

Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1987)
Heft: 2: 50 Jahre Arbeitsfrieden

Artikel: 1987 in den Metallbetrieben
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-584172>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 26.04.2025

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

1987

in den Metallbetrieben

Wie sieht es nach 50 Jahren Arbeitsfrieden in den Schweizerischen Metallbetrieben aus? Dieser Frage sind wir nachgegangen. Wir haben zuerst mit drei Arbeitern aus einem mittelgrossen Metallbetrieb eine DISKUSSIONS-Runde durchgeführt. Die Situation ist recht widersprüchlich: Die Leute sind unzufrieden, sie sind aber nicht bereit, etwas dagegen zu machen. Die Perspektiven fehlen. Viele suchen die Lösung mit einem Stellenwechsel, d. h. auf individueller Ebene. Die meisten identifizieren sich zudem mit dem Betrieb, obwohl niemand das Gefühl hat, der Unternehmer gäbe ihnen, was ihnen zustehe. Die Tradition spielt auch eine Rolle: «Mein Vater hat mir nie gesagt, er habe gestreikt», meint einer der drei Kollegen. Die Leute haben Angst, sich zu exponieren. «Wollte der SMUV heute eine nationale Demo machen, dann müsste er nicht nur die Reisespesen und das Mittagessen bezahlen, sondern noch den Lohnausfall plus 25 Prozent für die Samstagsarbeit», stellt ein zweiter Kollege fest.

Wir haben dann eine Zusammenfassung des Gesprächs mit den drei Arbeitern fünf Kolleginnen und Kollegen vorgelegt, die gewerkschaftlich in Positionen mit Verantwortung sind. (Die Zusammenfassung können wir hier aus Platzgründen nicht abdrucken). Alle fünf sind SMUV-Mitglieder und dem Arbeitsfrieden gegenüber kritisch eingestellt. Die an der DISKUSSIONS-Runde teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen können es sich wegen ihrer Stelle nicht leisten, dass ihre Namen veröffentlicht werden. Das ist auch ein Ergebnis des Arbeitsfriedens. Darum haben wir Pseudonyme verwendet. Die Gespräche führte Bruno Bollinger (BB), der auch für die Zusammenfassung besorgt war.

Karl: Betriebsgruppenpräsident und Sektionsvorstandsmitglied. **Ursula:** Frauengruppenpräsidentin und Mitglied des Sektionsvorstandes. **Maria:** Mitglied des Sektionsvorstandes. **Gusti:** Betriebskommissions- (BK) und Mitglied des Sektionsvorstandes. **Andreas:** Betriebsgruppenpräsident.

BB: *Ihr habt die Zusammenfassung des Gesprächs mit den drei Kollegen gelesen. Was meint ihr? Sieht es bei euch auch so aus?*

Andreas: Die Situation ist so verworren, wie sie die drei Kollegen schildern. Was mir vor allem auffällt ist der Unterschied zwischen heute und früher. Ich kenne die Vergangenheit vor allem aus alten Protokollen. Seinerzeit gab es noch viele Gewerkschaftsaktivisten, die sich für den Arbeitsfrieden eingesetzt haben. Heute gibt es niemanden mehr, der sich aktiv dafür einsetzt. Die Leute sind total entpolitisiert.

Maria: Mir scheint, dass es einen grossen Unterschied zwischen SchweizerInnen und AusländerInnen gibt. Die AusländerInnen finden den Arbeitsfrieden nicht gut. Die

Schweizer finden ihn zum Teil gut, oder er ist ihnen egal.

Ursula: Viele meinen, dass es uns in der Schweiz materiell besser geht, weil wir nicht streiken.

Karl: Wenn es bei uns ums Durchsetzen von etwas geht, erlebe ich immer wieder folgendes: Die AusländerInnen sagen, mit diesen SchweizerInnen kann man nicht kämpfen. Die SchweizerInnen sagen, die AusländerInnen sind nicht organisiert, darum sind wir schwach.

BB: *Ein wichtiger Teil des Gesprächs mit den drei Kollegen war darüber, ob die Leute zufrieden sind oder nicht. Was meint ihr?*

Gusti: Ich glaube, materiell haben die Werkstätigen nie zuviel. Wenn es um den Lohn geht, dann wird immer ausgerufen. Bekommen sie aber 30 oder 40 Franken mehr im Monat, dann treten alle anderen Überlegungen in den Hintergrund. Die AusländerInnen, vor allem diejenigen, die schon länger hier sind, unterscheiden sich kaum von den Schweizern.

Andreas: Wobei sie spüren, dass sie nicht ernst genommen werden. Sie sind resigniert. Wenn es aber eine kämpferische Versammlung gibt, dann sind sie begeistert. Sie sind es dann, die bei Sachen mithelfen, für die man sich nicht direkt exponieren muss. Ich habe das mehrmals erlebt. Die Leute sind eher unzufrieden mit ihrer Situation. Sie wissen, dass sie im Betrieb nicht viel erreichen können, wenn Stellen abgebaut werden. Mich trifft es immer wieder zu sehen, wie tief das Selbstvertrauen ist. Darum ist jeder sofort anerkannt, der an einer Versammlung einigermaßen sprechen kann. Daher das Ansehen der Funktionäre. Vor ihnen hat man Respekt, weil sie diejenigen sind, die nicht aufgegeben haben. Ich

bin auch in dieser Situation. Nach den Versammlungen kommen immer wieder welche, die mir gratulieren, ich hätte gut gesprochen. An der Versammlung selbst unterstützen sie mich aber nicht.

Karl: Das fehlende Selbstvertrauen zeigt sich zum Beispiel bei Lohnverhandlungen. Steht die Frage an, ob man nach ergebnislosen betrieblichen Verhandlungen die Verbände einschalten soll, dann schrecken die Leute zurück, weil sie merken, dass die BK gar nicht dahinter steht.

BB: *Habt ihr das Gefühl, dass die von euch geschilderte Situation etwas mit 50 Jahre Arbeitsfrieden zu tun hat?*

Maria: Ich glaube schon. Man hat jahrzehntlang den Leuten gesagt, wir schauen schon für dich. Es ist lange nichts mehr Gemeinsames gemacht worden. Die Gewerkschaftsleitung und die BK's haben die Leute nicht miteinbezogen. Darum haben viele das Gefühl, sie seien nicht nötig. Oft kommt es auch vor, dass die BK-Leute alle einschüchtern, die nicht ihrer Meinung sind.

Andreas: BK-Mitglieder wenden oft viel Zeit auf, engagieren sich, das müssen wir schon sehen. Darum sind sie glaubwürdig. Sie sind schon auch im Sandwich. Man kann nicht einfach so sagen, dass die Gewerkschaftsfunktionäre die Leuten am Kämpfen hindern.

Ursula: Die Ansicht ist weit verbreitet, dass wir das Maximum herausgeholt haben. Schauen wir die umliegenden Länder an, dann sehen wir zwei Sachen: Es geht uns materiell relativ gut, es gibt praktisch keine Arbeitslosigkeit. Andererseits hinkt die Sozialgesetzgebung hinterher, was für bestimmte soziale Gruppen grosse Probleme schafft. Denken wir an die Frauen, die einen wesentlichen Teil der Arbeitswelt

ausmachen. Es gibt etliche Frauen, die keinen existenzsichernden Lohn haben, was eine Folge davon ist, dass viele Arbeitsverträge, die sich auf das Friedensabkommen berufen, keine Minimallöhne festhalten. Darum trifft das gewisse Schichten, wie Frauen, Unqualifizierte, Immigranten. Ich habe irgendwo das Gefühl, dass sie nicht mitgemeint sind im Arbeitsfrieden ...

Gusti: Das mit dem fehlenden Selbstvertrauen hat auch damit zu tun, dass es jemand, der nicht organisiert ist und der alleine mit den Problemen konfrontiert ist, wirklich schwierig hat, etwas Gescheites zu sagen. Vor 50 Jahren ist es ja darum gegangen, den Klassenkampf abzusagen. Seitdem sind neue Kategorien geschaffen worden: die Frauen sind eine Gruppe, die Ausländer eine andere und heute gibt es eine neue Gruppe, die der «faulen Eier», der mit Hajek und Mc Kinsey zu Leibe gerückt wird. Der Zusammenhalt wird immer schwerer möglich.

Andreas: Es liegt auch an der Abgehobenheit der Vertragsverhandlungen, um die es im Betrieb keine Diskussionen gibt. Die Funktionäre und die BK's haben einerseits Angst, die Basis ins Verhandlungskonzept einzubeziehen. Da die Basis ausgeschlossen ist, hat die BK keine grosse Unterstützung zu erwarten. Zudem sind die Funktionäre heute total unfähig, auf die aktuellen Probleme eine Antwort zu finden. Das spüren die Leute. Der SMUV hat in den letzten Jahren massiv Mitglieder verloren. Der Gewerkschaftsfunktionär, der einmal die herrschende Unzufriedenheit aufgreifen würde, um etwas daraus zu machen, der könnte etwas in Gang bringen. Beispielsweise bei der Einführung von neuen Magnetkarten für die Zeitkontrolle

sollte sofort eine Versammlung darüber gemacht werden, um zu diskutieren, wie mit dieser neuen Situation umgegangen werden kann. Da kämen sicher viele Leute. Nicht erst einige Monate später, wenn alles schon gelaufen ist. Die BK's sind ja meistens ein halbes Jahr im voraus informiert. Sie sind aber nicht bereit, einmal mit Informationen nach aussen zu gehen, bevor es die Geschäftsleitung macht ...

Ursula: ... das ist eben Arbeitsfrieden ...

Andreas: Ja, in dem Sinne ist der Arbeitsfrieden schon etwas, das verhindert, dass die Leute kämpfen. Der Arbeitsfrieden verhindert, dass die keimende Unzufriedenheit sich in ein klassenbewusstes Denken umwandelt, weil es die vereinheitlichenden Versammlungen nicht gibt. Die Leute sind alleine mit ihren Problemen.

BB: Was meint ihr zur Aussage von Fritz Reimann über Treu und Glauben? Er sagt auch, dass das Wichtigste die Konsensbildung ist, dass zwischen BK und Betriebsleitung

Lösungen gesucht werden, die alle befriedigen. Direkt gefragt: Gibt euch der Betrieb, was er zu geben imstande ist?

Ursula: Wie kann man überhaupt so etwas fragen!

Andreas: Ja, das kannst du jetzt so schreiben: Wie kann man überhaupt so etwas fragen!

Gusti: Ich finde das aber nicht so abstrakt. Viele Leute sehen, dass es zwischen Arbeit und Kapital Probleme gibt, und bemühen sich, eine Lösung zu finden. Wenn es um konkrete Sachen geht, zum Beispiel bei einem Reglement, dann ist es schon so, dass die Direktion unsere Einwände nicht einfach vom Tisch wischt, sondern darauf eingeht und überlegt, wie sie antworten soll. Nach drei, vier Sitzungen merkst du, dass du nicht weiterkommst. Dann

kommt der Sachzwang, dass der Betrieb funktionieren muss und es wird rein institutionell entschieden: Ihr habt jetzt mitgesprochen, nun entscheiden wir ... Das ist schon ein Teil der Arbeitsfriedenskultur. Das funktioniert jedoch nur solange der Betrieb Reserven hat. Wenn es nämlich um Entlassungen oder Abbaumassnahmen geht, dann sind ihre Antworten viel kürzer.

Maria: Ich frage mich, wer sich als BK-Mitglied bewusst politisch gegen die Betriebsleitung stellt? Das können einzelne linke Aktivisten tun, jedoch nicht die Mehrheit der BK-Leute, die von der Direktion mit ihren Argumenten eingenommen werden. Die Leute gehen aus einem sozialen Engagement in die BK, weil sie etwas verbessern wollen, dann sind sie politisch nicht auf solche Diskussionen vorbereitet. Das kannst du nur, wenn du irgendwo dabei bist, wo solche Diskussionen gemacht werden. Die Gewerkschaft ist aber heute leider nicht der Ort, wo du das lernen kannst.

Andreas: Es gibt BK-Präsidenten, die zwar auf allen wichtigen Fragen kapitulieren, jedoch eine wichtige Rolle spielen und Persönlichkeiten sind. Das Problem von diesen ist, dass sie ihr Hartbleiben auf die Verhandlungen beschränken. Sie kämpfen fürs «Mögliche» und innerhalb des vorgegebenen Rahmens. Bei Rationalisierungen oder der Einführung von neuen Technologien wird lediglich informiert und basta.

BB: Die letzte Frage: Wird bei euch das Friedensabkommen-Jubiläum gefeiert?

Gusti: Ja, im September findet ein Tag der offenen Türe statt. Auch sollten die BK-Leute noch an Seminaren teilnehmen. Das erste musste aber mangels Interesse abge-sagt werden.

Karl: Bei uns sind keine Festlichkeiten bekannt. Was es auch bei uns gibt, sind solche Seminare, die vom Sozialpartnerfonds geplant werden. Und der SMUV drängt darauf, dass die Unternehmer auch eingeladen werden. Am meisten Interesse hat daran der SMUV.

Maria: Ich habe nichts gehört.

Ursula: Bei uns gibt es eine Sondernummer der Hauszeitschrift.

Wie läuft es heute mit dem Friedensabkommen

Das «Friedensabkommen» ist nur einer der vielen Verträge, die der SMUV unterzeichnet. Die Vereinbarung gilt für das Werkstattpersonal der im ASM (Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller) organisierten Firmen. Die Angestellten haben einen eigenen Vertrag, bei dem der SMUV nicht dabei ist.

Das Friedensabkommen wird alle vier oder fünf Jahre erneuert. Die Verhandlungen werden seitens des SMUV von einer Verhandlungskommission geführt. Der Forderungskatalog wird von der Industriekonferenz festgelegt. Eben haben sich am 13. Juni 1987 in Bern 216 stimmberechtigte Delegierte aus den Betrieben getroffen, um die Forderungen für die Verhandlungen festzulegen.

Im Januar ist eine weitere Industriekonferenz vorgesehen, die eine erste Zwischenbilanz der Verhandlungen ziehen wird. Im Juni 1988 sollte es zum Abschluss kommen.

1983 fand wohl die umstrittenste Erneuerung in der Geschichte des Friedensabkommens statt. Hauptpunkt war die Kostenteilung der 40-Stunden-Woche. Eine erste Industriekonferenz lehnte am 5. Juni auf Antrag der Verhandlungskommission das erste Angebot der Unternehmer ab (41-Stunden-Woche mit Lohnkürzung). Am 9. Juli lag ein zweites Angebot vor: 41-Stunden-Woche auf den 1. Januar 1986, bei 1,19 Prozent Lohnreduktion; 40-Stunden-Woche auf den 1. Januar 1988, bei 1,22 Prozent Lohnkürzung. Nach heftiger Diskussion waren schliesslich 139 Delegierte für Annahme, aber immerhin 94 Delegierte wollten dieses Verhandlungsergebnis nicht akzeptieren.

In den Betrieben arbeiten die vom Werkstattpersonal gewählten Betriebskommissionen. In einigen Betrieben organisiert der SMUV zudem noch gewerkschaftliche Betriebsgruppen.