

Zum neuen Friedensabkommen in der Metall- und Maschinenindustrie.

Tarabusi: „Wenig Fleisch, aber Knochen gestärkt“.

Die Delegierten des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitnehmerverbandes (SMUV) wie auch der Verband schweizerischer Metall- und Maschinenindustrieller (ASM) haben dem neuen Friedensabkommen, das bis 1993 Gültigkeit hat, zugestimmt. Im SMUV fiel der Entscheid für die Unterzeichnung recht knapp aus, bei den Unternehmen war ebenfalls ein Grollen zu vernehmen, wie es sich gehört... Mit dem Leiter der SMUV-Verhandlungsdelegation, Zentralsekretär Agostino (Gusti) Tarabusi, sprach Richard Müller.

Die Fronten von Zustimmung oder Ablehnung des neuen Vertrags, so Agostino Tarabusi, seien quer durch die SMUV-Delegierten gegangen, habe sich Opposition diesmal vor allem aus der Ostschweiz erhoben, Unterstützung hingegen sei von Westschweizer Seite zuteil geworden. Tarabusi räumt selber ohne Beschönigung ein, die materiellen Verbesserungen beim neuen Friedensabkommen seien unbefriedigend, es habe zu wenig Fleisch am Knochen, „aber wir haben im immateriellen Bereich, zum Beispiel durch den Einheitsvertrag, der nun auch Angestellte erfasst, den Knochen gestärkt, und in der nächsten Vereinbarung werden wir uns wieder vermehrt auf das Fleisch konzentrieren können.“

Das neue Friedensabkommen in der Metall- und Maschinenindustrie ist von den SMUV-Delegierten nur mit knappem Mehr akzeptiert worden. Ist damit das Ende dieses „historischen“ Vertragswerkes eingeläutet?

Agostino Tarabusi: Keineswegs. Dem Prinzip des Friedensabkommens wurde diesmal kaum opponiert, hingegen erachtete ein grosser Teil der Delegierten die neue Ferienregelung als absolut ungenügend, um so mehr, als mit dem neuen Arbeitszeitsystem, das eine Bandbreite von 35 bis 45 Wochenstunden vorsieht, den Arbeitgebern gegenüber ein grosses Entgegenkommen gezeigt wurde.

Welche Verbesserungen bei der Ferienregelung wurden dennoch erzielt? Gibt es sonst doch noch etwas Fleisch am Knochen?

Tarabusi: Für uns im Vordergrund stand die sechste Ferienwoche für die über 60jährigen. Sie wurde zugestanden. Für die jüngeren Arbeitnehmer konnten bei der Ferienregelung nur Teilschritte realisiert werden, wobei allerdings die Verbesserung für Lehrlinge sich durchaus sehen lässt: Im 1. Lehrjahr bzw. zum vollendeten 17. Altersjahr werden nun 7 Wochen Ferien, im 2. Lehrjahr bis zum vollendeten 18. Altersjahr sechs Wochen und für die älteren Lehrtöchter und Lehrlinge 5 Wochen gewährt. Die Mindestkinderzulage wurde von 90 auf 120 Franken hinaufgesetzt, und bei der Bezahlung besonderer umständehalber bedingter Absenzen wurde ebenfalls ein Fortschritt erzielt: Zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder werden nun drei Absenztage voll bezahlt. Zu beachten ist im materiellen Bereich generell, dass im Friedensabkommen die Löhne ausgeklammert bleiben. Sie werden innerbetrieblich geregelt. Im Abkommen ist nur das Schiedsverfahren geregelt, wenn in Lohnfragen keine Einigung erzielt wird.

Die 20- bis 40jährigert und die 50- bis 60 jährigen haben ab dem 1. Januar 1989 nur einen einzigen Ferientag mehr zugute, die 40- bis 50 jährigen und die über 60 jährigen nur zwei. Erst ab 1. Januar 1992 ist für die Alterskategorie der 30- bis 50ährigen und der über 60jährigen ein weiterer, abgestufter Ferienschnitt vorgesehen. Die Verkürzung der Arbeitszeit um einen Tag bedeutet eine Arbeitszeitreduktion von lediglich 0,4 Prozent. Das ist ja nicht einmal ein Trinkgeld.

Tarabusi: Man muss wissen, dass die Arbeitgeber zu Beginn der Verhandlungen jede materielle Verbesserung grundsätzlich abgelehnt hatten. Was nun im Vertrag steht, ist im Verlaufe des Tauziehens schrittweise erreicht worden - es war das vierte Angebot, zu dem sich die Arbeitgeber schliesslich durchgerungen hatten. Die Ferienfrage hätte im übrigen beinahe zum Scheitern der Verhandlungen geführt. Mit Blick darauf, dass bei gewissen Altersgruppen doch einiges erreicht worden ist, wollen wir den verhältnismässigen Erfolg aber nicht herunterspielen.

Die Arbeitgeber hatten im materiellen Sektor des Vertrages offenbar eine Nulllösung angestrebt. Dabei kann die wirtschaftliche Lage der meisten Unternehmen als gut bis sehr gut bezeichnet werden. Das ist doch eine arrogante Haltung.

Tarabusi: Begründet wurde (...)klemmerei mit Vergleichen zum Ausland: Die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit wurde immer in den Vordergrund gestellt. Bei Beginn der Verhandlungen wurde auch auf den Zerfall des Dollarkurses verwiesen mit seinen Rückwirkungen auf den US-Markt und die Märkte im Fernen Osten. Weiter wurde die Notwendigkeit hoher Investitionen, um Arbeitsplätze zu erhalten, angeführt. Nachdem sich der Dollarkurs stabilisiert und wieder verbessert hatte, blieben die Arbeitgeber jedoch festgefahren, zeigten sich stur und ohne Flexibilität. Auch der Hinweis, dass bei weiteren Entgegenkommen eine Anzahl Firmen aus dem Arbeitgeberverband austreten würden, wurde zur Begründung der unnachgiebigen Haltung ins Feld geführt. Für

uns ist selbstverständlich, dass die gute wirtschaftliche Situation bei den betrieblichen Lohnverhandlungen sich in Reallohnverbesserungen niederschlagen muss.

In der deutschen Metall- und Maschinenindustrie ist der Durchbruch zur 37,5-Stunden-Woche erzielt worden. Wann schreibt der SMUV die 35-Stunden-Woche auf seine Fahnen?

Tarabusi: Der SMUV hat an seinem Kongress von 1984 den Auftrag erhalten, Zielvorstellungen für die 35-Stunden-Woche zu entwickeln. Über den Zeitpunkt der Verwirklichung wurde nichts festgelegt. An der Industriekonferenz vom Juni 1987 stand im Forderungskatalog die Verbesserung der Ferienansprüche im Vordergrund bei gleichzeitiger Stabilisierung der 40-Stunden-Woche. Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit wurde an dieser Konferenz nicht verlangt, hingegen der Abbau von übermässigen Überstunden.

Der SMUV hat einer Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit - vorbehalten bleibt die Zustimmung der Betriebskommissionen - in einer Bandbreite von 35 bis 45 Stunden zugestimmt. Damit kann die Länge eines Arbeitstages erheblich variieren, je nach den Bedürfnissen der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer hingegen bekommt allenfalls ungelegene Freizeit oder muss ungelegene Überzeit leisten. Was hat der SMUV für diese Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse überhaupt eingehandelt?

Tarabusi: Wir haben von Anfang an klargemacht, dass einem speziellen Arbeitssystem ohne Ferienverbesserung nicht zugestimmt wird. Die Arbeitgeber forderten ursprünglich eine Flexibilisierung zwischen 30 und 45 Stunden, der SMUV bot 38 bis 42 Stunden an. Die Arbeitgeber hätten als obere Grenze 42 Stunden akzeptiert und hätten überschüssende Arbeitsstunden mit zusätzlichen Ferien abgelten wollen. Doch darauf durfte der SMUV gar nicht eingehen, sonst wären künftig Forderungen nach mehr Ferien mit dem Hinweis weggewischt worden, so und so viele Arbeitnehmer hätten ohnehin schon längere als die vertraglich vereinbarten Ferien. Ausdrücklich wird festgehalten, dass Überzeit mit „Kompensationstagen“, nicht aber mit „Ferientagen“ abgegolten werden kann. Dieses Arbeitszeit-Gleitsystem hat übrigens Konsequenzen bei der Arbeitslosenversicherung. Die Arbeitgeber sollen nicht Überzeit arbeiten lassen und dann bei zu wenig Arbeit auf Kurzarbeit umstellen können. Apropos Arbeitszeitverkürzung: Neu ist bei Schichtarbeit vorgesehen, dass über betriebsinterne Vereinbarungen die Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden gesenkt werden kann.

Der Geltungsbereich des Vertrages wurde auf den Bürobereich ausgeweitet. Hat dies nicht zur Folge, dass die Infrastruktur des Verbandes umorganisiert werden muss und dass neue Funktionärskategorien zur Betreuung von Mitgliedern, die nicht in der Werkstatt arbeiten, entstehen müssen?

Tarabusi: Schon 1972 ist am SMUV-Kongress das Prinzip der Industriegewerkschaft, die über die Organisation der in der Werkstatt Beschäftigten hinausgreift, in den Statuten verankert worden. Der SMUV hatte schon bisher Betriebsfachleutegruppen für technische und Industrieangestellte. Durch die bekannten Veränderungen innerhalb der Beschäftigtenstrukturen im industriellen Bereich sind immer mehr qualifizierte Facharbeiter in den Angestelltenstatus hineingewachsen. Wer unter ihnen in der Gewerkschaft verblieb, konnte nicht mehr direkt betreut werden. Dank dem nun ausgehandelten sogenannten Einheitsvertrag können wir uns in den Angestelltenkommissionen vertreten lassen, und der SMUV ist jetzt auch in Angestelltenfragen präsent. Der Einheitsvertrag bietet die Chance, dass die bisherige „Zweiklassengesellschaft“ aufgebrochen wird. Der SMUV beabsichtigt im übrigen nicht, nun im Bürobereich bereits woanders organisiertes Personal abzuwerben. Wir streben vor allem an, die eigene Facharbeiterschaft weiter betreuen zu können. Anfänglich bestand in den Angestelltenverbänden ein erheblicher Widerstand gegen den Einheitsvertrag, vor allem wegen der Einführung des Solidaritätsbeitrages. Schliesslich wurde aber doch zugestimmt.

Bei der beruflichen Vorsorge sind in bezug auf die Freizügigkeit der Arbeitgeberbeiträge auch Fortschritte erzielt worden. Aber es handelt sich nur um eine „Empfehlung“ des Arbeitgeberverbandes an seine Mitglieder. Das bringt allenfalls nur soviel wie ein Lottoschein mit einem Fünfer, den man nicht eingereicht hat.

Tarabusi: Die „Empfehlung“ von 1969, es sei nach 30 Dienstjahren austretenden Mitarbeitern das volle Deckungskapital der Pensionskasse auszuzahlen, ist von sämtlichen Betrieben befolgt worden. Es ist in Betracht zu ziehen, dass es sich bei den Pensionskassen um autonome Institutionen handelt, die nicht direkt in das Vertragswerk einbezogen werden können. Die Arbeitgeber haben nun den Auftrag, dass ihre Vertretungen in den Stiftungsräten darauf hinwirken, innerhalb der Vertragsdauer auf die neuen Richtlinien umzustellen. Die neue Regelung zielt im übrigen darauf ab, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche die Stelle wechseln, soviel an Deckungskapital mitbekommen, dass sie - unter gleichen Versicherungsbedingungen - im neuen Betrieb keine Einkaufssumme leisten müssen. In internen Schulungskursen werden wir die Arbeitnehmervertreter in den Stiftungsräten mit den neuen Richtlinien vertraut machen.

Die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer wurden nun - nach 15 Jahren einer „Empfehlung“ - als zwingende Vorschrift in den Gesamtarbeitsvertrag aufgenommen. Hatte sich diese „Empfehlung“ lediglich als frommer Wunsch entpuppt?

Tarabusi: In grösseren und mittleren Betrieben wurde ihr normalerweise nachgelebt, aber längst nicht überall. Die Schaffung von Betriebskommissionen - das ist die Institution, welche die Arbeitnehmer im Betrieb vertritt - kann nun durchgesetzt werden. Auch die Modalitäten ihrer Wahl und die Art der Organisation können vorgeschrieben werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass der Kündigungsschutz für Betriebskommissions- und Stiftungsratsmitglieder verstärkt wurde. Wenn wegen ordnungsgemässer Tätigkeit solcher Vertrauensleute eine Entlassung beabsichtigt wird, muss diese Absicht, vorerst schriftlich mitgeteilt werden, Knall-auf-Fall-Kündigungen sind nicht gestattet. Innerhalb eines Monats sind dann Verhandlungen zu führen. Offiziell kündigen kann der Arbeitgeber erst nach einer „Abkühlungsphase“ von einem Monat. Bei strittigen Kündigungen entscheidet ausserdem der ordentliche Richter, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu Recht oder zu Unrecht vorgenommen wurde. Angemerkt sei auch, dass der bezahlte Bildungsurlaub für die Betriebskommissions- und Stiftungsratsmitglieder von 2,5 auf 3 Tage erhöht wurde. Ausserdem wurde die Bildung von paritätischen Kommissionen für Ausbildungsfragen beschlossen und eine Empfehlung auf Chancen- und Lohngleichheit für Männer und Frauen im neuen Friedensabkommen festgeschrieben.

Ein Arbeitgebervertreter hat zum Abschluss des neuen Abkommens erklärt, damit sei die „magische Grenze“ überschritten worden, für weitere Verbesserungen werde in fünf Jahren kaum mehr Platz sein. Bedeutet die Aussicht, 1993 null Verbesserungen zu erzielen, nicht automatisch das Ende?

Tarabusi: Die Prophezeiung, es würden 1993 keine materiellen Verbesserungen möglich sein, ist mehr als wundersam. Bis 1992 ist allenfalls eine Anpassung an die neuen EG-Bestimmungen vorzunehmen, das heisst aber auch die Anpassung von sozialen Bestimmungen, was zu materiellen Besserstellungen rühren müsste. Die Forderungen nach einer weiter verbesserten Ferienregelung wird ein wichtiges Begehren bleiben. Überhaupt werden wir uns bei der nächsten Runde vermehrt auf materielle Fragen konzentrieren, wobei die wirtschaftliche Situation dannzumal über Art und Höhe des Forderungspaketes entscheiden dürfte.

Wird in den kommenden fünf Jahren angesichts der jüngsten Verlautbarungen von Arbeitgeberseite bei SMUV ein Kampffonds geüffnet, um beim allfälligen Scheitern der Verhandlungen für 1993 gewappnet zu sein?

Tarabusi: Der SMUV wird, wenn irgend etwas passiert, nicht mit leeren Taschen dastehen, auch organisatorisch würde er für Kampfmassnahmen bereit sein. Es ist möglich, dass nächstens schon ein Ernstfall zu proben ist: Einer Firma, die im Zusammenhang mit dem neuen Friedensabkommen aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten ist, setzen wir eine Frist bis Januar 1989, um einen Firmenvertrag zu unterzeichnen. Wenn sie sich weigert, wird der SMUV Kampfmassnahmen auslösen.

Kündigungsschutz

Mitgliedern der Arbeitnehmervvertretungen sowie Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen darf wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter weder gekündigt werden, noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.

Beabsichtigt eine Firma die Entlassung eines solchen Arbeitnehmervertreters, hat ihm die Geschäftsleitung eine begründete schriftliche Mitteilung zu machen. Entlassungen aus wichtigen Gründen können ohne vorherige Ankündigung ausgesprochen werden.

Der Betroffene kann innert 3 Arbeitstagen eine Aussprache zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervvertretung über die Entlassungsabsicht verlangen. Diese hat innert 3 Arbeitstagen stattzufinden. Auf Wunsch einer Seite können anschliessend auch der ASM und die vom Betroffenen bezeichneten Arbeitnehmerverbände zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden.

Das Verfahren soll die Dauer eines Monats nicht überschreiten; eine allfällige Kündigung darf frühestens nach einem Monat erfolgen, wenn die Ankündigung vom Betroffenen nicht widerspruchlos hingenommen wurde.

Bei strittiger Kündigung entscheidet der ordentliche Richter.

Berner Tagwacht. Montag, 1988-07-18.

SMUV Schweiz > Friedensabkommen. Interview. 1988-07-18.doc