, / muss wetten und wagen, / das Glück zu erjagen.

Und drinnen waltet / die züchtige Hausfrau, / die Mutter der Kinder, / und herrschet weise / im häuslichen Kreise, ...»

Dem gesellschaftlichen Wertewandel und auch dem technologischen Fortschritt angemessene Postulate enthält die Eidgenössische Volksinitiative der Gesellschaft für gerechte Arbeitsverteilung (GEGAV). In dieser Initiative, die sowohl von der VSA wie auch vom SKV unterstützt wird, werden die folgenden drei notwendigen und innovativen Postulate in unsere Bundesverfassung aufgenommen:

1. Alle Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter können ihren Unterhalt durch bezahlte Arbeit zu angemessenen Bedingungen bestreiten – insbesondere durch Verkürzung der Arbeitszeiten und Förderung verschiedener Formen der Arbeitsverteilung.

2. Der Bund ermöglicht eine gleichberechtigte Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Nichterwerbsarbeit sowie von Diensten im Interesse der Allgemeinheit zwischen den Geschlechtern ohne soziale und berufliche Benachteiligung.

3. Allen Menschen im erwerbsfähigen Alter ist es möglich, eine angemessene berufliche Weiterbildung oder Umschulung zu erhalten.

Die Umsetzung dieser Initiative würde viele Optionen und Wahlmöglichkeiten für Frauen und Männer eröffnen. Die immer noch vorherrschende Arbeitsteilung in der Familie entspricht starren Rollenbildern von Frauen und Männern in der Wirtschaft. Selten schafft es eine Frau in die Chefetage oder ins Topmanagement eines Grossunternehmens. In bezug auf die aktuelle Arbeitsmarktkrise stellt sich zudem die Frage: Wird die Ungleichverteilung von Männern und Frauen in den verschiedenen Berufen und Hierarchien durch die Krise verändert? Bereits sind einige Stimmen laut geworden, die behaupten, Frauen können die

Gewinnerinnen der aktuellen Krise sein, da sie es gewohnt seien, sich flexibel und schnell dramatisch ändernden Verhältnissen anzupassen. Wenn der Gewinn für die Frauen aber vor allem darin besteht, prekäre Arbeitsverhältnisse zu akzeptieren, wie zum Beispiel Arbeit auf Abruf ohne ein Minimum an Garantien, dann ist er mehr als fragwürdig. Ausserdem gehen im Dienstleistungssektor zurzeit viele niedrig qualifizierte Arbeitsplätze verloren, die typischerweise von Frauen besetzt sind. Gemäss dieser Überlegung und angesichts der Tatsache, dass Frauen vor allem in tiefen Positionen vorzufinden sind, wo Kündigungen zum Teil ganze Abteilungen betreffen, gehören sie in der aktuellen Krise zu den Verliererinnen.

Flexible, gleichstellungsfreundliche Arbeitsformen einerseits sowie die Umverteilung von Nichterwerbs- und Erwerbsarbeit andererseits werden wichtige Voraussetzungen für die Etablierung eines neuen Geschlechtervertrags sein. Die grossen technischen Innovationen müssen auch zu sozialer und politischer Innovation führen. Nur so können ein gesellschaftliches Gleichgewicht und gutes Leben und Arbeiten für alle garantiert werden.

#### Die Informationsgesellschaft ist auch Sache der Frauen

Es ist unbestritten und vielfach nachgewiesen, dass die ungleiche Verteilung der Pflichten von Frau und Mann in der Familie die berufliche Entwicklung und Chancengleichheit der Frauen hemmt. Bereits lässt sich feststellen, dass im Informations- und Kommunikationszeitalter die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt nicht abnimmt, sondern eher zementiert wird. Neue Arbeitsformen wie beispielsweise die Telearbeit versprechen

eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Doch wenn die Frauen sich nicht gezielt aus- und weiterbilden, bleibt auch die Informationsgesellschaft eine von Männern dominierte – mit all ihren Auswirkungen auf die Familie und das berufliche Fortkommen der Frauen.

#### Bildung – Schlüsselfaktor der Zukunft

Die Informationsgesellschaft ist notwendigerweise eine lernende Gesellschaft. Die Menschen werden sich neues Fachwissen und neue Handlungs- und Sozialkompetenzen aneignen und diese fortwährend aktualisieren müssen. Dabei ist darauf zu achten, dass den Ausbildungsbedürfnissen der Frauen in einer erhöhten Masse Rechnung getragen wird. Bildungsangebote sind so zu konzipieren, dass Frauen jeden Alters motiviert werden, sich aus- und weiterzubilden.

Bildungspolitik ist ein Bestandteil der sozialen Sicherheit. Der SKV, vor 125 Jahren als Bildungsverein entstanden, kann auch in der Zukunft eine wichtige Rolle im Gestalten des Schlüsselfaktors Bildung spielen. Er muss sich dabei besonders für Bildungsangebote einsetzen, die Frauen den Zugang zu den Informationstechnologien öffnen. Dies beinhaltet nebst Wissensvermittlung auch ganz viel Motivationsarbeit und Massnahmen zum Abbau des in Gesellschaft, Familie und Schulstuben dominierenden Vorurteils, dass Mädchen und Frauen sich nicht für Technik, Informatik etc. interessieren. Dieses verheerende Vorurteil muss überwunden werden, damit die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern vorankommt. □



**Rita Schmid Göldi  
ist Zentralsekretärin  
für Gleichstellung  
und Jugend.**

## Auf der Höhe der Zeit bleiben

# Hotline,

Lehrstellenbarometer, Motivationskampagne sind Medikamente mit denen der Lehrstellenmangel kuriert werden soll. Soweit damit lediglich Symptome behandelt werden, bringen selbst finanzielle Anreize viele Betriebe nicht dazu, (mehr) Lehrlinge aufzunehmen. Wenn nämlich Jugendliche während vieler Monate mit Dutzenden von Bewerbungsschreiben bei der Lehrstellensuche erfolglos bleiben, sind oft Defizite – z.B. sprachliche – die Ursache. Dass «die Wirtschaft» (oft vertreten durch KV-Mitglieder) in solchen Fällen abschlägig antwortet, ist verständlich, denn mit dem Abschluss eines Lehrvertrages übernimmt der Lehrbetrieb eine grosse Verantwortung, und der damit verbundene Aufwand wird nicht in der Chefetage geleistet, sondern in der Linie. Es wäre effizient und auch fair, offiziell festzustellen und bekanntzumachen, dass auch in der «normalen» Berufsbildung gewisse Voraussetzungen (und welche) erfüllt sein müssen.

Schliesslich ist allgemein akzeptiert, dass ins Gymnasium und in andere Ausbildungen der Sekundarstufe II nur aufgenommen wird und dort nur bleiben kann, wer die geltenden Eintritts- und Promotionsbedingungen erfüllt. Mit dem behördlich genehmigten Lehrvertrag ist der Antritt der Ausbildung gewährleistet; lediglich für die Berufsmaturität sind eine Aufnahmeprüfung zu bestehen und die Promotionsbedingungen zu erfüllen. Bei der nicht geringen Zahl von Lehrstellensuchenden mit «Defiziten» drängt sich die Frage auf: Ist es zeitgemäss, sie nach den gesetzlich vorgeschriebenen Jahren einfach aus der obligatorischen Schulpflicht zu entlassen?

Bildung ist – so der erste Satz in der Bildungspolitik des SKV – die wichtigste Ressource unserer Gesellschaft, der Wirtschaft und des einzelnen Menschen. Der SKV steht ein für «das Recht auf eine primäre nachobligatorische

Ausbildung auf Sekundarstufe II». Es bleibt aber toter Buchstabe, wo das Fundament mangelhaft ist. Im Interesse der Berufsbildung, ist eine ganzheitliche Analyse geboten. Schon heute wird mangelnde Schulbildung, insbesondere ungenügende Sprachkompetenz, durch Stützunterricht ergänzt. Auch mit Vorlehren und Zusatzjahren werden Erfolge erzielt. Diese Massnahmen sind auszubauen. Sie sollten aber – schon aus Imagegründen! – nicht einfach der Berufsbildung überbunden werden. Vielmehr sind die Lehrstellenanwärter(innen) vor Antritt der Lehre mit dem nötigen Rüstzeug zu versehen.

### Reform der kaufmännischen Grundausbildungen

Auch hier ist ganzheitliches Denken zu wünschen. Der Vorwurf etwa des Schweizerischen Gewerbeverbandes, die kaufmännische Ausbildung laufe an den Bedürfnissen der Wirtschaft vorbei und drohe zu «verschulen», greift zu kurz. Der heute im Rahmen der Reform vorgeschlagene mehrwöchige Basiskurs an der Kaufmännischen Berufsschule beruht auf den formulierten Erwartungen an künftige Lehrlinge. Sie sollen vor Eintritt in die Lehrfirma «fit» gemacht werden für den Einsatz an einem Arbeitsplatz. Dagegen ist aus unserer Sicht nichts einzuwenden, im Gegenteil. Ein solcher Basiskurs wird, nicht zuletzt die Motivation der Auszubildenden fördern helfen. Kritik an der Berufsschule, weil sie ihr übertragene Aufgaben wahrnimmt, wirkt zumindest verwirrend.

Der SKV kann mit Befriedigung feststellen, dass seine wichtigsten Postulate in der Reformarbeit berücksichtigt werden. Das gilt insbesondere für die Forderung nach einer dreijährigen Lehre anstelle der bisherigen Bürolehre. Das oberste Ziel der beruflichen Ausbildung ist eine optimale Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwerbsleben. Dazu gehören, neben den beruflichen Kenntnissen







und Fertigkeiten, Flexibilität und Leistungsbereitschaft – auch die Bereitschaft zu ständiger Fortbildung – und die Einsicht, dass ein Aufstieg nur mit gezielter Weiterbildung möglich ist.

### Berufsbegleitende Weiterbildung

Weiterbildung ist nicht gleich Weiterbildung. Die Fortbildung der Beschäftigten zur Erhaltung der einmal erworbenen oder der für die Ausübung des Berufes notwendigen Kompetenz ist für die Betriebe lebensnotwendig. Das lässt Diskussionen über Finanzierung, Freistellung usw. überflüssig erscheinen. Bei der Weiterbildung, die der Höherqualifizierung dient, sind partnerschaftliche Lösungen erforderlich.

Solche werden seit langem praktiziert, wenn auch recht unterschiedlich. Die Vorbereitung auf eine eidgenössische Berufsprüfung (z.B. für Buchhalter, Personalfachleute) oder eine höhere Fachprüfung (Buchhalter/Controller, Wirtschaftsinformatiker) wird vom Betrieb in der Regel mindestens moralisch unterstützt, in vielen Fällen wird Zeit für den Kursbesuch eingeräumt, es kommt auch vor, dass die Firma einen grösseren oder kleineren Teil der Kosten übernimmt.

Lohnendere Investitionen gibt es wohl kaum. Gerade wer sich berufsbegleitend weiterbildet, ist zu überdurchschnittlicher Leistung motiviert. Dass die Betriebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit eidgenössischen Fachausweisen oder Diplomen schätzen, beweisen Salärumfragen. Die Prüfungsträger, unter ihnen der SKV, sind gut beraten, wenn sie auch in Zukunft auf einen hohen Praxisbezug achten, denn so werden sich die Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen auch neben höheren Fachschulen und Fachhochschulen behaupten.

### Modularisierung der Weiterbildung

Das im Aufbau befindliche Baukastensystem soll auch und in erster Linie die berufliche Weiterbildung umfassen. Der SKV will es mitgestalten, denn flexible Weiterbildungswege und optimale Durchlässigkeit helfen mit, das vorhandene Qualifikationspotential konsequent auszuschöpfen – für eine erfolgreiche Bewältigung zukünftiger Herausforderungen eine absolute Notwendigkeit.

Konzessionen bei der Qualität sind kein Thema; wo bisher berufliche Praxis für die Erlangung eines Titels erforderlich war, ist sie auch in Zukunft zu fordern. Wenn hier der Vorwurf der Verschulung erhoben würde, wäre es um den besonderen Stellenwert der Abschlüsse geschehen. Dies gilt nicht nur für Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen, sondern auch für die Höhere Kaufmännische Gesamtschule (HKG) und andere höhere Fachschulen.

### Allfinanz und Informatik als Vorreiter

Zum Stellenwert eidgenössischer Fachausweise und Diplom trägt die Tatsache bei, dass die Inhaber vor einer strengen Fachjury gezeigt haben, dass sie im Beruf höheren Ansprüchen genügen. Daran wollen wir als Mitträger der Prüfungen im Bereich Allfinanz/Bank/Versicherung sowie Informatik festhalten. Die Aufgabe der Berufsverbände soll nicht reduziert werden auf die Zuerkennung offizieller Qualifikationsnachweise auf Grund der «Aktelage». Die Kandidaten sollten aber die Möglichkeit haben, die jeweilige Prüfung auf Wunsch in Etappen abzulegen. Ein künftiges Bundesgesetz über die Berufsbildung muss es den Verbänden überlassen, wie sie die Qualifikation von Fachleuten feststellen wollen.

Die Schweizerische Kommission für Bankfachprüfungen, der Berufsbildungsverband der Versicherungswirtschaft, die Interessengemeinschaft Ausbildungslehrgang Finanzplaner und der Schweizerische Kaufmännische Verband haben ein Gesamtkonzept erarbeitet, das vorläufig die folgenden Abschlüsse umfasst:

Stufe Berufsprüfung: eidg. Fachausweis für Bankfachleute (in Vorbereitung), Finanzplaner (Genehmigung steht bevor), Fachleute der privaten Versicherungswirtschaft (bestehend).

Stufe höhere Fachprüfung: eidg. Diplom für Bankfachleute (bestehend), Finanzplanungs-Experten (Genehmigung steht bevor), Fachleute der privaten Versicherungswirtschaft (bestehend). Neben Praxis im Bank-, Versicherungs- oder Allfinanzbereich ist die Ausbildung und Prüfung in Basis-, Branchen- und Kernmodulen vorgesehen.

Inhaber eines der drei Fachausweise haben die Möglichkeit, später je nach Berufspraxis eines der Diplome zu erwerben. Die Basismodule gelten jeweils für alle drei Richtungen, die Branchenmodule teilweise. Jede Prüfung umfasst ein eigenes Kernmodul (Fallstudie).

Eine vergleichbare Lösung zeichnet sich ab bei den Prüfungen der Wirtschaftsinformatiker. Die Berufsprüfung für Wirtschaftsinformatiker (neu: Informatiker) wird in Zukunft die Fachrichtungen Informationstechnologie, Anwendungsentwicklung und Wirtschaftsinformatik umfassen. Im Sinne eines Pilotprojekts werden 1998 Wirtschaftsinformatiker und IC-Berater nach diesem neuen Konzept geprüft. Die Trägerverbände (SKV, Schweiz. Arbeitgeberverband, SWICO und neu auch der Schweiz. Verband der Informatikorganisationen) beabsichtigen, später auch die höhere Fachprüfung für Wirtschaftsinformatiker einzubeziehen; das System ist auch offen für Diplomprüfungen verwandter Gebiete.

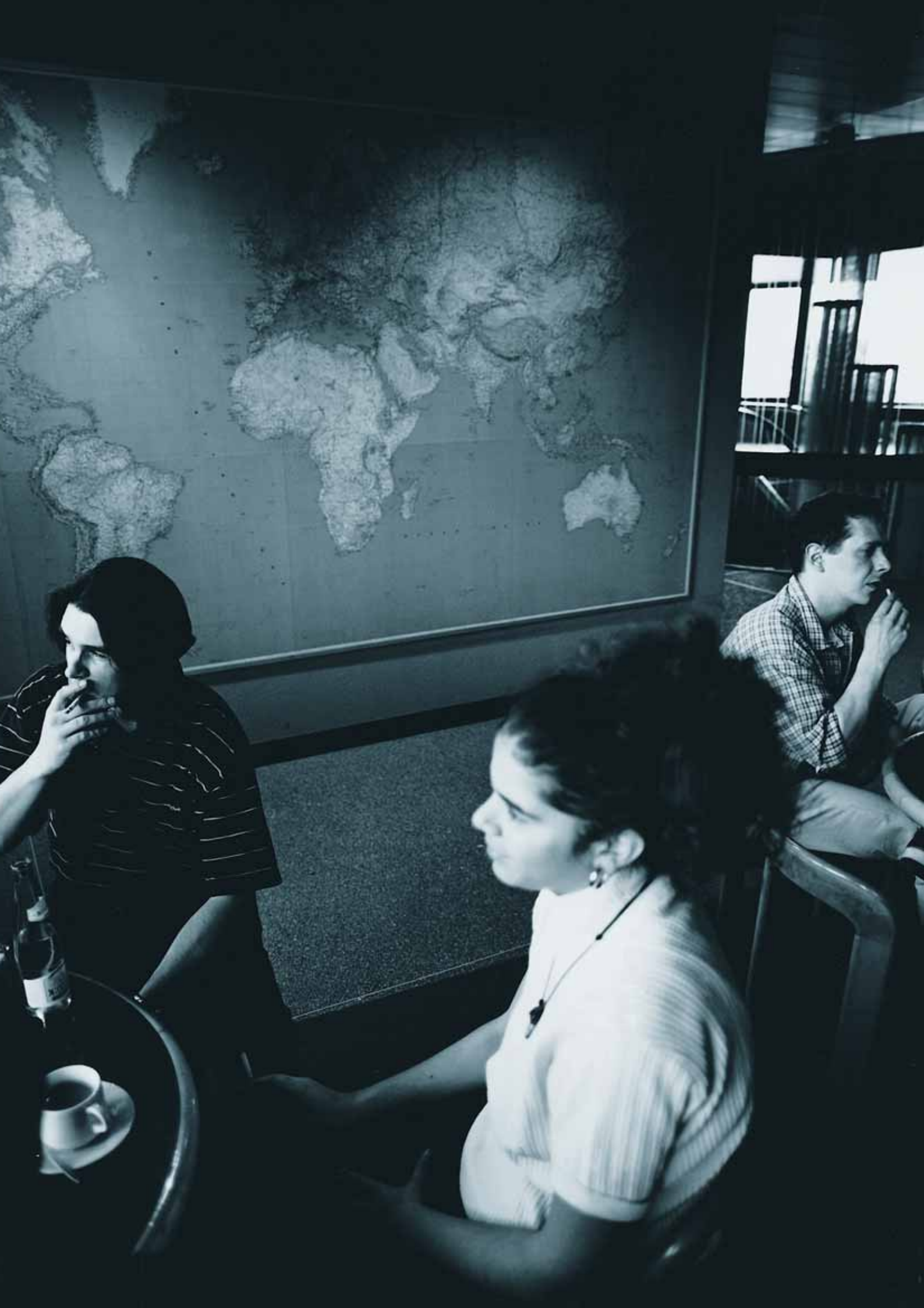
### Arbeit von morgen – «New Work»

Unsere Kolleginnen und Kollegen vom Kaufmännischen Verband Zürich beschäftigen sich intensiv mit neuen Formen von Arbeit und neuen Arbeitsverhältnissen. «In 20 Jahren», so schreibt der KV Zürich, «wird es keine Angestellten im heutigen Sinn mehr geben. Die neue Selbstständigkeit, viel Selbstbestimmung und Eigenverantwortung werden in der künftigen Arbeitswelt den Massstab setzen.»

Wir sind an Überraschungen aller Art so gewöhnt, dass diese Prognose kaum gewagt erscheint. Was bedeutet diese Entwicklung für den SKV? Vielleicht sprechen unsere Nachfahren in 20 Jahren nicht mehr von Angestelltenpolitik, sondern wieder von Berufspolitik, wenn nicht gar Standespolitik. Sicher wird unserem Verband auch unter völlig neuen Verhältnissen die Interessenvertretung der in Büro und Detailhandel Beschäftigten – ob angestellt oder selbständig – obliegen, auch auf dem Gebiet der Berufsbildung. So oder so: als Anbieter von Dienstleistungen wird er noch mehr gefordert sein als heute schon. Er wird, davon sind wir überzeugt, auch beim nächsten Jubiläum Grund zum Feiern haben. □



Werner Burkard  
ist Zentralsekretär  
für Berufsbildung.



# Solidarität ist dringend nötig

# Muss

das soziale Netz tiefer gehängt werden, steht die AHV vor der Pleite, wie uns gewisse professionelle Kassandras weismachen wollen – oft durchaus nicht ohne Eigennutz, wenn beispielsweise die AHV gegen privatrechtliche Altersversicherungslösungen ausgespielt werden? Geht es nicht eher darum, mit kühlem Kopf die anstehenden Probleme – beispielsweise bezüglich der demographischen Entwicklung – zu analysieren und zweckmässige sozial- und wirtschaftsverträgliche Lösungen zu entwickeln? Für den Bundesrat ist das Vorgehen klar: In mehreren Diskussionen hat er sich mit der Zukunft der sozialen Schweiz auseinandergesetzt und die Wegmarken gesetzt. Ziel ist eine grundsätzliche Systemerhaltung, wobei es darum geht, für die Konsolidierung des schweizerischen Sozialversicherungssystems ein nachhaltiges Gleichgewicht zwischen Leistungen und Finanzierung zu finden. Noch diesen Sommer soll die Vernehmlassung zur 11. AHV-Revision und zur ersten Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) eröffnet werden.

## Probleme

Vier wichtige Problemkreise sind im Rahmen der Konsolidierungsarbeiten am schweizerischen Sozialversicherungssystem besonders zu beachten:

**Demographische Entwicklung:** Die veränderte demographische Entwicklung hat zwei Aspekte: einerseits die Lebenserwartung und andererseits die Bevölkerungsstruktur. 1950 betrug die Lebenserwartung der 65jährigen 12,4 Jahre für Männer und 14 Jahre für Frauen. 1995 erhöhte sie sich auf 16 Jahre für Männer und 20,5 Jahre für Frauen. Für das Jahr 2010 sagt der Trend eine Lebenserwartung der 65jährigen von 17,5 Jahren für Männer und 22,25 Jahren für Frauen voraus. Die steigende Lebenserwartung bedeutet für die AHV, dass sie im Jahre 2010 für jeden

rentenberechtigten Mann im Durchschnitt fünf Jahresrenten mehr finanzieren muss als 1950. Für die rentenberechtigten Frauen sind es über neun Jahresrenten.

Die Auswirkungen der steigenden Lebenserwartung beschränken sich aber nicht nur auf die AHV. Betroffen sind auch die berufliche Vorsorge und die Krankenversicherung. Denn auch bei einer Altersvorsorge mit Kapitaldeckungsverfahren (ausbezahlt werden die individuell einbezahlten Gelder samt den damit erwirtschafteten Zinserträgen) kann eine verlängerte Lebenserwartung nur mit kleineren Renten oder höheren Prämien aufgefangen werden. Längere Lebenserwartung heisst überdies nicht unbedingt länger bei guter Gesundheit zu leben. Mit steigender Lebenserwartung nimmt auch der Anteil pflegebedürftiger älterer Menschen zu. Dies bedeutet, dass die Verlängerung der Lebenserwartung zu Mehrkosten bei der Krankenversicherung führt.

Gleichzeitig mit der Verlängerung der Lebenserwartung zeigt sich eine Veränderung des Verhältnisses zwischen der Anzahl der Personen im Rentenalter und der Gruppe der 18 bis 64jährigen. Der sogenannte Altersquotient zeigt das Verhältnis der beitragszahlenden zu den rentenberechtigten Personen.

## Altersquotient

Jahr	Quotient
1995	4.3
2000	4.0
2010	3.5
2020	2.8

**Wirtschaftliche Entwicklung:** Die durch die demographische Entwicklung verursachten Probleme werden durch die schlechte wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre erheblich verschärft. Seit 1992 hat sich die AHV-Lohnsumme und damit das Beitragssubstrat für AHV und IV nur unwesentlich entwickelt. Dies lässt sich auf die schwache Lohnentwicklung einerseits und die relativ hohe Arbeitslosigkeit andererseits zurückführen. Das ist umso bedeutungsvoller, als in den letzten 50 Jahren der Ausbau der AHV weitestgehend über das Wirtschaftswachstum (= ständig höhere Erträge) finanziert werden konnte.

Dass eine Zunahme der Arbeitslosenquote von 0,5 Prozent im Jahre 1990 auf 4,9 Prozent im September 1997 zu Problemen bei den Finanzhaushalten der Sozialversicherungen führen muss, liegt auf der Hand. Am meisten betroffen ist natürlich die Arbeitslosenversicherung. Die schlechte Wirtschaftslage hat aber auch dazu geführt, dass die Abschlüsse der AHV in den letzten Jahren schlechter waren als wir dies erwartet haben.

Eine positive Wirtschaftsentwicklung führt deshalb unmittelbar zu einer Besserung der finanziellen Lage der AHV. Steigt die AHV-Lohnsumme nur um ein einziges Prozent, so bringt dies der AHV Mehreinnahmen von rund 190 Mio. Franken.

**Zunahme der Invaliditäten:** In den letzten Jahren musste ein jährliches Wachstum der neuen IV-Renten von rund 6,5 Prozent festgestellt werden. Es ist in erster Linie diese Entwicklung, welche für die unerfreuliche finanzielle Lage der IV verantwortlich ist.

**Kostensteigerung im Gesundheitswesen:** Wir haben ein hochstehendes Gesundheitswesen, das aber zu den teuersten der Welt zählt. Die Kostensteigerungen fanden insbesondere in den 80er Jahren bis Mitte der 90er Jahre statt. Das neue KVG, das 1996 in Kraft trat, besitzt Instrumente, um die Kostenentwicklung im Gesundheitswesen in den Griff zu bekommen. Diese Kostenentwicklung setzt sich im wesentlichen aus Preissteigerung und Mengenausweitung zusammen. Deshalb müssen wir sowohl die Preise als auch die Mengenausweitung angehen, um die Prämienentwicklung zu dämpfen.

## Lösungsansätze

**Altersvorsorge und Alterspflege:** Die demographische Entwicklung darf nicht nur als Problemfaktor gesehen werden, sie ist auch eine Chance: Sie führt dazu, dass ältere Personen länger rüstig bleiben und sich nach ihrer Pensionierung oftmals nicht einfach aufs Altenteil zurückziehen. Die Gesellschaft muss diesen Menschen zeigen, dass sie auch nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben noch gebraucht werden. Es muss uns gelingen, aktiven älteren Personen neue Tätigkeitsfelder anzubieten, beispielsweise im Bereich der Nachbarschaftshilfe. Es gibt ermutigende Ansätze, allerdings ist noch viel Phantasie gefragt, und es bleibt noch viel zu tun.

Auf gesetzlicher Ebene hat das Parlament eine Anhebung der Mehrwertsteuer – das sogenannte Demographieprojekt – beschlossen. Die Mehrwertsteuer bringt der AHV ab 1999 Mehreinnahmen von jährlich etwas über 1,7 Milliarden Franken. Das wird allerdings nicht ausreichen, um die Finanzen der AHV ins Lot zu bringen.

Die 11. AHV-Revision soll 2003 in Kraft treten können. Hauptaufgabe dieser Revision wird es sein, die finanziellen Grundlagen der AHV auch langfristig sicherzustellen. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, wird sich die AHV einerseits neue Einnahmen verschaffen müssen, anderer-

seits müssen aber auch Sparmöglichkeiten gesucht werden. **Invalidenversicherung:** Die starke Zunahme der Zahl der Invalidenrenten macht uns Sorgen. Um Vorwürfen des Missbrauchs entgegenzutreten, soll die IV im Rahmen der Massnahmen zur Stabilisierung des Bundeshaushaltes das rechtliche Instrumentarium erhalten, um die ärztliche Feststellung der Invalidität besser kontrollieren zu können. Wichtiger allerdings sind Arbeits- und Lebensbedingungen, welche Menschen nicht in die Invalidität treiben, sowie seitens der Betroffenen realistische Perspektiven für deren berufliches Leben und ihre Rolle in der Gesellschaft. Denn eine Behinderung heisst nicht zwangsläufig

---

## Leitplanken des Bundesrates zur 11. AHV-Revision.

Mit der 11. AHV-Revision will der Bundesrat einerseits gesicherte Finanzierungsgrundlagen für die Alters- und Hinterlassenenversicherung schaffen und andererseits beim Rentenalter und bei der Witwen-/Witwerrente die Rechtsgleichheit von Frau und Mann in der AHV realisieren. Beibehalten werden soll die bisherige Mischfinanzierung durch Lohn- und Steuermittel. Materiell soll insbesondere

- ▷ das Rentenniveau der ersten Säule unverändert bleiben;
- ▷ für Mann und Frau das gleiche ordentliche Rentenalter 65 gelten;
- ▷ das Rentenalter in einer Bandbreite nach unten flexibilisiert werden;
- ▷ die Anspruchsberechtigung für Witwenrenten an jene für Witwerrenten angeglichen werden; dabei werden flankierende Massnahmen sicherstellen, dass es für ältere Witwen nicht zu Härtefällen kommt.
- ▷ Finanzierungslücken sollen über zusätzliche Mehrwertsteuereinnahmen (Im Jahr 2003 plus ½%; 2006 plus 1%) gedeckt werden, die über das bereits vorgesehene Demographieprozent hinausgehen.

Gemäss der Bundesverfassung hat die berufliche Vorsorge den Betagten, Hinterlassenen und Invaliden zusammen mit den Leistungen der AHV die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in einer angemessenen Weise zu ermöglichen. Konkretisiert wird dieses Leistungsziel unter anderem durch das BVG. Die Gründe, die eine 11. AHV-Revision nötig machen, gelten im übertragenen Sinn auch für die BVG. Die 1. BVG-Revision kann deshalb nicht weiter aufgeschoben werden und soll parallel mit der 11. AHV-Revision laufen.

## Leitplanken des Bundesrates zur 1. BVG-Revision

Mit der sich in Vorbereitung befindenden Vorlage zur 1. BVG-Revision möchte der Bundesrat eine breite Diskussion zur Anpassung der beruflichen Vorsorge einleiten. Insbesondere soll zur Diskussion gestellt werden, ob und wie das Vorsorgesystem auf Personen mit tiefen Einkommen ausgeweitet und den Änderungen im Arbeitsverhalten der Gesellschaft, der demographischen sowie der ökonomischen und finanzwirtschaftlichen Entwicklung angepasst werden kann. Schliesslich gilt es, mit einer Reihe von Detailänderungen die Durchführung des gesamten Vorsorgesystems zu verbessern. Im Vordergrund der Diskussion stehen:

- ▷ einerseits die Ausweitung des Vorsorgeschutzes (für Versicherte mit kleinen und mittleren Einkommen und für zeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer),
  - ▷ andererseits eine teilweise Anpassung der Renten an die Preisentwicklung.
-

Invalidisierung. Je besser es uns gelingt, den Eingliederungsauftrag der IV zu erfüllen, desto eher wird die Zunahme der Renten gebremst. Es gilt deshalb für die Zukunft, eine Ausweitung der Eingliederungsmöglichkeiten über den heutigen Bereich hinaus ernsthaft zu prüfen. Vorstellbar wären beispielsweise die Schaffung eines Anreizsystems für die Beschäftigung Behinderter, ferner auch die Einführung einer Assistenzentschädigung.

Im übrigen braucht auch die IV zusätzliche Finanzmittel. Das hat der Bundesrat erkannt und sieht – parallel zu jener für die AHV – im Jahre 2003 eine einprozentige Mehrwertsteuererhöhung zugunsten der IV vor.



Otto Piller ist Direktor des Bundesamtes für Sozialversicherungen.

**Krankenversicherung:** Während sich die Finanzierungsfragen bei der AHV und der IV in erster Linie auf der Einnahmenseite stellen, geht es bei der Krankenversicherung in der Hauptsache darum, die Ausgabenseite in den Griff zu bekommen. Diese unterschiedliche Ausgangslage ergibt sich nicht zuletzt aus der grundverschiedenen Aufgabenstellung dieser Versicherungen. Für die Renten der AHV und der IV ist ein Leistungs-

ziel vorgegeben. Diese Renten sollen den Existenzbedarf ihrer Leistungsbezüger angemessen decken. Solange dieser Verfassungsauftrag gilt, müssen der AHV und der IV auch die Mittel zur Verfügung gestellt werden, die sie zur Erfüllung dieses Verfassungsauftrages brauchen.

Aufgabe der Krankenversicherung ist es dagegen, ihren Versicherten die Versorgung mit den gesetzlich vorgesehenen Pflegeleistungen zu garantieren. Dabei liegt es an den verantwortlichen Behörden, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es den Krankenkassen möglich machen, die Leistungen der verschiedenen Anbieter möglichst günstig einzukaufen. Es geht mit anderen Worten darum, Marktmechanismen mit einem fairen Wettbewerb unter den verschiedenen Leistungserbringern zu schaffen. Dazu gehört auch der Abbau bestehender und bis jetzt staatlich subventionierter Überkapazitäten im Spitalbereich.

Seit dem 1. Januar 1996 ist die Krankenpflegeversicherung obligatorisch. Diese Versicherung wird ja bekanntlich nicht durch Lohnprämien, sondern durch Kopfbeiträge finanziert. Die Prämien werden von den Krankenkassen auf der Grundlage ihrer Kosten festgelegt.

Es wird für das Bundesamt für Sozialversicherung in den nächsten Jahren eine Daueraufgabe sein, die Kostenentwicklung im Gesundheitswesen zu bremsen. Die Konsensfindung ist in diesem Bereich ungleich schwieriger als in der AHV und der IV. In der ersten Säule stehen sich die Versicherten, die Arbeitgeber und die öffentliche Hand gegenüber. Sie sind gleichsam zur (Sozial-)Partnerschaft verurteilt. Sie haben zwar manchmal Interessensgegensätze, doch letztlich überwiegt die Interessengemeinschaft. In der Krankenversicherung hingegen findet sich eine Vielzahl von unterschiedlichen Partikularinteressen, die auch über effiziente Lobbys verfügen. Vergleiche mit europäischen Ländern zeigen ganz klar, dass die Schweiz

die höchsten Gesundheitskosten ausweist. Wir haben ein qualitativ hochstehendes Gesundheitswesen, auf das wir stolz sein dürfen. Aber auch andere Länder haben ein vergleichbares Qualitätsniveau – allerdings mit weit tieferen Kosten. So gab im Jahre 1995 Schweden pro Kopf der Bevölkerung 1360\$ aus, während wir es in der Schweiz auf stolze 2412\$ brachten. Schweden hat allerdings nur 3.1 Spitalbetten pro 1000 Einwohner, während wir uns 6.1 Betten pro 1000 Einwohner leisten. Dieses Beispiel zeigt, dass wir noch einige Hausaufgaben machen müssen!

Die Teilrevision des KVG, zu der der Bundesrat am 9. März das Vernehmlassungsverfahren eröffnet hat, umfasst drei Hauptelemente: Künftig soll die Möglichkeit von Globalbudgetierungen auch im ambulanten Bereich möglich sein. Ferner soll auch die Möglichkeit des Kassenwechsels erleichtert werden. Nicht mehr zulässig wäre es, Personen, welche die Kasse für die Grundversicherung wechseln wollen, auch zum Austritt aus der Zusatzversicherung zu zwingen. Überdies hat die geplante Teilrevision des KVG eine weitere wichtige soziale Komponente: Die Kantone erhalten die Möglichkeit, nicht nur die Belastung der Versicherten durch Krankenkassenprämien, sondern auch durch die Franchisen mit Hilfe der (Prämien-) Verbilligung zu erleichtern.

#### Wie weiter?

Das schweizerische Sozialversicherungswerk mit seinen vielfältigen und letztlich nicht allzu schlecht austarierten Elementen steht vor Problemen, vor Herausforderungen. Allerdings gibt es auch Lösungen. Vernünftige Lösungen, bezahlbare Lösungen – Lösungen, welche das soziale Netz der Schweiz nachhaltig zu sichern vermögen. Voraussetzung dazu ist allerdings der politische Wille der Behörden, der Politik und letztlich der Stimmbürgerinnen und Stimmbürger. Die Schweiz muss sich bewusst werden, was ihr der Sozialstaat – das heisst auch soziale Sicherheit und sozialer Frieden als Voraussetzung für die wirtschaftliche Prosperität – wert ist.

Es geht der Schweiz heute immer noch sehr gut; jedenfalls so gut, dass wir zeitweise ausblenden, dass die soziale Sicherheit den «Kitt» dieser Nation bildet. Es wird zuweilen vergessen, dass das schweizerische Sozialversicherungssystem zu weitesten Teilen auf der Solidarität aufbaut. Solidarität zwischen den Generationen, zwischen Arm und Reich, zwischen Gesunden und Behinderten, zwischen Stadt und Land. Vor 50 Jahren – in einer wirtschaftlich unendlich viel schwierigeren Zeit und vor einer völlig ungewissen Zukunft, als Europa in Trümmern lag und niemand wusste, wie es weitergeht – legten fast 80 Prozent der Stimmberechtigten ein Ja zu AHV in die Urne. Es war ein Bekenntnis zur Solidarität und zu einer gemeinsamen Zukunft der Schweiz. Von diesem Optimismus und von diesem Willen, zusammen etwas zu gestalten, sollten wir uns für die kommenden Diskussionen ein grosses Stück abschneiden.

#### Post Scriptum

Es gibt natürlich auch eine Alternative zu den Kosten einer vernünftigen sozialen Absicherung. Wir können das Geld für die Kosten der sozialen Ausgrenzung, für mehr Repression, Kontrolle, Polizei, Gefängnisse und Resozialisierungsprogramme ausgeben, wie das im Ausland teilweise vorgeführt wird. Ob das allerdings noch die Schweiz wäre, die wir meinen . . . □

# Erfolg und Gleichstellung gehen Hand in Hand

# Für

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist längst klar: Die Arbeitswelt verändert sich nachhaltig. Unternehmen bauen Hierarchien ab, erhöhen die Kundenorientierung durch Prozessmanagement und schaffen flexible Teamstrukturen. Die Belange der Arbeitnehmerinnen gehen in diesen Veränderungsprozessen vielfach unter. Doch das muss nicht sein. Gerade bei Reorganisationen haben Unternehmen die Gelegenheit, Organisationsstrukturen zu konzipieren, die sowohl gleichstellungsförderlich als auch effizient und innovativ sind. Die prospektive oder vorausschauende Gleichstellung ist wegweisend für die Zukunft.

## Gründe für Benachteiligung

Die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben ist heute kaum noch darauf zurückzuführen, daß sie für die gleiche Arbeit einen geringeren Lohn erhalten. Von grösserer Bedeutung ist die indirekte statistische Diskriminierung. Diese resultiert daraus, daß Frauen nur eingeschränkt Zugang zu aussichtsreichen Arbeitsplätzen haben. So räumen Arbeitgeber Frauen deshalb weniger Chancen ein, weil sie erwarten, dass weibliche Beschäftigte aus dem Beruf ausscheiden oder Teilzeit arbeiten. Aus Sicht eines Arbeitgebers ist also eine Mitarbeiterin trotz gleicher Ausbildung langfristig im Durchschnitt weniger produktiv als ein Mitarbeiter.

Die Frauen reagieren auf ihre im Vergleich zu Männern geringeren Chancen häufig damit, dass sie sich nicht wie ihre männlichen Kollegen im Beruf engagieren. Sie ziehen sich aus Enttäuschung über die Ungleichbehandlung ganz oder teilweise aus dem Erwerbsleben zurück. Mit diesem Verhalten bestätigen sie jedoch die negativen Erwartungen der Arbeitgeber und setzen den Teufelskreis der statistischen Diskriminierung weiter fort.

Der Teufelskreis der statistischen Diskriminierung ist eine sich abwärts drehende Spirale. Weder Unternehmen noch Frauen können auf lange Sicht gewinnen, solange nicht der sich selbst verstärkende Teufelskreis unterbrochen wird. Reorganisationen können dafür ein geeigneter Ansatzpunkt sein.

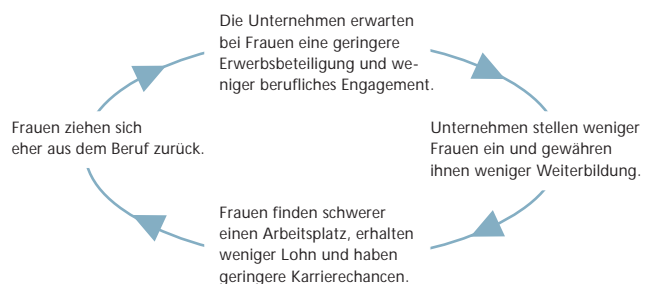
## Reorganisationen verlaufen nach alten Mustern

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, daß Unternehmen bei Reorganisationen den Teufelskreis der statistischen Diskriminierung mitunter verfestigen. Auf die negativen Folgen reagieren sie mit Abwiegen oder Schadensbegrenzung. Die überwiegende Anzahl von Unternehmen muss leider zur Gruppe der «Abwiegler» gerechnet werden. Diese bestreiten, dass Reorganisationen die Erwerbschancen von Frauen verschlechtern. Dennoch sind ihre Organisationsstrukturen nach der Reorganisation genauso geschlechtsblind wie vorher.



---

## Der Teufelskreis der statistischen Diskriminierung







**Margrit Osterloh ist Ordinaria für Organisation am Institut für Betriebswirtschaftliche Forschung der Universität Zürich.**

Die «Schadensbegrenzer» registrieren die negative Betroffenheit von Arbeitnehmerinnen durch Reorganisationen. Sind die neuen Organisationsstrukturen erst eingeführt, demonstrieren sie ihren guten Willen und legen sogenannte «Frauenförderungsprogramme» auf. Diese Unternehmen haben erkannt, dass qualifizierte Frauen den Pool an Führungsnachwuchs erweitern, aus welchem die Organisation schöpfen kann. Ausserdem sehen sie, dass die konsequente Förderung von qualifizierten Frauen das Unternehmen für weiblichen Nachwuchs attraktiver macht. Die nachsorgende «Frauenförderung» der «Schadensbegrenzer» löst das Problem der Benachteiligung von Frauen in Organisationen jedoch nicht. Dieses liegt nämlich in erster Linie in den traditionellen Organisationsstrukturen von Unternehmen, welche immer noch an der Norm der männlichen Erwerbsbiographie orientiert sind. «Frauenförderungsprogramme» fördern deshalb vorwiegend Mitarbeiterinnen, die bisher aufgrund struktureller Barrieren am beruflichen Aufstieg behindert wurden. So entsteht der Eindruck, als ob Arbeitnehmerinnen «Störgrössen» seien, die einer teuren Sonderbehandlung bedürfen.

#### Verpasste Chancen

Schaffen Unternehmen und Verwaltungen keine gleichstellungsförderlichen Organisationsstrukturen, lassen sie wichtige Chancen ungenutzt:

▷ Das Humanpotential der Mitarbeiter(innen) kann nur dann gezielt ausgeschöpft werden, wenn Leistungsfähigkeit und berufliches Engagement im Einzelfall beurteilt werden. Geschlechtsstereotypisierende Beurteilungen oder an den vermeintlichen statistischen Durchschnittsproduktivitäten orientierte Einschätzungen werden dem individuellen Leistungsvermögen von Mitarbeitenden nicht gerecht. So verfügen hochqualifizierte Frauen über ähnlich kontinuierliche Erwerbsbiographien wie ihre männlichen Kollegen. Gerade die 30- bis 40jährigen unter ihnen weisen ausserdem auch eine höhere Betriebstreue auf als Männer in dieser Altersgruppe. Die Investitionen in die Humanressourcen dieser Frauen ist also besonders

lohnend. Ihr ungenutztes Humankapital stellt eine ökonomische Verschwendung dar.

▷ Aus der Innovationsforschung ist bekannt, dass Teams um so kreativer arbeiten, je vielfältiger sie zusammengesetzt sind. Frauen tragen aufgrund ihres anderen lebensweltlichen Erfahrungshintergrundes zu einer Erhöhung der innerorganisatorischen Vielfalt bei. Leider vernachlässigen Unternehmen es, die qualitativ andersartigen Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen der Frauen konsequent zu nutzen. Viele gute Ideen gehen deswegen verloren.

▷ Frauentypische Arbeitsbereiche wie Sekretariate sind im allgemeinen kaum in aufgabenbezogene Kommunikationsstrukturen eingebunden. Sie sind sowohl organisatorisch als auch informationstechnisch isoliert. Abgedrängt in «Kommunikationsnischen» können die Mitarbeiterinnen weder ihren Kolleginnen und Kollegen das eigene Wissen zur Verfügung stellen, noch von deren Erfahrungen lernen.

Die organisatorische Ausgrenzung von Frauen ist also nicht nur aus Gründen der Gleichstellung, sondern auch aus ökonomischen Gründen zu vermeiden. Um den Teufelskreis der statistischen Diskriminierung zu durchbrechen, sollten Unternehmen Organisationsstrukturen gestalten, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern.

#### Bei den Organisationsstrukturen ansetzen

Organisationsstrukturen sind dann gleichstellungsförderlich, wenn sie eine Vielfalt von Erwerbsverläufen zulassen. So kann sich das Verhalten der Geschlechter in Bezug auf die Erwerbsarbeit langsam annähern. In diesem Zusammenhang kommt der Arbeitszeitgestaltung für Männer und Frauen mit Familienpflichten besondere Bedeutung zu: Flexibilisierung des Arbeitszeitsystems und Ausweitung des Angebotes von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen ermöglichen es Eltern, die Lage ihrer individuellen Arbeitszeit mitzubestimmen.

Organisationsstrukturen müssen so gestaltet sein, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Fähigkeiten und Kenntnisse für den Erfolg des Unternehmens einsetzen können. Charakteristisch dafür sind Arbeitsplätze, an denen die Mitarbeiter(innen) ständig gefordert sind, Neues zu erlernen. Damit ihr individuelles Wissen in organisatorische Lernprozesse eingebunden werden kann, müssen sie intensiv miteinander arbeiten und kommunizieren können. Dafür werden lernenden Gruppen – nicht einzelnen Beschäftigten – umfassende Aufgabenstellungen übertragen. Das Ziel ist die Schaffung von flexiblen Teamstrukturen, in denen die Mitarbeiter(innen) durch praxisbezogene Qualifikation ihre Humanressourcen kontinuierlich weiterentwickeln können.

#### Prospektive Gleichstellung verspricht Erfolg

Die Schaffung von gleichstellungsförderlicher Organisation ist dann besonders erfolgsversprechend, wenn sie mit Reorganisationen wie beispielsweise Reengineering-Projekten verknüpft werden kann. Gleichstellungsaspekte können so prospektiv, das heisst vorausschauend, bei der Entwicklung der neuen Organisation berücksichtigt werden. Eine solche Sicht bietet Vorteile: Während einer Reorganisation entstehen Gestaltungsfreiräume, bei denen die Rahmenbedingungen der Arbeitsorganisation umfassend erneuert werden, etwa das Arbeitszeitsystem. Bei umfassenden Reorganisationen werden die Organisationsstrukturen so grundlegend neu gestaltet, dass organisatorische Massnahmen zur Gleichstellungsförderung in die Funda-



mente zukünftiger Organisation eingelassen werden können. Die Chancen für die Angleichung der Erwerbsverläufe von Frauen und Männern werden dadurch in den Unternehmensstrukturen nachhaltig verankert.

### Wie sieht die konkrete Umsetzung aus?

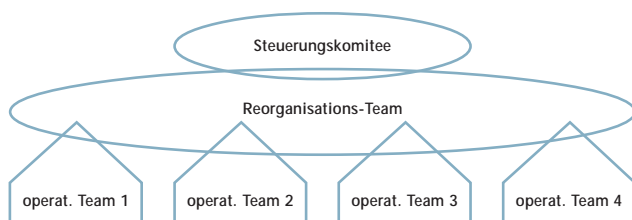
Prospektive Gleichstellungsgestaltung setzt voraus, dass Frauen von Anfang an in das Reorganisationsprojekt einbezogen werden. Dies ist besonders chancenreich, denn schliesslich soll die Organisation grundlegend neu gestaltet werden. Neuartige Lösungen eröffnen Gestaltungsfreiräume, die genutzt werden können, um den Teufelskreis der statistischen Diskriminierung zu unterbrechen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass innovative und gleichstellungsförderliche Massnahmen entwickelt werden, lautet darum: Frauen gehören ins Reorganisations-Team.

Reorganisations-Teams bestehen in der Regel aus innovationsfreudigen und -fähigen Mitarbeiter(innen) aus verschiedenen Fachabteilungen und Unternehmensbereichen. Die Team-Mitglieder haben die Aufgabe, Vorschläge für die Neugestaltung von Prozessen, Abteilungen und Arbeitsplätzen zu erarbeiten. Ausserdem beteiligen sie sich an der Auswahl der notwendigen Informationstechnologie. Die Reorganisations-Teams mischen sich mit den operationalen Teams, die von der Umgestaltung unmittelbar betroffen sind. Einzelne Mitarbeiter(innen) gehören sowohl der einen als auch der anderen Gruppe an. Die operationalen Teams kennen die konkreten Arbeitsabläufe am besten. Ihr Wissen wird bei Konzeption und Einführung der neuen Organisation sowie neuer Informatik-Systeme gebraucht.

Neben dem Reorganisations-Team und den operationalen Teams gibt es in der Regel ein Steuerungskomitee. Dieses ist für die erfolgreiche Durchsetzung des ganzen Reorganisations-Projektes verantwortlich. Es setzt sich aus Mitgliedern der Unternehmensleitung zusammen. Sie diskutieren die Vorschläge des Reorganisations-Teams und empfehlen sie der Geschäftsleitung zum Beschluss. Nachstehende Grafik zeigt die gesamte Projektorganisation eines Reorganisations-Projektes.

Der Beteiligung von Frauen im Reorganisations-Team steht die statistische Diskriminierung im Wege: Die Unternehmen befürchten, dass das Wissen, das die Mitarbeiterinnen bei ihrer Tätigkeit im Reengineering-Team angesammelt haben, verloren gehen könnte. Dem ist entgegenzuhalten: Organisationen können gegensteuern, wenn sie gleichstellungsförderliche Organisationsstrukturen schaffen. Ausserdem sei hier nochmals auf die verlorene Chancen einer geschlechtsblinden Organisationsgestaltung hingewiesen:

### Die Projektorganisation eines Reorganisations-Projektes



Sigrid Wübker ist Assistentin am Lehrstuhl von Frau Prof. Osterloh.



▷ Unternehmen lassen wegen der stereotypisierenden Beurteilung das Potential ihrer hochqualifizierten und engagierten Mitarbeiterinnen ungenutzt. Das kann man sich gerade hier nicht leisten, denn für den Erfolg der Reorganisation müssen die fähigsten Mitarbeiter(innen) einer Organisation zusammenarbeiten.

▷ Viele Frauen verfügen dank langjähriger Erfahrung u.a. über umfassende Kenntnisse, wie man organisatorisch die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erleichtern kann. Dieses Expertinnenwissen sollten Unternehmen und Verwaltungen für die gleichstellungsförderliche Gestaltung von flexiblen Organisationsstrukturen nutzen.

▷ Frauen sind sozialisationsbedingt für kommunikative Aufgaben besonders gut vorbereitet. Diese Fähigkeiten kommen Reorganisations-Teams besonders zugute.

### Nutzen für alle

Eine Erklärung für die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben bietet der Teufelskreis der statistischen Diskriminierung. Dieser verhindert nicht nur, dass sich die Karrierechancen von Frauen und Männern angleichen können, sondern auch, dass die Unternehmen die Qualifikationen und die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen umfassend nutzen. Ein Durchbrechen des Teufelskreises nützt deshalb allen Mitarbeitenden und auch dem Unternehmen selber.

Hier setzt prospektive Gleichstellung an: Die Neugestaltung einer Organisation wird als Chance genutzt, um durch strukturelle Massnahmen Voraussetzungen für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu schaffen und gleichzeitig die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Unternehmenserfolg und Gleichstellung gehen Hand in Hand. □

*Wissenschaftliche Grundlagen für «Prospektive Gleichstellung bei Reorganisationen» werden zurzeit am Institut für betriebswirtschaftliche Forschung der Universität Zürich erarbeitet. Demnächst erscheint ein Bericht der beiden Autorinnen dieses Beitrages: «Wettbewerbsfähig durch Prozess- und Wissensmanagement.»*

# Herzlichen Dank!

Das Geld sitzt dieser Tage nicht mehr so locker wie noch vor einigen Jahren. Umso überraschter und erfreuter waren wir, als unsere Bitten um Sponsorengelder von so vielen Firmen, die in Geschäftsbeziehungen zum SKV stehen, aber auch von ausenstehenden Unternehmen und Institutionen wohlwollend behandelt wurden.

Zum einen sind die zugesprochenen Mittel – egal ob in Form von Sachleistungen oder Geld, ob zweckgebunden oder frei

verfügbar – eine wertvolle Hilfe bei der Verrichtung unserer täglichen Arbeit und der Gestaltung der Jubiläumsfeierlichkeiten. Zum andern zeigen sie uns, dass der SKV in breiten Kreisen grosse Wertschätzung geniesst.

Im Namen des SKV möchte ich allen Firmen und Institutionen, die das Jubiläum unseres Verbandes finanziell unterstützen, ganz herzlich danken.

Peider Signorell, Generalsekretär

- |  |   |
|--|---|
| ■ 2W-Büromöbel, 8001 Zürich  | ■ Hotel Alfa, 3001 Bern   |
| ■ ABP Original AG, PC-Hardware EDV-Dienstleistungen, 5600 Lenzburg                     | ■ Hotel Eden au Lac, 1820 Montreux                                |
| ■ Arbeitgeberorganisationen der Banken in der Schweiz, 8001 Zürich                     | ■ Imprimerie centrale Neuchâtel SA, 2001 Neuchâtel                |
| ■ Arnold Fricker AG, ff druck, 5070 Frick  | ■ Interserv AG, Übersetzungen, 8036 Zürich                        |
| ■ Atelier Vilotti, Werbeagentur, 8002 Zürich   | ■ Migros-Genossenschafts-Bund, 8005 Zürich – MIGROS Kulturprozent |
| ■ AZ Graphische Betriebe AG, 5001 Aarau  | ■ Oasi Informatica, 6814 Lamone                                   |
| ■ Berner Kantonalbank, 3000 Bern   | ■ «Ostschweiz» Druck, 9302 Kronbühl                               |
| ■ Biella-Neher AG/SA, Büroartikel, 2555 Brügg  | ■ Regierungsrat des Kantons Bern, 3000 Bern                       |
| ■ Brandl & Schärer AG, Agentur für Kommunikation und Electronic Publishing, 4601 Olten | ■ SBV Schweiz. Baumeisterverband, 8035 Zürich                     |
| ■ Buchbinderei Burckhardt AG, 8617 Mönchaltorf   | ■ Schaer Thun AG, Grafische Generalunternehmung, 3661 Uetendorf   |
| ■ Buchbinderei Schumacher AG, 3185 Schmitten   | ■ Schober Direct Marketing, 8184 Bachenbülach                     |
| ■ Büro Riethmann, Pensionskassenberatung und Verwaltung, 8702 Zollikon                 | ■ Schweizer Buchzentrum, 4601 Olten                               |
| ■ Camille Bloch SA, Chocolats, 2608 Courtelary   | ■ Schweizer Reisekasse reka, 3000 Bern                            |
| ■ Coop Schweiz, 4000 Basel   | ■ Soreco AG, Software, 8603 Schwerzenbach                         |
| ■ Die Post, 3000 Bern  | ■ Spectrum Video Production, 5610 Wohlen                          |
| ■ Druck Hostettler, 8608 Bubikon   | ■ SUVA Schweiz. Unfallversicherung, 6000 Luzern                   |
| ■ Druckerei Schüler AG, 2501 Biel  | ■ SWICA Gesundheitsorganisation, 8401 Winterthur                  |
| ■ Eibert AG, Buchbinderei, 8733 Eschenbach   | ■ UBS Schweizerische Bankgesellschaft, 8021 Zürich                |
| ■ Finanzdirektion der Stadt Bern, 3000 Bern  | ■ Uetli-Druck AG, 8045 Zürich                                     |
| ■ Fotorotar AG, Druck – Kommunikation – Verlag, 8132 Egg/ZH                            | ■ Visura Treuhand-Gesellschaft, 8031 Zürich                       |
| ■ Giordano, Felder, Werbung & Design, 9000 St. Gallen                                  | ■ Vogt-Schild/Habegger, Druck, 4501 Solothurn                     |
| ■ Grapholt AG, Das Digitalwerk, 4632 Trimbach  | ■ Ziegler Papier AG, 4203 Grellingen                              |
|  | ■ Zollikofer AG, 9001 St. Gallen                                  |
|  | ■ Zürcher Kantonalbank, 8010 Zürich                               |
|  | ■ Zürichsee Druckereien AG, 8712 Stäfa                            |