Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 6-7

Artikel: Im Räderwerk der Firestone

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354672

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.12.2025

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

Aus Raumgründen musste an dieser Stelle auf eine eingehendere Begründung der vertretenen Auffassung und auf Quellenangaben verzichtet werden. Für solche sei auf den demnächst in der «Gewerkschaftlichen Rundschau» erscheinenden Artikel des Verfassers über «Die Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Unternehmung» verwiesen.

Charles Lattmann

Im Räderwerk der Firestone

In diesem Bericht möchten wir versuchen, die geschichtliche Entwicklung «vom Herr-im-Hause-Standpunkt bis zur Mitbestimmung» in zeitlichen Abschnitten wiederzugeben und aufzuzeigen.

Ende 1957 versuchten einige aktive Kollegen unseren Betrieb gewerkschaftlich zu organisieren.

Die Gegenaktion der Firma liess nicht lange auf sich warten. Anfangs 1958 erhielten 20 Kollegen die Kündigung und weitere Kündigungen wurden in Aussicht gestellt. Am darauf folgenden Sonntagnachmittag beschloss eine Versammlung, dass aus Protest gegen diese Entlassungen die Arbeit am Montagmorgen nicht aufgenommen werden solle.

Am 20. Januar 1958 standen in der Firma Firestone alle Räder still. Die Streikversammlung stellte an die Geschäftsleitung folgende drei unabdingbare Forderungen:

1. Rückzug der vorgenommenen Entlassungen.
2. Anerkennung der Gewerkschaft als Interessenvertreter der Arbeitnehmer der Firestone.
3. Bereitschaft der Firmaleitung mit der Gewerkschaft einen Kollektivarbeitsvertrag abzuschliessen.

Im Mai 1958 wurde der erste Kollektivarbeitsvertrag unserer Firma abgeschlossen. Der Vertrag brachte der Arbeiterschaft:

- stark verbesserten Kündigungsschutz,
- Verkürzung der Arbeitszeit,
- verbesserte Ferienregelung,
- 1. Mai als bezahlten freien Tag,
- Einbau der Teuerung im Stundenlohn usw.

Anfänge

Im Herbst 1958 wurde nach Absprache zwischen Gewerkschaft und Geschäftsleitung eine paritätisch zusammengesetzte Kommission (gleich viele Mitglieder von Arbeitnehmer- wie von Arbeitgeberseite) ins Leben gerufen.

Diese Kommission befasste sich mit Problemen und Möglichkeiten der Einführung einer Arbeitsplatz-, Leistungs- und Verhaltensbewertung. Noch zwei Jahre intensiver Arbeit (Beratungen, Merkmalbeschreibungen und Gewichtungen, Aufnahme und Einstufung der Arbeitsplätze usw.) vergingen, bis die erste Bewertung definitiv eingeführt werden konnte. Gegenüber schlechten Erfahrungen in andern Betrieben und in öffentlichen Verwaltungen gab bei uns die Arbeitsplatz-, Leistungs- und Verhaltensbewertung zu keiner grossen Diskussion Anlass und hat sich in all diesen Jahren bewährt.

Mit dieser paritätischen Zusammenarbeit wurde der Grundstein für weitere Mitbestimmungsgebiete gelegt.

Bei den Problemen, die den Mitarbeiter direkt oder indirekt betreffen, wie z. B. Versetzungen, Arbeitszeiten, Akkord, Disziplinarwesen usw., entwickelte sich die Mitbestimmung Schritt für Schritt.

In jenem Zeitpunkt wurden z. B. Versetzungen nur nach betrieblichen Erfordernissen oder als Disziplinarmassnahme gegen den Einzelnen vorgenommen. Nach der persönlichen Eignung oder sogar Einverständnis des einzelnen Mitarbeiters wurde nicht gefragt. Von sogenannten Zwangsversetzungen bis zur Mitbestimmung war ein langer steiniger Weg. Heute werden alle Versetzungen nach Artikel 3 des Versetzungsreglementes im gegenseitigen Einverständnis gehandhabt.

Die einen und andern

Die Hemdsärmeligen der Welt
die Brillenträger
die Hilflosen
die Unterdrückten
die Überheblichen
die Zeitlosen
die Ordensträger
die Hermelinspelze der Welt.

Urs Breitenstein

Der Inhalt dieses Artikels lautet:

- «Vorübergehende, weniger als einen Monat dauernde Versetzungen innerhalb des Meisterbereiches werden vom Meister im Einverständnis mit dem betreffenden Mitarbeiter vorgenommen.
- Die VEKO entscheidet über alle definitiven, d. h. mehr als einen Monat dauernden Versetzungen innerhalb eines Meisterbereiches oder in einen anderen Meisterbereich.»

Dank eines fortschrittlichen und aufgeschlossenen Managements wurde 1967 die Mitbestimmung in verschiedenen Bereichen vertraglich verankert. Fortgeschritten und aufgeschlossen deshalb, weil in jenem Zeitpunkt die sogenannte Partnerschaft funktionierte und auf beiden Seiten der Glaube für bessere Lösungen zum Wohle der Allgemeinheit vorhanden waren.

In allen Bereichen der Mitbestimmung konnte zu diesem Zeitpunkt auf eine jahrelange Praxis und Erfahrung abgestellt werden.

In der Praxis wurden für die Durchführung der Mitbestimmung sogenannte Arbeitspapiere und interne Reglemente geschaffen.

Die Mitbestimmung entwickelte sich und funktionierte so bis Ende der sechziger Jahre.

Zu jenem Zeitpunkt, als die Mitbestimmungsinitiative durch den SGB eingereicht wurde, verspürte man sofort, dass die Arbeitgeberverbände Stellung bezogen und zum Gegenangriff ausgeholt wurde.

Von dieser Situation, unter Berücksichtigung der damaligen Umstände und bei einer *neuen* konservativen Geschäftsleitung, konnte die Mitbestimmung nicht weiter ausgebaut werden. Eindeutig waren der Druck und die Abmachungen der Arbeitgeberorganisationen zu verspüren. In bezug auf die Mitbestimmung wurde eher versucht, das gegenseitige Einvernehmen und die eingespielte Praxis zu ersticken und sich an das vertragliche Minimum zu klammern, auf keinen Fall die Mitbestimmung weiter auszubauen.

Seit den Jahren 1970–1973 und bis jetzt wird versucht, auf vertraglichem Wege die bestehende Mitwirkung und Mitbestimmung bei uns abzubauen, ja wenn möglich sogar aus dem Vertrag und den Reglementen wieder verschwinden zu lassen.

Wirkungen

Der Mitarbeiter ist sehr daran interessiert, welche Personalpolitik betrieben wird. Er möchte einen Schutz vor willkürlicher Behandlung haben, er möchte einen möglichst gesicherten Arbeitsplatz sehen und es drängt ihn zu wissen, was mit ihm in den alten Tagen passiert. Er möchte orientiert sein über die grossen Züge der Investitionspolitik und möchte wissen, ob der Geschäftsgang gut oder schlecht ist. Mitsprache und Mitbestimmung sind nicht nur als meinungsbildende Faktoren von Bedeutung. Durch die Gewährung eines weitgehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechtes werden die Voraussetzungen geschaffen, dass sich der initiative Mitarbeiter entfalten und entwickeln kann.

Der Arbeitnehmer wird nicht nur als Arbeitstier und Lohnempfänger, sondern er muss als Mensch und Mitarbeiter behandelt und geachtet werden. Dieses Recht steht jedem zu, egal welche geistigen, körperlichen oder gesundheitlichen Voraussetzungen er mit sich bringt. Im Laufe der Entwicklung konnten wir feststellen, dass das persönliche Selbstbewusstsein des Einzelnen bei persönlichen oder gewissen anderen Problemen stark gewachsen und sich zum Vorteil beider Seiten entwickelt hat.

Auch die autoritären Führungsmethoden der Vorgesetzten mussten geändert und der Faktor Mensch anders eingeschätzt und berücksichtigt werden.

Es kommt nicht von ungefähr, dass zu einer gewissen Zeit fast alle neuernannten Vorarbeiter der Firestone frühere Mitglieder der Arbeiterkommission oder eines paritätischen Ausschusses waren. Eine Vermenschlichung der Arbeit und der Probleme war sichtlich spürbar.

Viele Unternehmungen vertreten heute die irrige Auffassung, dass durch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer den Vorgesetzten die Kompetenzen abgegraben und sie in ihrer Funktion eingeengt würden. Wenn man diese Behauptungen etwas näher untersucht, kommt man jedoch auf eine ganz andere *Schlussfolgerung:*

Die Vorgesetzten sind doch viel mehr das Sprachrohr der Unternehmung einerseits nach unten, anderseits nach oben. Ganz klar könnte durch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auch bei den Vorgesetzten der Appetit angeregt werden. Dadurch bestände sogar die Gefahr für die Unternehmungen, dass auch die Vorgesetzten Mitbestimmung nach oben verlangen könnten. Also geht es hier nicht um ein Abgraben der Kompetenzen, sondern viel mehr um eine Gefährdung der Machtstellung der Unternehmungen. Die Mitbestimmung hätte zwangsläufig zur Folge, dass nicht die Vorgesetzten, sondern das Management jedes einzelnen Betriebes mehr Kompetenzen abtreten müsste. Das ist der einzig wahre Grund!

Beispiele

Durch die Mitbestimmung wird das Gefühl der Mitverantwortung gefördert. Interessant ist, dass sich die mittlere und jüngere Generation in bezug auf die Mitbestimmung besser ansprechen lässt als die ältere. Es wäre falsch die heutige Generation nur als Arbeitsmenschen zu sehen und zu versuchen, ihnen das Denken oder Denkenwollen zu unterdrücken. In der Arbeiterbewegung wird z. B. die Akkordarbeit fast generell als Mord bezeichnet. Die Furcht vor Akkordarbeit ist meistens berechtigt, denn vielerorts gilt der Akkord als Buch mit sieben Siegeln und wird auch so gehandhabt. Bei uns wäre es fast unmöglich, den Akkord wegzudenken. Dies dank der Mitbestimmung, weil dadurch eine einseitige oder falsche Leistungsbeurteilung ausgeschlossen wird und der Akkord nur mit dem Einverständnis der betroffenen Mitarbeiter eingeführt werden kann.

In einem weiteren Beispiel möchten wir aufzeigen, wie notwendig die Mitbestimmung für die Arbeitnehmer ist: In mittleren und grösseren Unternehmungen werden zur Verpflegungsmöglichkeit der Mitarbeiter Kantinen geführt. Soweit man sich auf beiden Seiten einig ist, geht es jedoch um die Preise oder Anpassung der Preise; so versuchen immer wieder die Vertreter der Geschäftsleitungen, also diejenigen, die nicht gezwungen sind in den Kantinen zu essen, allein über die Preise zu bestimmen. Diejenigen, die aber durch ihre Schichtarbeit, die Dauer der Schichtpause usw. gezwungen sind die Kantine zu benützen, müssen essen, was man ihnen auftischt und bezahlen, was man von ihnen verlangt.

Ist es richtig, dass die einen, die «nur» das Geld besitzen über alles bestimmen und die andern (und deren sind es viel mehr), die alle Erzeugnisse und Produkte mit ihrer Arbeitskraft und ihrem Können herstellen, nichts zu sagen haben? Nach unserer Auffassung ist das mindeste, dass der Faktor Arbeit dem Faktor Kapital gleichgestellt wird.

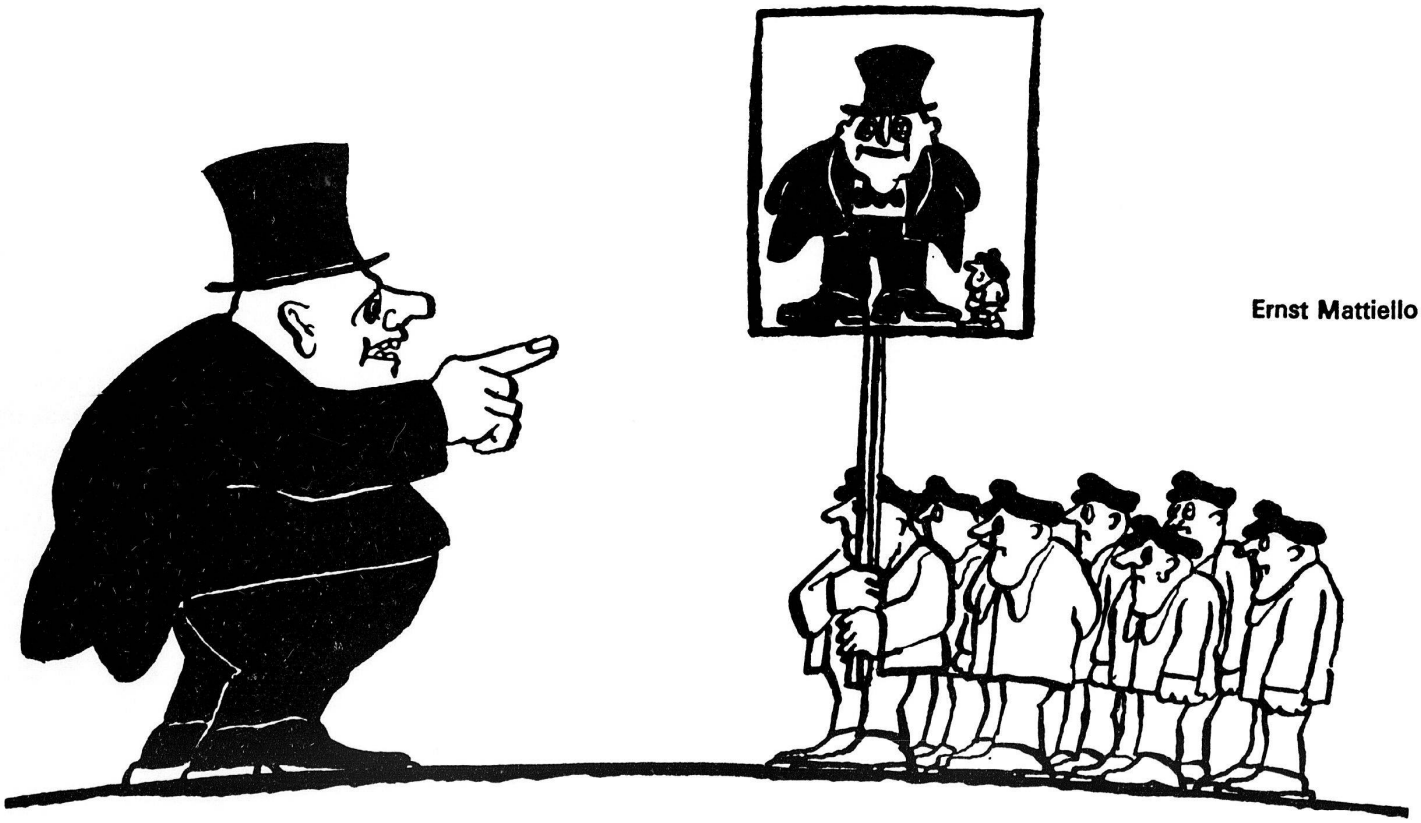
Mitbestimmung der Arbeitnehmer bis in die obersten Gremien der Geschäftsleitungen und Konzerne!

Demokratisierung der Wirtschaft!

Schlussbetrachtung

Wirtschaftliche Zusammenschlüsse erfolgen mehr und mehr; auch wir wurden davon betroffen.

Die Produktionsmethoden und somit auch die Leistungen der Arbeitnehmer müssen ständig verbessert und wo immer möglich automatisiert werden. Die Investitionspolitik ist zu einem entscheidenden Faktor geworden. Tatsächlich aber ist die zunehmende Konzentration der Wirtschaft für die Gewerkschaften, aber auch für die Staatsgebilde, die bedeutungsvollste Entwicklung. Der



Ernst Mattiello

«Also, meine lieben Mitarbeiter, ich muss schon sagen: Euer Bild stammt aus der marxistischen Mottenkiste des vorigen Jahrhunderts!»

einzelne Mensch gerät immer mehr in den Sog der Grossbetriebe, der Trusts und Konzerne.

Hier stehen wir an einem entscheidenden Punkt. Als Gewerkschafter glauben wir an die Menschen und deren Entwicklung. Ja, wir haben mehr zu vollbringen, als nur zu glauben. Wir haben für die bessere Zukunft der Menschheit, für sozialen Fortschritt zu arbeiten.

Von diesem Gesichtspunkt aus ergibt sich unser Standort: wir zählen uns zu den fortschrittlichen Kräften unseres Landes.

Daraus ergeben sich auch unsere Aufgaben: Wir wollen mithelfen, die negativen zerstörerischen, sich auf Gewalt stützenden Kräfte in unserer Gesellschaft auszuschalten.

Ausschuss der Arbeiterkommission
FIRESTONE

Die Zeller-Gespräche

Mitbestimmung aus der Sicht eines Betriebskommissionspräsidenten

Lange bevor die Initiative der Gewerkschaften das Problem der Mitbestimmung in die allgemeine Diskussion brachte, versuchten die organisierten Arbeiter der SMUV-Sektion Winterthur das breitgefächerte Band der betrieblichen Mitbestimmung mit den Unternehmern des Platzes Winterthur zu diskutieren und annehmbare Lösungen für unsere Forderungen zu finden.

Wohl als einzigartig in unserem Land sind die bei uns zur Tradition gewordenen «Zeller-Gespräche» zu betrachten. In der kleinen Gemeinde Zell, im Tösstal, treffen sich alljährlich die Unternehmer der Maschinen- und Metallindustrie von Winterthur und Umgebung mit den Betriebskommissionspräsidenten und Vizepräsidenten der betreffenden Betriebe zu einer Aussprache. Die Tagung wird paritätisch geführt und befasst sich vor allem mit Zukunftsproblemen, die für beide Interessenkreise von Bedeutung sind. So wurde von uns vor fünf Jahren das Problem der Mitbestimmung im Betrieb zur Diskussion gestellt. Unsere Forderung umfasste unter dem Titel «Vertiefung der Partnerschaft im Betrieb» in dreizehn Punkten unsere Gedanken und Wünsche zu besserer Information, Mitsprache, Mitgestaltung und Mitbestimmung mit der dazugehörenden Mitverantwortung.

Die nachfolgende Diskussion mit der Konzernleitung der Firma Sulzer über das gleiche Thema, im Detail abgewandelt auf die Realitäten unseres Betriebes, brachte nach fünfjährigem ernsthaften Einsatz bis heute folgende Resultate:

Mitbestimmung mit Mehrheit:

Krankenkasse:	Vorstand: 11 Arbeitnehmer 2 Firmavertreter
Werkpensionskasse:	Verwaltungskommission: 3 Betriebskommissionsmitglieder 2 Firmavertreter

Mitbestimmung mit Minderheit:

Werkpensionskasse:	Stiftungsrat: 3 Betriebskommissionsmitglieder 4 Firmavertreter
Vorschlagswesen:	Kommission: 4 Arbeitnehmervertreter 6 Firmavertreter