

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 79 (1987)

Heft: 4

Artikel: 50 Jahre Vereinbarung in der MMI : Gedanken eines betroffenen BK-Präsidenten aus dem ASM-Bereich

Autor: Jakob, Fritz

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355252>

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>

Gedanken eines betroffenen BK-Präsidenten aus dem ASM-Bereich

*Fritz Jakob **

Sich Gedanken zu machen zu 50 Jahren Vereinbarung in der MMI, ist eigentlich zu wenig. «Man» müsste 50 Jahre mit der Vereinbarung gelebt, gelitten und immer wieder neu den Hebel angesetzt haben zu ihrer Veränderung und Verbesserung. Erstaunlicherweise sind viele Grundsätze heute noch durchaus anwendbar. Erstaunlich ist auch, wie sich die Vereinbarung, allen Anfeindungen zum Trotz, immer wieder als Hilfsmittel in der betrieblichen Praxis erweist. Nur wird die Anwendung dieses Hilfsmittels zu oft und an zu vielen Orten nicht richtig gehandhabt.

Wenn bei Georg Fischer +GF+ Schaffhausen neue Mitarbeiter im Einführungsgespräch orientiert werden, ist auch die Personalvertretung dabei. Zwar sind es immer noch 2 bzw. 3 getrennte Vertretungen, die ihre – in der Vereinbarung verankerte – Informationspflicht erfüllen. (BK = Betrieb, AV = Büro, LV = Lehrlingsvertretung.)

Bei diesen Separatgesprächen ist immer die erste Pflicht der Hinweis auf die Vereinbarung:

- die Funktion (Schutz, Veränderung, Forderung, Gestaltung)
- der Zweck (Unrecht verhindern, Schaden abwenden, Unkenntnis beseitigen, an Neuerungen mitwirken)
- die Aufgabe (Verbesserung und Verteidigung aller materiellen und immateriellen Interessen der Arbeitnehmer)
- das Mittel (eben die Vereinbarung MMI, fiR gestützt auf die Rahmenbedingungen der Vereinbarung der MMI, BK als gewerkschaftliche Betriebsinstanz der übergeordneten Gewerkschaft)

Die Zuständigkeiten einer Betriebskommission sind also durch die Vereinbarung der MMI in verschiedenen Artikeln geordnet. In einem modern geführten Betrieb ist das Wirken der BK vergleichbar mit einer übergeordneten Kontrollfunktion: Je besser die Vereinbarung im Betrieb interpretiert wird, desto besser ist das Betriebsklima, die Innovationsfreudigkeit, die Leistungsbereitschaft, die Arbeitslust und der Stolz über das gemeinsam erreichte, vereinbarte Ziel.

Mit der Gewerkschaft, alle umfassend

Allerdings bin ich überzeugt, ohne Gewerkschaft würden sich die betriebsinternen Regelungen nicht so gut lösen lassen. Es beginnt mit der

* Fritz Jakob ist Betriebskommissionspräsident im Stammhaus der Georg Fischer AG in Schaffhausen.

Entlohnungsfrage und der gerechten Lohnfindung. Es sind zwar betriebliche Sonderkenntnisse vorhanden, aber der Druck der starken Gewerkschaft – bei allfälligem Scheitern eines Anliegens – ist doch ersichtlich, erwünscht und sehr beruhigend auch für Bereiche, wo noch nicht optimale Verhältnisse herrschen. Das Hinführen dieser Betriebe in die Vertragsgemeinschaft fortschrittlicher Unternehmungen ist erste Pflicht im Betriebsgeschehnis. Die BK als Vertragsorgan hat also verschiedenartige und vielfältige Aufgaben zu erfüllen, also nicht nur Pflichten zu übernehmen, sondern auch Rechte zu beanspruchen. Rechte beanspruchen heisst aber auch: sich auskennen in der Vereinbarung MMI und diese Rechte auch durchsetzen nach Treu und Glauben, wie der «altdeutsche» Rechtsbegriff auch heisst. Selbstverständlich ist im Betriebsgeschehen nicht immer alles schön vorgespart. Es gibt ganz sicher abweichende Meinungen zum Gesundheitsschutz, zur Lohnfindung, zum Führungsprofil eines Leiters, zur Möglichkeit der betrieblichen, menschlichen und fachlichen Qualifikation und Weiterbildung, zur Freistellung von BK-Trainern, zur Lösung von Problemen nach neuartigen Grundsätzen und Ideenfindungen. Oft ist feststellbar, dass die Grundlagen einer friedlichen Zusammenarbeit vorhanden sind. Die Auslegung und Interpretation durch Menschen ist aber mangelhaft aus verschiedensten Ursachen (Überarbeitung, Zeitmangel, Fehlen von systematischer Schulung und Vorbereitung auf die Aufgaben). Auch die zugestandene Schutzfunktion in Krisenzeiten wird oft arg strapaziert. Ein Mittragen von Fehlern und Fehlinterpretationen wird dann oft beansprucht mit dem Hinweis auf die Vertragspartnerschaft. Wirtschaftliche Wellentäler werden vorge-schoben, um frühere Unterlassungen zu korrigieren (das ist nicht sehr schön und führt mit Recht zu hämischen und kritischen Kommentaren im Betrieb und in der SMUV-Zeitung).

Es gibt auch keinen Unterschied zwischen Klein-, Mittel- oder Grossbetrieb. Die Vereinbarung muss alle «Kategorien» erfassen. Führung oder Problemlösung ist nicht abhängig von der Anzahl der Mitarbeiter. Ausschlaggebend aber ist, wie die Betroffenen die Probleme und die Führungsrichtlinien meistern und lösen wollen. Es gibt ja keine Versuche; nur ein *Wollen* und *Können* in gegenseitiger Absprache unter Betroffenen. Feststellbar ist nämlich, wenn problematische Situationen ausreichend erklärt werden, dass dann die Bereitschaft, einen Zustand anzuerkennen,

¹ *Abkürzungen:*

MMI	Maschinen- und Metallindustrie
BK	Betriebskommission
ASM	Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller
AV	Angestelltenvertretung
fiR	firmeninterne Regelungen

² Auf dieses Datum hin sollte das neue «Friedensabkommen» in Kraft treten. Das jetzt geltende läuft am 18. Juli 1988 aus. Die Vorarbeiten für die Erneuerung, das Zusammenstellen der Forderungen, sind bereits in vollem Gang.

desto grösser ist, je mehr informiert und orientiert wird, und zwar schon vor dem Entstehen einer unerfreulichen Begebenheit.

So bleibt am Ende dieser 50 Jahre am 19. Juli 1987 zu hoffen, dass die nächsten 50 Jahre am 19. Juli 1988² eingeläutet werden mit einer Vereinbarung, die in Inhalt und Struktur auf die Jahre der Jahrtausendwende ausgerichtet ist. Neben den notwendigen materiellen Verbesserungen muss auch im immateriellen Bereich die Weiche gestellt werden für heute noch nicht klar ersichtliche Trends, die bestehen, aber noch kaum wahrgenommen werden. Denn es gibt sie tatsächlich, jene nicht vorhersehbare und nicht zum voraus kalkulierbare Ebene, auf der die Probleme von materiellen zu immateriellen Fragen werden. Und auch die über den Betrieb, ja über die Branche hinausgehenden Trends sind keine Phantasiegebilde. Das alles muss berücksichtigt werden, denn es spielt ins tägliche Leben im Betrieb hinein.

Wir alle – auf beiden Seiten der Vereinbarung – hoffen mit fortschrittlichen Methoden die Probleme der Zukunft, gemeinsam meistern zu können in gegenseitiger Absprache unter den Betroffenen zum Wohle aller aufrichtigen «Fans» der Vereinbarung in der MMI!

Das Friedensabkommen:

Rückblick – Standortbestimmung – Ausblick

*Marc C. Cappis**

1. Rückblick

Bei der Unterzeichnung des Friedensabkommens im Jahre 1937 war es in erster Linie die gemeinsam erkannte Gefahr des sich in den Nachbarländern immer ungestümer gebärdenden Faschismus und die schlechte wirtschaftliche Lage, die die beiden Parteien zusammenbrachten. Mit dem gewählten Vorgehen, auf dem Prinzip von Treu und Glauben die Konfliktlösung in den Betrieben anzustreben und nur bei Unvereinbarkeit der Standpunkte die Vertragspartner einzuschalten oder schliesslich ein Schiedsgericht zu akzeptieren, haben beide Seiten darauf verzichtet, Machtpositionen aufzubauen und sich in der Öffentlichkeit zu bekämpfen. Auf Streik und Aussperrung als Kampfmittel wurde verzichtet, da man einsah, dass ein solches Vorgehen ja nur die gemeinsame Position schwächen muss, was bei den herrschenden Bedrohungen für niemand wünschbar war. Während 50 Jahren hat sich das gemeinsam erarbeitete

* Marc C. Cappis ist Präsident des Arbeitgeberverbandes schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller (ASM).