

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 66 (1974)
Heft: 11-12

Artikel: Vertragsüberwachung und Information im Betrieb
Autor: Isler, Arnold
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354711>

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: 24.04.2026

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

Vertragsüberwachung und Information im Betrieb

Arnold Isler, Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Betriebs-, Arbeiter- oder Personalkommissionen, wie immer sie auch heissen mögen, sind wohl eines der wesentlichsten Instrumente beim Zusammenspiel der Kräfte im Betrieb. Dass das immer mehr erkannt und anerkannt wird, zeigt unter anderem der neue Gesamtarbeitsvertrag in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie, das sogenannte Friedensabkommen. In ihrer Vereinbarung erklären die Vertragspartner – auf der Unternehmerseite der Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller (ASM), auf Arbeitnehmerseite der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeitnehmerverband (SMUV) und drei Minderheitsgewerkschaften – die Schaffung von Betriebskommissionen als obligatorisch. In Artikel 5 der Vereinbarung heisst es unter anderem:

«Zur Förderung einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit in den Betrieben sowie zur Stärkung und Durchsetzung des Vertrages werden Betriebskommissionen gebildet, soweit sie nicht schon bestehen.

Die Betriebskommissionen sind die legitimierten Vertreter zur Wahrung der Interessen aller der Vereinbarung unterstehenden Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Insbesondere ist ihnen auch die innerbetriebliche Vertretung der Arbeitnehmer übertragen in bezug auf die sich bei der Anwendung dieser Vereinbarung ergebenden Fragen.»

Daraus geht klar hervor, dass im Maschinen- und Metallbereich – und in vielen andern Branchen ist es gleich oder ähnlich – die Betriebskommissionen zuständig sind für die Überwachung der Einhaltung und Durchführung der vertraglichen Vereinbarungen.

Damit eine solche Überwachung überhaupt möglich ist, braucht es Information. Ein ganzer Fluss von Informationen von oben nach unten, von unten nach oben, auch horizontal in die verschiedenen Abteilungen.

Macht man sich daran, einmal den praktischen Ablauf dieser Informationen zu untersuchen, wie das im Rahmen eines solchen «Schnupperartikels», wie er hier vorliegt und Platz hat, überhaupt

möglich ist, so stellt man bald einmal fest, dass es eine ganze Reihe von Differenzierungen gibt. Je nach Branche und Betriebsgrösse, je nach Zusammensetzung der im Betrieb arbeitenden Menschen tauchen da die verschiedensten Methoden und Systeme auf. Schon im allgemeinen Gespräch mit Betriebskommissionsmitgliedern stösst man immer wieder auf das Problem der Information. Für diesen Artikel haben wir speziell noch mit drei Kollegen gesprochen; mit

- Ella Bollier, gewesene Betriebskommissionspräsidentin bei der Seidenweberei Robert Schwarzenbach in Thalwil;
- Oskar Burkhard, Betriebskommissionspräsident in der Siemens-Albis AG in Zürich;
- Peter Itschner, Betriebskommissionspräsident in der Genossenschaftsdruckerei Zürich.

Alle drei sind gewerkschaftlich organisiert, Kollegin Bollier bei der GTCP, Kollege Burkhard beim SMUV, Kollege Itschner bei den Typographen. Der eine Betrieb – Siemens-Albis – ist nach schweizerischer Definition zu den Grossbetrieben zu zählen, die beiden andern sind Mittelbetriebe.

Trotz verschiedener Ausgangslage, trotz verschiedener Branchen schälten sich im Gespräch mit den drei Kollegen Begriffe heraus, die unabdingbar notwendig sind, soll die Information spielen und damit die Überwachung der Vertragsvereinbarungen im Betrieb gewährleistet sein. Diese Begriffe sind:

Persönlichkeit – Kompetenz – Menschenverständnis – Vertrauen

Vor allem werden diese Eigenschaften vom Betriebskommissionspräsidenten verlangt, der in den meisten Betrieben, mit denen wir schon zu tun hatten (also nicht nur in den drei hier direkt angesprochenen), vielfach eine dominierende Person ist. Dies sei gesagt, ohne irgendeinem anderen Kommissionsmitglied Abbruch tun zu wollen. Es kommt vielfach schon daher, dass die Information meistens eine sehr persönliche ist. Das heisst, wer etwas auf dem Herzen hat, wer sich ungerecht behandelt fühlt, geht eben persönlich zum Betriebskommissionspräsidenten, und dieser wiederum erledigt einen Grossteil der Fälle ebenso persönlich, indem er mit dem Anliegen des Mitarbeiters zum zuständigen Mann der Werkstatts- oder der Geschäftsleitung geht. Der weit aus grösste Teil aller Fälle werde so bereinigt.

Ella Bollier weist aber noch auf einen andern Umstand hin, der äusserst wesentlich ist für die Arbeit einer Betriebskommission: die Unterstützung durch die zuständige Gewerkschaft. Sie ist denn

auch als Präsidentin der Betriebskommission zurückgetreten, weil in der Seidenbranche die Arbeitgeber sich geweigert haben, den Gesamtarbeitsvertrag zu unterschreiben, da sie mit dem geforderten Partnerschaftsfonds nicht einverstanden waren.

Oskar Burkhard von Siemens-Albis weiss die Unterstützung der Gewerkschaft von einer andern Seite her zu schätzen. Im Frühherbst gab es einige Aufregung bei Siemens-Albis. Die PTT hatte die Absicht, zur Sanierung ihres Budgets die Investitionen massiv zu kürzen. Für Betriebe, die spezialisiert sind auf Zulieferungen für die PTT, bahnte sich eine verhängnisvolle Situation an. Die Betriebsleitung von Siemens-Albis orientierte die Betriebskommission über allfällige Auswirkungen der Sparmassnahmen. Die Betriebskommission musste feststellen, dass da von seiten der Betriebsleitung kein Bluff und keine Panikmache betrieben wurde. Einige hundert Arbeiter würden, sollte die PTT derart massiv kürzen wie beabsichtigt, ihren Arbeitsplatz verlieren. Betriebskommissionspräsident Burkhard avisierte die zuständige Gewerkschaft, den SMUV; dieser trug die Sache in andere Gremien weiter, so auch in den Schweizerischen Gewerkschaftsbund. Auf allen gewerkschaftlichen Stufen wurde darüber gesprochen. Man machte die zuständigen Stellen im Gespräch auf die verheerenden Folgen aufmerksam. Die Angelegenheit konnte neu überdacht werden.

Alle zwei Monate...

An diesem Beispiel wurde in der Praxis eindrücklich dargetan, welchen allseitigen Nutzen selbst eine schwach entwickelte Mitsprache haben kann. Beizufügen wäre noch, dass bei Siemens-Albis die Betriebsleitung mit der Betriebskommission alle zwei Monate eine Sitzung hat und da auf alle Fragen antwortet, dazu periodisch auch über den Geschäftsgang unterrichtet. Bei wirklich entscheidenden Sachen aber ist man auch hier von einer erforderlichen und erwünschten Information, geschweige denn von einer Mitsprache noch weit entfernt. Burkhard: «Als vor drei Jahren Siemens und die Albiswerke fusionierten, da hatten wir überhaupt nichts dazu zu sagen.» Das, meinen deshalb viele Betriebskommissionsleute, werde sich wohl erst ändern, wenn die gewerkschaftliche Mitbestimmungsinitiative durchgesetzt worden ist.

Auf eine andere Schwierigkeit in dieser Information von oben nach unten macht Ella Bollier aufmerksam. In ihrem Betrieb, der zum weitaus grössten Teil mit Ausländerinnen arbeitet, war sie

die einzige, die die Arbeiterschule besucht und sich in vielen Kursen ausgebildet hat. Nur so war es ihr möglich, Zusammenhänge zu sehen, Entscheidungen der Geschäftsleitung kritisieren zu können. Diese Schulung machte sie auf eigenen Antrieb. Nicht nur die Gewerkschaft, die das vielfach tut, sollte hier helfen, die Leute auszubilden, damit sie die erhaltenen Informationen auch verstehen und werten können, auch die Betriebsleitungen sollten sich mehr dahinter machen, als das im Erfahrungsbereich der Kollegin Bollier geschieht.

In einem ganz andern Bereich ist Peter Itschner tätig. Die Genossenschaftsdruckerei Zürich ist ein Unternehmen, in dessen oberster Leitung, dem Vorstand, Leute der gewerkschaftlichen oder politischen Arbeiterbewegung sitzen. *Aus den Sachzwängen des sie umgebenden Wirtschafts-*

AUFFORDERUNG

*Pferch deine gefrässige Welt
in die engen Kaninchenställe
und füttere sie mit allem,
was über den grünen Klee geht!
Lass sie Fett ansetzen,
deine gefrässige Welt,
und lade,
wenn es soweit ist,
deine Nachbarn
zum Kaninchenbraten ein!
Und dabei sollt ihr
sitzenbleiben
bis zum Jüngsten Tag.*

Rolf Hörler

systems können auch sie nicht ausbrechen, aber eindeutig sei, sagt Itschner, der als Schriftsetzer auch in vielen privaten Betrieben gearbeitet hat, ein grösseres Verständnis für die Anliegen der Belegschaft festzustellen. Im 13köpfigen Vorstand sind übrigens vier Personalvertreter, während man im Verwaltungsausschuss eine Vertretung noch nicht durchsetzen konnte. Immerhin, die Information von oben nach unten, die Mitsprache auch, funktioniert. Trotz diesem Informationsplus, das ihm sein Mitmachen im Vorstand gibt, ist auch Itschner auf die Meldungen und Nachrichten seiner Arbeitskollegen angewiesen, wenn er seiner Aufgabe nachkommen will, die Einhaltung der

Vereinbarungen zu überwachen und, falls etwas nicht richtig läuft, für Abhilfe zu sorgen.

Auch er braucht ganz konkrete Angaben, wenn er sich für einen Mitarbeiter einsetzen will. Viele dieser Angaben bringt er in die Personalkommission ein, die alle drei Wochen eine Sitzung hat. Und dann ist auch hier das persönliche Gespräch einerseits zwischen Arbeitskollege und Betriebskommissionsmitglied, andererseits zwischen Betriebskommissionsmitglied und Betriebsleitung der meist gegangene Weg zur Klärung der Situation und zur Beseitigung von Unrecht.

Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit

Betrüblich allerdings findet Peter Itschner – wie übrigens auch Oskar Burkhard und Ella Bollier – das Mitmachen, respektive das Nichtmitmachen allzuvieler im Betrieb. Veranstaltet man eine Versammlung ausserhalb der Arbeitszeit, so sind fast immer nur die gleichen engagierten Kollegen dabei. Zweimal im Jahr kann man bei der gdz eine Betriebsversammlung um halb vier Uhr, also vor Arbeitsschluss, beginnen. Dann sieht die Beteiligung besser aus. Und als zur Zeit der AZ-Krise die Betriebsleitung eine Orientierung in der Arbeitszeit ansetzte, da waren alle dabei.

Man mag sich über das Nichtinteresse vieler Kollegen, für die einfach Lohn und Ferien usw. stimmen müssen, ärgern. Für viele Arbeitgeber dürfte diese Tatsache ein «gefundenes Fressen» sein. *Möglich und auf die Länge wohl konstruktiver wäre die Überlegung, ob man nicht vermehrt die Information der Belegschaft, die Betriebsversammlungen in die Arbeitszeit verlegen will, um so bei den Mitarbeitern das Interesse am Betrieb zu wecken, um so auch die Voraussetzung zu schaffen, dass diese Mitarbeiter eines Tages wirklich sachverständig mitreden und mitentscheiden können. Was ja gemäss ihren Reden auch die Arbeitgeber wollen.*

Nach Peter Itschner hat zu dieser Verschlechterung der Beteiligung am Geschehen im Betrieb nebst der unheimlichen Ablenkungswelle durch Konsum und andere Vergnügungen (Fernsehen miteingeschlossen) auch beigetragen, dass es heute im Betrieb viel weniger zu Gesprächen über Themen der Arbeitswelt und der Gesellschaft kommt. «Das waren noch andere Zeiten», meint Itschner, «als wir die ‚Helvetische Typographia‘ noch in den Betrieben direkt verteilten. Das gab jedesmal Diskussionen und Gespräche. Das animierte und provozierte. Die Gewerkschaft hat einen schweren Fehler gemacht, als sie beschloss, die Zeitung den Leuten nach Hause zu schicken.»

Arbeitsplatzgestaltung und Vertragspolitik im Bereiche des SBHV

Max Zuberbühler, Zentralsekretär des Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverbandes, Zürich

Eine fortschrittliche Vertragspolitik darf ihre Substanz nicht nur im Materiellen wissen. Eine These, die wohl längst bekannt ist, aber leider die Eigenschaft hat, nicht im wünschbaren Sinne gehört zu werden. Zu den «Tauben» sind Arbeitnehmer wie Arbeitgeber zu zählen. Dabei kommt in unserer durch die Technik geprägten Zivilisation der Arbeitsplatzgestaltung stets wachsende Bedeutung zu. So gesehen versteht sich auch die Gewerkschaftspräsenz bei den Bemühungen um die Humanisierung der Arbeitswelt.

Im Vertragsbereich des SBHV fehlt es bezüglich der Arbeitsplatzgestaltung kaum an Realisierungsaufgaben.

Ergonomie ist auch bei uns nicht nur ein Schlagwort der Zeit. Trotzdem nagen wir an einem grossen Nachholbedarf. Gründe? Einem bestimmten Druck nachgebend, haben wir uns in der Vergangenheit allzusehr in die Ecke des Materiellen drängen lassen. Wie eingangs erwähnt, mangelt es sehr oft am nötigen Verständnis und an der Bereitschaft mitzumachen.

Im Gewerbe liegen die unbefriedigenden Verhältnisse betonter in Richtung Lärm, Staub, Hitze, Kälte, Wasser und manueller Überbeanspruchung. *In der Industrie hingegen sind es die eintönigen Arbeitsabläufe, der aufgezwungene Arbeitsrhythmus und sehr oft zu einseitige Beanspruchung, die psychische Belastungen und damit Unzufriedenheit zur Folge haben.*

In der Praxis ist es so, dass der Arbeitnehmer eher eine Zulage fordert und damit bereit ist, seine Gesundheit zu opfern, als die Beseitigung der schädigenden Einwirkung zu fordern. Die Arbeitgeber leisten mit Teilzugeständnissen solchem Denken Vorschub im irrigen Glauben, grössere Investitionen vermeiden zu können.

Bekanntlich sind als Neuerung im revidierten Arbeitsrecht schüchtern Versuche in Richtung Ergonomie verankert. Eine Injektionsmöglichkeit,