

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 62 (1970)
Heft: 4

Artikel: Wir stellen vor : der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband
Autor: Hasler, Josef
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354440>

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: 18.04.2025

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

Wir stellen vor:

Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband

Entstehung und Mitgliederzahlen

Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband ist entstanden durch den Zusammenschluss von ehemals selbständigen, nach Erwerbszweigen gegliederten Vereinigungen von Metallarbeitern und dem nachträglichen Beitritt lokaler Metallarbeiterorganisationen, die vorerst keinem schweizerischen Fachverband beitraten oder infolge Fehlens eines solchen zuvor keinem beitreten konnten. Die Erfahrungen offenbarten, dass die meisten auf sich allein angewiesenen örtlichen Organisationen nicht lebensfähig waren; die praktischen Erfordernisse führten vorerst zu ihrem Zusammenschluss in schweizerische Fachvereinigungen. Als erste gründeten die Spenglerfachvereine Zürich, Basel, Genf und Neuenburg am 21. Mai 1877 einen Schweizerischen Spenglerverband. Am 10. Oktober 1886 beschlossen Delegierte örtlicher Vereinigungen der Giesser, Kernmacher und Tagelöhner die Gründung eines Schweizerischen Giesserverbandes. Vertreter örtlicher sogenannter allgemeiner Metallarbeiterorganisationen (Mechanikervereine usw.) befürworteten deren Zusammenschluss in einem Schweizerischen Metallarbeiter-Verband und wählten am 3. Juni 1888 dessen ersten Zentralvorstand. Sieben Abgesandte örtlicher Schmiede- und Wagnervereinigungen vollzogen am 3. März 1889 die Gründung eines Zentralverbandes. Vereinigungen der Uhrenarbeiter schlossen sich am 1. Juli 1906 zu einer Generalunion zusammen, einer losen Vereinigung, die den angeschlossenen Organisationen die völlige Selbständigkeit beließ; am 7. Mai 1911 beschloss dann der Kongress der Generalunion die Gründung eines eigentlichen Uhrenarbeiter-Verbandes mit einer einheitlichen, bevollmächtigten Leitung.

In der Folge kam es zur Verschmelzung der Fachvereinigungen. Am 1. November 1891 stimmten Delegierte des Schweizerischen Metallarbeiter-Verbandes, des Schweizerischen Giesserverbandes und des Schweizerischen Spenglerverbandes der von den Giessern beantragten Vereinigung in einer gemeinsamen Landesorganisation zu. Sie erhielt den Namen Schweizerischer Metallarbeiter-Verband, und seine in Urabstimmungen der angeschlossenen Verbände genehmigten Statuten traten am 1. Januar 1892 in Kraft. Die Metallarbeiter brachten rund 600 Mitglieder und Fr. 299.96, die Giesser rund 400 Mann und Fr. 66.25, die Spengler rund 200 Köpfe und 150 Fr. ein, so dass sich ein Anfangsbestand von rund 1200 Mitgliedern und ein Vermögen von Fr. 516.21 ergab. Am 10. November 1895 beschloss die Delegiertenversammlung der Schmiede und Wagner die Ueberfüh-

rung ihrer Organisation in den Schweizerischen Metallarbeiter-Verband. Auf den 1. Juli 1915 vereinigte sich der damals 7100 Mitglieder zählende Uhrenarbeiter-Verband mit dem Schweizerischen Metallarbeiter-Verband, der ab diesem Datum den heutigen Namen «Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeiter-Verband» (SMUV) erhielt. Die Schlosserfachvereine traten als örtliche Vereinigungen teilweise schon dem alten Metallarbeiter-Verband bei, weshalb sich für sie die Bildung einer eigenen schweizerischen Organisation erübrigte. Dasselbe gilt für andere Berufsrichtungen (Elektriker usw.), während die in der Neuzeit entstandenen Berufsgruppen (Autobranche u. a.) vom SMUV selbst ins Leben gerufen worden sind.

Ende 1915 zählte der Metallarbeiter-Verband 21 321 Mitglieder, Ende 1919 sogar deren 84 847. Die folgende Wirtschaftskrise und kommunistische Spaltungsversuche hatten einen gewaltigen Rückgang der Mitgliederzahl bis auf den Tiefstand von 42 709 Mann im Jahre 1925 zur Folge. Ab 1926 stieg die Zahl der Mitglieder trotz leichten rückläufigen Schwankungen in einzelnen Jahren bis zum Höchststand von 136 049 Mitgliedern Ende 1963. Seitdem ist die Mitgliederzahl bis Ende 1969 konstant um insgesamt 6 Prozent gesunken. Dies ist vor allem auf den Rückgang der Zahl der Beschäftigten infolge technischer Fortschritte und Rationalisierung zurückzuführen. Ende 1962 waren beispielsweise in den 483 Mitgliederfirmen des Arbeitgeberverbandes schweiz. Maschinen- und Metall-Industrieller – das heisst im hauptsächlichen Rekrutierungsgebiet des SMUV – 178 493 Arbeiter und Lehrlinge beschäftigt, Ende 1968 (zurzeit letzte bekannte Zahl) in den 501 Verbandsfirmen noch 160 667, also 9,9 Prozent weniger. Hinzu kommen die beim SMUV gegenüber andern Verbänden besonders hohen Abgänge gelernter Verbandsmitglieder in andere Branchen, so in öffentliche Betriebe. Angesichts dieser Sachlagen darf die derzeitige Mitgliederzahl als Ausdruck innerer Stabilität des Verbandes taxiert werden. Ende 1969 zählte der SMUV in 105 Sektionen 127 806 Mitglieder, davon 107 711 Männer, 10 225 Frauen und 9870 Lehrlingsgruppenmitglieder. Von den Männern waren 20 497, von den Frauen 2034, zusammen 22 531 Mitglieder ausländischer Nationalität, also 19,1 Prozent des Gesamtbestandes ohne Lehrlinge. (Im Jahre 1905 waren von den 11 187 Mitgliedern des alten Metallarbeiter-Verbandes 29,4 Prozent ausländischer Nationalität.)

Tätigkeitsgebiete

Das branchenmässige Tätigkeitsgebiet des SMUV umfasst die gesamte Metall- und Maschinenindustrie (einschliesslich der Elektro-, der Elektronik-, der Blechemballagen-, der Schrauben- und Décolletage-Industrie usw.), die Uhrenindustrie und die Bijouterie sowie die einschlägigen Kunststoffindustrien (natürlich ohne Textilwaren), ferner mechanische Werkstätten samt jenen von Privatbetrie-

ben anderer Branchen sowie die metallverarbeitenden Gewerbe aller Art. Zu den Letzteren gehören z. B. die Autoreparaturwerkstätten, Autospenglereien, Autokühlerfabriken, Autoelektrikerbetriebe, die Karosserien, das Elektroinstallations- und Freileitungsgewerbe, das Heizungs- und Lüftungsgewerbe samt dem zugehörigen Isoliergewerbe, das Kupferschmiedegewerbe, verschiedene Mechanikergewerbe (so jene der Schreib- und Rechenmaschinenbranche, der Fahrrad- und Motorradbranche, der Aufzugbranche), das Metallbaugewerbe (Schlossereien, Eisenbau), das Schmiede- und Landmaschinengewerbe, das Spenglerei- und sanitäre Installationsgewerbe usw. In den eidgenössischen Militärbetrieben fallen gemäss der zwischen dem VPOD und dem SMUV entwickelten Abgrenzung vor allem die Werkstätten mit in den Tätigkeitsbereich des SMUV, so die Waffenfabrik Bern, die Munitions- und Pulverfabriken, die Konstruktionswerkstätte Thun und das Flugzeugwerk Emmen.

Dem SMUV beitreten können gut beleumdete Arbeitnehmer der in das Tätigkeitsgebiet des Verbandes fallenden Betriebe, und zwar Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte der Arbeitsvorbereitung, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsüberwachung und -kontrolle, also Betriebsfachleute unterhalb der Stufe des Werkmeisters. Lehrlinge können einer Lehrlingsgruppe des SMUV beitreten, wobei mit diesem Beitritt noch nicht die Verbandsmitgliedschaft erworben wird; für einen allfälligen späteren Verbandseintritt ist eine neue, besondere Beitrittserklärung erforderlich.

Verbands- und obligatorische Versicherungsbeiträge

Die Höhe des Verbandsbeitrages richtet sich nach dem durchschnittlichen effektiven Stundenverdienst. Der Beitrag beträgt bis zu einem Stundenverdienst von 3 Fr. (der praktisch für Schulentlassene in Betracht kommt) pro Woche Fr. 1.20 und steigt bei je 50-Rp.-Stufen Mehrverdienst (Fr. 3.01 bis Fr. 3.50, Fr. 3.51 bis 4 Fr. usw.) um je 10 Rp. bis auf einen derzeitigen Höchstbeitrag von Fr. 2.10 pro Woche bei einem Stundenverdienst von über 7 Fr. Nicht mehr Erwerbstätige und Pensionierte bezahlen 30 Rp. pro Woche, ebenso Mitglieder der Lehrlingsgruppe. Zu diesem Grundbeitrag kommt der Sektionsbeitrag von mindestens 40 Rp. pro Woche bzw. von mindestens 20 Rp. pro Woche für nicht mehr Erwerbstätige, Pensionierte und Lehrlinge. Die effektive Höhe des Sektionsbeitrages wird von jeder Sektion selbst bestimmt nach Massgabe ihrer finanziellen Bedürfnisse.

Zum reinen Verbands- und Sektionsbeitrag hinzu kommen die Beiträge in die Versicherungskassen. Der Gesamtbetrag der letztgenannten Beiträge kann vom Mitglied selbst bestimmt werden durch die entsprechende Wahl der Kassen und ihrer Klassen. Obligatorisch ist der Beitrag in die Allgemeine Unterstützungskasse sowie der Bei-

tritt zur Fürsorge- und Rückzahlungskasse oder dann zur Alterskasse. Der Beitrag in die Allgemeine Unterstützungskasse beträgt 15 Rp. pro Woche. Aus dieser Kasse werden Notlageunterstützungen bis zu 100 Fr. pro Fall ausgerichtet, allgemeine Hilfsaktionen zugunsten der Mitglieder finanziert und ein Reservefonds für ausserordentliche Unterstützungen im Falle von Aktivdienst oder schweren Wirtschaftskrisen angelegt.

Die Fürsorgekasse hat acht Klassen, von denen das Mitglied die ihm zusagende wählen kann. Klassenwechsel sind jederzeit möglich, und die Versicherungsleistungen richten sich nach der durchschnittlich bezahlten Wochenprämie, die je nach Klasse 20 Rp. bis Fr. 2.50 pro Woche beträgt. Das Mitglied kann im Erlebensfall je nach Mitgliedschaftsdauer bis zu drei Auszahlungen beanspruchen, so z. B. bei Eintritt im 20. Altersjahr bei einer Wochenprämie von 1 Fr. nach 20 Mitgliedschaftsjahren 1000 Fr., nach Vollendung des 65. Altersjahres etwas über 1000 Fr. und bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit nach Vollendung des 66. Altersjahres unter gleichzeitigem Austritt aus der Fürsorgekasse noch beinahe 800 Fr. Zudem ist es ab dem Eintritt bis zum Bezug der dritten Auszahlung stets für ein Sterbegeld versichert, das 130 Prozent der bezahlten Prämien abzüglich bereits bezogene Auszahlungen, mindestens aber das 500fache der Wochenprämie beträgt. Bei Austritt aus triftigen Gründen wird, falls die Mitgliedschaft mindestens drei Jahre dauerte, eine Abfindung gewährt, so bei Austritt infolge Ausscheidens aus dem Erwerbsleben, bei Auswanderung oder Berufswechsel mit Uebertritt in einen andern anerkannten, im neuen Tätigkeitsgebiet vorhandenen Berufsverband, ebenso ohne Vorbehalt bezüglich Mitgliedschaftsdauer bei Austritt infolge Invalidität.

Die Alterskasse weist ebenfalls acht Klassen auf, und dem Mitglied ist die Wahl der Klasse freigestellt. Klassenwechsel sind bis zur Vollendung des 45. Altersjahres möglich. Das Mitglied kann sich für eine von der Vollendung des 65. Altersjahres an fällige, monatlich auszahlbare lebenslängliche Rente bzw. für eine bei Vollendung des 65. Altersjahres fällige Kapitalauszahlung versichern und sich unmittelbar vor Erlangung der Bezugsberechtigung für die Rente oder die Auszahlung entscheiden. Die Prämie bemisst sich nach dem Alter beim Eintritt und nach der Klasse. Bei Eintritt im 20. Altersjahr beträgt die Prämie 70 Rp. bis Fr. 5.30 pro Woche und die Rente pro Jahr 300 Fr. bis 2400 Fr., die Kapitalauszahlung anstelle der Rente 2400 Fr. bis 19 200 Fr. Stirbt das Mitglied vor dem Bezug von zwei vollen Jahresrenten oder der Kapitalauszahlung, erhalten die Hinterbliebenen 130 Prozent der bezahlten Prämien, mindestens aber den Betrag von zwei Jahresrenten unter Abzug allfällig bereits bezogener Renten. Uebertritte von der Alterskasse in die Fürsorgekasse und die gleichzeitige Mitgliedschaft in beiden Kassen sind möglich. Mitglieder, die nach mindestens einjähriger Mitgliedschaft in der

Alterskasse austreten, erhalten je nach Austrittsgrund 50 bis 100 Prozent der bezahlten Prämien zurückerstattet (bei Auswanderung oder Vollinvalidität auch im ersten Mitgliedschaftsjahr). Bei Ausschluss aus dem Verband oder Streichung infolge Nichtbezahlung von Verbandsbeiträgen erlöschen sämtliche Ansprüche gegenüber der Fürsorge- und der Alterskasse.

Freigestellt ist den Mitgliedern der Beitritt zur Arbeitslosenversicherungskasse sowie zur Krankenkasse des SMUV. Die letztere versichert Verbandsmitglieder und deren Familienangehörige und schliesst mit Betrieben, die einem vom SMUV abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, auch Kollektivversicherungen ab. Sie versichert für Krankenpflege und Taggeld und führt eine Spitalzusatzversicherung für Spitalkosten. Ihrer Verwaltung angeschlossen ist auch eine für die Mitglieder fakultative Unfallzuschusskasse, bei der sich die Verbandsangehörigen für die von der Suva nicht gedeckten Lohnausfälle bei Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen versichern können, ebenso die erwerbstätigen, der Suva unterstellten Familienmitglieder, die der Krankenkasse angehören. Nähere Hinweise auf diese Kassen würden zuviel Platz beanspruchen.

Zielsetzungen

Die Gewerkschaften – auch jene der Metallarbeiter – haben sich aus Arbeitervereinigungen entwickelt, deren Aufgabe von Anfang an auch die finanzielle Unterstützung ihrer Mitglieder in Not und Bedrängnis war. Die Führung verbandlicher Unterstützungs- und Versicherungskassen ist heute noch durchaus angebracht; sie wird aber vom SMUV nicht als wichtigste Aufgabe betrachtet. Diese ist viel weiter gesteckt und besteht darin, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer neben der politischen Gleichberechtigung auch der wirtschaftlichen teilhaftig werden. Die Letztere sichert den Arbeitnehmern einen gerechten Anteil am Wirtschaftsertrag, sozial fortschrittliche Anpassungen der Arbeitsverhältnisse und erfordert die Erweiterung des Mitspracherechts, also der Mitbestimmung. Das Mittel zur Erreichung dieser Zielsetzung sieht der SMUV vorab im Gesamtarbeitsvertrag.

Gesamtarbeitsverträge

bringen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an den Verhandlungstisch, zum Gespräch, in dem sie ihre Auffassungen darlegen und begründen und schliesslich bei der Vertragsformulierung und Vertragsdurchführung ein tatsächliches Mitbestimmungsrecht ausüben können. Wo kein Gesamtarbeitsvertrag besteht, gibt es auch kein gesichertes Mitsprache-, geschweige denn ein Mitbestimmungsrecht. In der Vertragsregistratur des SMUV befanden sich Ende 1969 insgesamt 380 zum grössten Teil vom SMUV allein mit Arbeitgeberver-

bänden oder mit einzelnen Firmen abgeschlossene Gesamtarbeitsverträge. Hiervon waren 17 Landesverträge, 16 Landesteilverträge, 55 kantonale Verträge, 34 Lokal- oder Ortsverträge und 258 mit Einzel-firmen abgeschlossene Verträge, wobei die etlichen hundert Anschlussverträge von Nichtverbandsfirmen des Metallgewerbes zu Verträgen, die mit Arbeitgeberverbänden abgeschlossen wurden, nicht mitgezählt sind. Die Verträge ordnen nicht nur von Branche zu Branche, sondern teilweise auch innerhalb der gleichen Branche in den einzelnen Gebietsregionen nicht nur recht unterschiedliche Dinge, sondern auch ein und dieselbe Materie verschiedenartig. So wird eine zu weit gehende Rücksichtnahme auf das Tempo langsamerer Fahrzeuge vermieden.

Zweifellos ist es so, dass das, was in den Verträgen geordnet ist, nicht zum kleinsten Teil gesetzlich geregelt werden könnte. Um so unverständlicher erscheint dem SMUV deshalb die Auffassung, selbst gewerkschaftliche Errungenschaften jüngsten Datums sollten gleich gesetzlich verankert werden. Was nützt z. B. eine verfrühte gesetzliche Zusprechung von drei Wochen Ferien für alle auf Landesebene, wenn durch sie die gesamtarbeitsvertragliche Festlegung eines Anspruchs auf vier Wochen Ferien für ältere Arbeitnehmer – die noch nicht überall durchgebracht werden konnte – auf Jahre hinaus verzögert wird? Wiegen vier Wochen Ferien vorerst etwa ab dem 50. Altersjahr nicht zwei Wochen Ferien in den ersten drei bis fünf Dienstjahren in jüngeren Jahren auf, wenn nach drei bis fünf Dienstjahren als Zwischenstufen drei bis dreieinhalb Wochen Ferien zu gewähren sind bis zum Anrecht auf vier Wochen? Ist es nicht so, dass die sofortige Ueberführung eines kaum erreichten gewerkschaftlichen Erfolges ins Gesetz viele Arbeitgeber veranlasst, mit weiteren Zugeständnissen in dieser oder jener Frage vermehrt zurückzuhalten? Das Gesetz verleiht allen einen Rechtsanspruch, der Vertrag hingegen nur den Vertragsunterstellten. Werden die Gewerkschaften attraktiver, wenn sie die Früchte ihrer Tätigkeit, zu denen auch die Feriengewährung gehört, über den Weg der Gesetzgebung sogleich auch den Unorganisierten zuschanzen? In der Diskussion um das Problem

Gesetz und Gesamtarbeitsvertrag

stellt sich zudem die Frage, ob mit überstürzten Gesetzesregelungen nicht der «politischen Aktion» Tür und Tor geöffnet wird. Es besteht die Gefahr, dass bei Schnellschaltung der Gesetzesmaschinerie (bei den kantonalen Kinderzulagengesetzen spielte sich bereits ähnliches ab) in grösseren Arbeitnehmerkreisen die Meinung aufkommt, der Gesetzesweg sei der einfachste und koste keine Verbandsbeiträge. Eine solche Entwicklung wünschen sich Gewerkschaftsgegner und malen sich aus, dass geschwächte Gewerkschaften

den vielen andern Vertragsforderungen erheblich schwerer und nur noch teilweise zum Durchbruch verhelfen könnten, dass sich also ein Opfer in Form von Gesetzesannahmen in wenigen Kernpunkten durchaus lohne. Die Rückseite des Blattes mit dem Gesetzestext sieht also auch für Unorganisierte dunkler aus, als es das Gejammer über den angeblichen «Verbandsegoismus» erscheinen lassen möchte. Denn es ist doch so, dass die Unorganisierten sowohl direkt wie indirekt von einer erfolgreichen Gewerkschaftstätigkeit profitieren, denn selbst Aussenseiterfirmen ohne Gesamtarbeitsvertrag müssen zur Verhütung einer Abwanderung ihrer Arbeitnehmer sich weitgehend an die gesamtarbeitsvertraglichen Normen halten. Sodann ist es eine unwiderlegbare Tatsache, dass Gesetzesmühlen recht langsam mahlen (siehe gesetzlich zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit) und dass die Gesamtarbeitsverträge viel rascher der wirtschaftlichen Entwicklung angepasst werden können. Der SMUV bejaht absolut die Notwendigkeit von gesetzlichen Bestimmungen auch über rein materielle Fragen des Arbeitsvertrages. Hingegen vertritt er die Auffassung, dass das Gesetz angemessene Mindestnormen aufstellen, nicht aber die Gesamtarbeitsverträge aushöhlen und deren Weiterentwicklung hemmen soll.

Zuständige Organe für Gesamtarbeitsverträge

Ueber die zuständigen Instanzen für die Genehmigung von Vertragsabschlüssen, Vertragsänderungen und Vertragskündigungen hat der SMUV verbandsinterne Reglemente in Kraft gesetzt. Als Grundsatz gilt, dass bei derartigen Entscheiden nur Verbandsmitglieder mitwirken können, die persönlich unter den Geltungsbereich des bezüglichen Vertrages fallen oder als Verbandssekretär sich mit der Durchführung des betreffenden Vertrages zu befassen haben. Die Beschlussfassung über Landesverträge obliegt sogenannten Verbands-Industriekonferenzen bzw. Delegiertenkonferenzen oder Delegiertenversammlungen. Zu jenen der einzelnen Industriezweige können alle wenigstens eine Vertragsfirma aufweisenden Sektionen mindestens einen Delegierten abordnen, Sektionen mit einer grossen Zahl betroffener Mitglieder auf je 250 vertragsunterstellte oder einen Bruchteil von über 125 Mitgliedern einen Delegierten. Für die Landes-Delegiertenversammlungen der einzelnen Gewerbe werden die Delegierten aus den Betrieben von kantonalen Delegiertenversammlungen bestimmt, wobei die Kantone Bern und Zürich je zwei, die übrigen Kantone je einen Delegierten abordnen. In der Maschinen- und Metallindustrie gibt es noch örtliche Industriekommissionen und in der Uhrenindustrie Verbands- oder Berufskommissionen, die sich insbesondere mit örtlichen oder regionalen Problemen befassen. Im Gewerbe gibt es, wie bereits erwähnt, kantonale Delegiertenversammlungen und natürlich örtliche, zu denen alle im einschlä-

gigen Gewerbe tätigen Mitglieder Zutritt haben und stimmberechtigt sind. Etliche Landesverträge des Gewerbes sehen – im Gegensatz zu jenen der Industrien – den Abschluss von Ergänzungsverträgen vor (zusätzliche kantonale oder lokale Verträge), in denen die Mindestnormen der Landesverträge überschritten und in Landesverträgen nicht erwähnte Materien behandelt werden können. Wo Vollversammlungen aller Mitglieder möglich sind, entscheiden diese über Vertragsangelegenheiten, während für Beschlussfassungen über Verträge mit grossem räumlichem Geltungsbereich naturgemäss das Delegiertensystem Anwendung finden muss.

Mit dem Abschluss des Vertrages ist die Arbeit aber nicht fertig, sondern es folgt die Vertragsdurchführung. Die Orts- und Betriebsgruppen haben ein grosses und wichtiges Betätigungsfeld, vor allem auch die Betriebskommissionen in den Betrieben der Maschinen- und Metallindustrie, da die Lohnbewegungen, die Regelung der Akkord- und Prämiensysteme und vieles andere mehr auf Betriebsebene erfolgen.

Trotz der Wertschätzung der Gesamtarbeitsverträge ist der SMUV nicht gewillt, unhaltbare Zustände einfach hinzunehmen und Verträge um jeden Preis abzuschliessen. Er besitzt auch ein Reglement betreffend Arbeitskonflikte, das die Ausrichtung von Streik- und Massregelungsunterstützungen vorsieht. Die grosse Seltenheit von offenen Konflikten ist wohl ein Zeichen dafür, dass die Arbeiterschaft mit der Vertragspolitik des Verbandes und dem, was sie bringt, einverstanden ist.

Verbandsorgane und Weiterbildung

Der Orientierung der Mitglieder über die Entwicklungen in Staat, Wirtschaft und Verband dienen vor allem die offiziellen Verbandsorgane «SMUV Zeitung», «La Lutte syndicale» und «Lotta sindacale». Die Vertrauensleute und Funktionäre werden zusätzlich in Tagungen und Kursen orientiert. Die Sektionen nehmen sich vor allem der Förderung des Allgemeinwissens an und organisieren Vorträge, Kurse usw.

Grosse Bedeutung misst der SMUV der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung bei. Im Jahre 1964 errichtete der Verband eine Stiftung für berufliche Aus- und Weiterbildung und überwies ihr eine Million Franken. Sie vermittelt Fachbücher, Fachzeitschriften, Lehrgänge, organisiert Kurse und richtet auch Beiträge an Kursbesucher aus. Die Gruppe Betriebsfachleute pflegt die berufliche Weiterbildung besonders intensiv, was schon ein Blick in ihr Mitteilungsblatt «Zusammenarbeit» offenbart. Für Lehrlinge erscheinen besondere Verbandsorgane: «Der Lehrling» bzw. «L'Apprenti». Selbstverständlich setzt sich der SMUV für eine fortschrittliche Gestaltung der Schulen aller Stufen und die periodisch nötige

Anpassung der Lehrlingsreglemente und sonstigen mit der Berufsbildung zusammenhängenden Gesetzgebung ein.

Allgemeine Hilfeleistungen für Mitglieder

Unter diesen kommt dem Rechtsschutz die grösste Bedeutung zu. Alljährlich nehmen viele Hunderte von Mitgliedern die Rechtsberatung in Anspruch. In Rechtsstreitigkeiten, die aus dem Anstellungsverhältnis, aus Betriebsunfällen oder Militärdienstunfällen entstehen, hat das Mitglied Anrecht auf unentgeltlichen Rechtsschutz. Der Verband beschafft nötige Gutachten und ermöglicht eine allfällig erforderliche Prozessführung.

Die Lücken-Unfallkasse vergütet – ohne besondere Prämienzahlung – Mitgliedern, die ohne ihr Verschulden nicht oder nicht mehr versichert sind, bei Unfällen die Heilungskosten und 80 Prozent des Lohnausfalls bis zu einem Höchstverdienst von 6 Fr. pro Stunde, den nicht mehr erwerbstätigen Mitgliedern nebst den Heilungskosten 4 Fr. pro Tag. Hat der Unfall den Tod des Mitglieds zur Folge, erhalten die Hinterbliebenen 500 Fr. an die Bestattungskosten, und es kann ihnen ausserdem je nach den vorliegenden Verhältnissen eine Unterstützung bis zu 3000 Fr. gewährt werden.

Bei Militärdienst wird Mitgliedern, die vom Arbeitgeber nicht den vollen Lohn erhalten, eine Entschädigung von Fr. 2.10 bis maximal Fr. 4.20 pro Woche ausgerichtet, je nachdem, ob sie keiner Versicherungskasse des SMUV angehören oder dessen Krankenkasse oder der Arbeitslosenkasse oder beiden Kassen.

Mitglieder, die mit eigenem Hausrat umziehen, erhalten eine sich nach der Umzugsdistanz richtende Entschädigung, die mindestens 50 Fr. (bis 10 km) und höchstens 130 Fr. beträgt (100 km und mehr).

Einer Woche Gratisferien in einem Verbandsferienheim (Vitznau, Lenk, Wengenstein) werden jene Mitglieder teilhaftig, die sich über eine ununterbrochene 30jährige Mitgliedschaft ausweisen können. Mitgliedschaftsjahre in andern dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund oder dem Internationalen Metallarbeiterbund angeschlossenen Verbänden werden angerechnet. (Der SMUV gehört diesen Verbänden ebenfalls an, ausserdem für seine Gruppe Militärbetriebe auch dem Föderativverband.) Die Vermietung verbandseigener Ferienwohnungen zu niedrigen Preisen wird seitens der Mitgliedschaft ebenfalls geschätzt (Walzenhausen, Sörenberg, St-Légier), während Zeltler den verbandseigenen Campingplatz (Astano) bevorzugen. Von der Möglichkeit des Bezugs verbilligter Reisechecks der Schweizer Reisekasse machen viele Mitglieder Gebrauch.

Grundhaltung des SMUV

Da sich Gewerkschaften nur in demokratischen Staaten erfolgreich betätigen können, setzt sich der SMUV nachdrücklich für die

Erhaltung und den weiteren Ausbau des demokratischen Systems in Staat und Wirtschaft ein und wendet sich entschieden gegen rechts- wie linksextreme Strömungen.

Der SMUV ist politisch unabhängig und lässt sich in seinen Stellungnahmen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik ausschliesslich von den Interessen seiner gesamten Mitgliedschaft leiten. Dass der SMUV und die Sozialdemokratische Partei oftmals am gleichen Strick ziehen, erklärt sich aus der weitgehenden Uebereinstimmung der Interessen der gesamten Arbeitnehmerschaft.

Die Mitgliedschaft des SMUV umfasst nicht nur Anhänger verschiedener Parteien, sondern auch Angehörige verschiedener Religionsgemeinschaften. Der Verband mischt sich nicht in konfessionelle Auseinandersetzungen.

Demokratische Einstellung, politische Unabhängigkeit und religiöse Toleranz erscheinen dem SMUV als unabdingbare Voraussetzungen für den Weiterbestand als grosse und aktionsfähige Gewerkschaft. Eine solche ist auch fernerhin so nötig wie zur Zeit ihrer Gründung.

Josef Hasler, Bern

Die schweizerische Wirtschaft im Jahre 1969

Die schweizerische Wirtschaft hat ein weiteres Jahr der Hochkonjunktur hinter sich. Der Wiederaufschwung, der 1968 einsetzte, gewann 1969 rasch an Breite und Stärke, und bereits im Herbst machten sich Anzeichen einer Ueberlastung des Wirtschaftspotentials bemerkbar. Der Boom, der anfänglich die Exportindustrien besonders begünstigt hatte, griff zusehends auf inlandorientierte Branchen über, so dass fast alle Arbeitskräfte, Fabriken und Maschinen pausenlos und voll für die Güterproduktion eingesetzt sind. Ein ausgetrockneter Arbeitsmarkt, ein minimaler Leerwohnungsbestand, steigende Zinssätze und Preise sind die Begleiterscheinung.

Zahlen verdeutlichen den Aufschwung

Das *Bruttosozialprodukt* erhöhte sich nach ersten provisorischen Berechnungen von 74 Mia Fr. im Jahre 1968 auf 80 Mia Fr. im Jahre 1969, was einer Steigerung um knapp 8 Prozent entspricht. Nach Berücksichtigung der gesamtwirtschaftlichen Preiserhöhungen um 2,5 Prozent stellte sich die Verbesserung beim realen Bruttosozialprodukt auf 5,2 Prozent. Das bedeutet, dass die reale wirtschaftliche Wachstumsrate sich seit dem zyklischen Tiefstand vom Jahre 1967