Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 63 (1971)

Heft: 5

Artikel: Arbeiterkommissions-Reglement der "Firestone"

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354505

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: 16.07.2025

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

Arbeiterkommissions-Reglement der «Firestone»

In der Schweiz gibt es seit langem Arbeiterkommissionen. Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer – im weitesten Sinne verstanden – sind diese Arbeiterkommissionen (sie werden auch Betriebs- oder Personalkommissionen genannt) von zentraler Bedeutung. Die «Gewerkschaftliche Rundschau» glaubt ein verbreitetes Informationsbedürfnis zu befriedigen, wenn sie ein modernes Reglement einer gut funktionierenden Arbeiterkommission publiziert. Es handelt sich in diesem Fall um das aus dem Jahre 1967 stammende «Reglement betreffend die Arbeiterkommission» der «Fabrik für Firestone Produkte AG». *Die Redaktion*

Die Arbeiterkommission vertritt die Interessen aller dem Kollektivarbeitsvertrag unterstehenden Mitarbeiter gegenüber den Vorgesetzten und gegenüber der Geschäftsleitung. Sie handelt aus eigener Initiative oder auf Wunsch der von ihr vertretenen Mitarbeiter.

Sie bemüht sich, gemeinsam mit den Vorgesetzten Lösungen zu den tagtäglich auftauchenden Problemen aus den unter Artikel 3 genannten Bereichen zu finden.

Sie arbeitet zusammen mit der Geschäftsleitung an der Abklärung und Lösung von grundlegenden Problemen, welche sich auf das Arbeitsverhältnis und die Arbeitsbedingungen der von ihr vertretenen Mitarbeiter beziehen.

Die Mitglieder der Arbeiterkommission bemühen sich, ihren Kollegen in jeder Beziehung Vorbilder zu sein.

Verfahrensgrundsätze

Als Prinzipien im Verkehr zwischen der Arbeiterkommission einerseits und den Vorgesetzten und der Geschäftsleitung anderseits sollen vor allem gelten:

- gründliche objektive Abklärung des Tatbestandes in sachlicher und persönlicher Hinsicht.
- Verhalten nach Treu und Glauben, sowohl während der Diskussion wie nach gefälltem Entscheid. Das bedeutet insbesondere Verzicht auf Anwendung von Druckmitteln, solange eine Diskussion im Gange oder noch möglich ist sowie voller Einsatz bei der Durchführung der gemeinsam getroffenen Lösungen.
- Streben nach Lösungen, welche den Arbeitsfrieden und die Arbeitsatmosphäre stärken, die gute Kameradschaft fördern und zu einem Vertrauensverhältnis mit den Vorgesetzten und zu einer Verbundenheit mit der Firma führen. Der Konkurrenzfähigkeit der Firma ist Rechnung zu tragen.

Kompetenzbereich

Die Mitglieder der Arbeiterkommission sollen sich mit all den Problemen abgeben, die sich tagtäglich aus den Arbeitsverhältnissen der von ihnen vertretenen Mitarbeiter ergeben, wie z. B.:

- Einstellungen und Entlassungen;
- Versetzungen;
- Akkordwesen (Aenderungen von Vorgabezeiten, Einführung neuer Akkorde usw.);
- Prämienwesen;
- Arbeitsplatzbewertung, soweit die Probleme nicht in die Kompetenz der paritätischen Arbeitsplatzbewertungskommission fallen;
- Verhaltens- und Leistungsbewertung;
- Lohnabrechnung;
- Arbeitszeiten (Vorholen ausfallender Arbeitszeit, Ueberzeitkompensation, Ueberzeitanrechnung usw.);
- Disziplinarfälle;
- Störungen im Arbeitsfluss (z. B. Materialmangel, Maschinenunterbruch);
- Störungen der menschlichen Beziehungen unter Kameraden oder zu Vorgesetzten;
- Arbeitsplatzgestaltung;
- Arbeitshygiene und Arbeitssicherheit;
- Verpflegung (Kantine, Automaten, Teeabgabe usw.);
- Abgabe verbilligter Gegenstände;
- Schichtbetrieb;
- Unterstützung oder Vertretung von Mitarbeitern bei Vorgesetzten für persönliche Belange;
- Vorschlagswesen;
- Einhaltung des Kollektivarbeitsvertrages, der Betriebsordnung, der Reglemente und der Sozialgesetzgebung;
- Betriebskrankenkasse;
- Pensionskasse.

Persönlich

Sofern die oben genannten Probleme nur eine Abteilung betreffen und nicht grundlegender Natur sind, soll das AK-Mitglied der betreffenden Abteilung mit dem direkten Vorgesetzten zu einer Verständigung kommen. Dem Präsidenten der AK ist es freigestellt, sich ebenfalls des Problems anzunehmen.

Falls es um grundsätzliche Fragen einer Abteilung geht oder falls Probleme zur Sprache kommen, die verschiedene Abteilungen berühren, dann soll der Präsident der AK bestimmen, welche AK-Mitglieder als Delegation an der Lösung der Frage mitarbeiten. Er orientiert die direkten Vorgesetzten dieser AK-Mitglieder. Die gefundenen Lösungen sind der technischen Direktion und dem Personalchef zum Entscheid zu unterbreiten.

An den von der Geschäftsleitung einberufenen Sitzungen mit der gesamten Arbeiterkommission sollen nur Fragen grundsätzlicher Natur, welche für den ganzen Betrieb von Bedeutung sind, behandelt werden. Die Behandlung derartiger Fragen kann von der Arbeiterkommission oder von der Geschäftsleitung vorgeschlagen werden. Es soll dabei weniger Bestehendes interpretiert als Neues geschaffen werden. Gesamtsitzungen können auch der Weiterbildung der AK-Mitglieder gewidmet sein.

Zeitlich

Der Präsident der Arbeiterkommission steht den von ihm vertretenen Mitarbeitern sowie den direkten Vorgesetzten und den übrigen Vertretern der Firma jederzeit während der Geschäftszeit zur Verfügung. Die einzelnen Mitglieder der Arbeiterkommission können Probleme, welche sie allein oder zusammen mit dem Präsidenten der AK behandeln, während der Geschäftszeit erledigen. Das AK-Mitglied hat sich dabei bei seinem direkten Vorgesetzten unter Grundangabe abzumelden und bei der Wiederaufnahme der Arbeit zurückzumelden. Diese Meldepflicht entfällt, wenn der direkte Vorgesetzte ebenfalls an der Besprechung teilnimmt.

Delegationen der Arbeiterkommission werden vom Vorgesetzten oder von der Geschäftsleitung einberufen, sofern an der Sitzung auch Vorgesetzte oder Vertreter der Firma teilnehmen. Die Einladung erfolgt durch den Präsidenten der AK, sofern an der Sitzung nur Mitglieder der AK teilnehmen (z. B. Vorbesprechung von Akkordverhandlungen oder Orientierung über Beschlüsse der paritätischen Kommission für Arbeitsplatzbewertung).

Bei der Einberufung durch die Geschäftsleitung werden die direkten Vorgesetzten der AK-Mitglieder durch die einberufende Stelle rechtzeitig auf dem Dienstweg über die bevorstehende Sitzung orientiert. Bei der Einberufung durch den Präsidenten der AK orientiert der Präsident der AK vorgängig der Einberufung den Personalchef; die einzelnen Mitglieder melden sich beim direkten Vorgesetzten unter Grundangabe ab und teilen ihm ebenso die Wiederaufnahme der Arbeit mit. Delegationssitzungen sollen den direkten Vorgesetzten wenn möglich einige Tage zum voraus bekanntgegeben werden, damit der Arbeitsablauf sichergestellt werden kann.

Gesamtsitzungen der AK finden ordentlicherweise vierteljährlich statt. Die Einberufung erfolgt durch die Geschäftsleitung nach vorgängiger Bereinigung der Traktandenliste mit dem Präsidenten der AK. Die Sitzungen finden während der Geschäftszeit statt.

In dringenden Fällen kann sowohl der Präsident der AK wie auch die Geschäftsleitung die Einberufung einer ausserordentlichen Gesamtsitzung verlangen. Vorgängig der AK-Sitzung steht dem Präsidenten der AK das Recht zu, die Mitglieder der AK zu einer internen Besprechung einzuberufen.

Information

Die Mitglieder der AK einerseits und die direkten Vorgesetzten und die Geschäftsleitung anderseits bemühen sich um gegenseitige Information über alle wichtigen Ereignisse und Vorkommnisse, die für das Gedeihen der Arbeitsgemeinschaft von Bedeutung sind.

Informationsmittel

Wichtige Mitteilungen, welche den ganzen Betrieb betreffen, werden in der Regel an den zentralen Anschlagbrettern bekanntgegeben. Ueber Gesamtsitzungen der AK wird ein Protokoll erstellt und an den zentralen Anschlagbrettern veröffentlicht. Für die Erstellung des Protokolls ist die Firma besorgt. Ueber den Text verständigen sich Firma und AK vor der Veröffentlichung. Mitteilungen, die nur eine oder wenige Abteilungen berühren, werden an den betreffenden Abteilungsbrettern angeschlagen oder den Betreffenden mündlich bekanntgegeben.

Die mündlichen Bekanntmachungen allgemeiner Natur geschehen entweder an Versammlungen, welche von den Vorgesetzten einberufen werden, oder an Versammlungen, an denen Mitglieder der AK oder Vertrauensleute Meinungen einholen oder getroffene Entscheide erläutern.

Schweigepflicht

Die Mitglieder der AK haben von Mitteilungen und Wahrnehmungen, die sie in ihrer Funktion als AK-Mitglied machen, vorsichtig Gebrauch zu machen. Ueber persönliche Angelegenheiten von Mitarbeitern, die sie erfahren, sollen sie nur mit den Stellen diskutieren, die sich des Falles annehmen. Ueber den Inhalt von Verhandlungen und Diskussionen, die noch im Gange sind, sollen sie sich nur so weit äussern, als dadurch der weitere Gang der Verhandlungen nicht erschwert wird.

Bei der Erläuterung von Entscheiden soll darauf verzichtet werden, einzelne während der Verhandlungen abgegebene Voten unter Namensnennung bekanntzugeben.

Ersatzmitglieder

Bei Verhinderung des ordentlichen Mitgliedes tritt das Ersatzmitglied an seine Stelle.

Bei Verhinderung des Präsidenten übernimmt der Vizepräsident seine Funktion.

Es steht der Geschäftsleitung und dem Präsidenten der AK frei, für gewisse Funktionen oder gewisse Sitzungen auch Ersatzleute beizuziehen; dies gilt insbesondere für Anlässe, die der Weiterbildung der AK-Mitglieder dienen.

Entschädigung

Der Präsident und die Mitglieder der AK beziehen eine jährliche, von der Geschäftsleitung festgelegte Pauschalentschädigung.

Reglementsänderungen

Die Aufhebung oder Abänderung dieses Reglementes kann nur im gegenseitigen Einverständnis zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeiterkommission erfolgen. Der Anstoss dazu kann sowohl von der Geschäftsleitung wie von der AK gegeben werden.

Frühere Reglemente

Dieses Reglement tritt am 10. November 1967 in Kraft und hebt das Reglement betreffend Arbeiterkommission vom 1. März 1965 auf.

Zeitschriften-Rundschau

Schule und Erwachsenenbildung

Der Hauptbeitrag der vom österreichischen Gewerkschaftsbund herausgegebenen Monatsschrift *Arbeit und Wirtschaft* (April) ist den «Wegen und Zielen der Erwachsenenbildung» gewidmet. Als Autor des Artikels zeichnet Erich Schmidt. Ausgehend davon, dass der Mensch sich nicht damit abfinden soll, Opfer der modernen Gesellschaft zu sein, sondern danach streben muss, statt Objekt Subjekt dieser Gesellschaft zu sein, plädiert Schmidt für eine moderne zeitgemässe Erwachsenenbildung.

Die bisher durch unsere Schule geförderte Bewusstseinsbildung bemüht sich, dem einzelnen Menschen jene überschaubare Welt zu vermitteln, in deren Ordnung jeder den ihm angemessenen Platz einnimmt. Diese herkömmliche Bildung bedeutet das ungeprüfte, unkritische Uebernehmen von Informationen und Meinungen. Bei einer solchen Geisteshaltung, deren Grundlage ein statisches, traditionsgebundenes Denken ist, fassen die Menschen ihre Stellung als die naturgegebene Rolle isolierter Individuen auf.

An Stelle dieser herkömmlichen, unkritischen Bewusstseinsbildung, der sterilen blossen Wissensvermittlung, fordert der Autor ein «kritisches Bewusstsein». Darunter versteht er ein realistisches Erkennen der Welt, in der wir leben, und die Verflechtung des einzelnen in seiner eigenen Existenz mit den konkreten gesellschaftlichen Verhältnissen und Prozessen der Gegenwart, wobei diese Einsichten ständig überprüft werden müssten. Kritisches Bewusstsein befähigt zur Lösung von Widersprüchen, zur eigenständigen Verarbeitung menschlicher und gesellschaftlicher Konflikte, aber auch zur Anerkennung unaufhebbarer Gegensätze. Ziel der modernen Erwachsenenbildung ist nicht mehr das Lernen, sondern das «Lernen des Lernens». Diese neue Lernmethode besteht in der Abschaffung von Frontalvorträgen zugunsten kleiner Arbeitsgruppen. Neue Formen der Didaktik, das heisst radikale Veränderung des herkömmlichen Seminarstils, Vorlesungen in Dialogform und Seminare in Arbeitsgruppen mit aktiver Mitwirkung der Teilnehmer sind notwendig.

Erich Schmidt kommt auch kurz in kritischer Weise auf das System der Volkshochschule zu sprechen. Er schreibt: «Die Volkshochschulen als wichtige Träger der Erwachsenenbildung haben sich besonders um die Aus- und