

# Gesamtarbeitsverträge - Rückblick auf fünf Dezennien : 1949-1999

Autor(en): **Marti, Josef**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Ziegelei-Museum**

Band (Jahr): **16 (1999)**

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-846616>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Gesamtarbeitsverträge – Rückblick auf fünf Dezennien

1949 – 1999

Josef Marti

Einleitend sei es gestattet, die Verhandlungsführer der Arbeitgeber bei den Gesamtarbeitsvertrags-Verhandlungen kurz zu würdigen. Im Mittelpunkt steht dabei eindeutig Dr. Eduard Hensel, der weit über vierzig Jahre die Geschehnisse prägte. Als Kommandant einer Grenzbrigade der Armee war er es gewöhnt, die Richtung und die Ziele der Verhandlungen zu bestimmen. Seine Vermittlungsvorschläge, die manchmal bis zu vier Meinungen unter einen Hut zu bringen hatten, bleiben ebenso unvergessen wie der ihn stets begleitende Villigerstumpfen! Nach der Pensionierung seines Vorgängers übernahm Dr. Karl Heusi für zehn Jahre die Verhandlungsführung und erledigte seine nicht immer einfache Aufgabe stets mit Bravour. Seither führt Dr. W. P. Weller die Arbeitgeber-Delegation an. Nicht zu verkennen ist, dass die GAV-Verhandlungen komplexer und schwieriger werden; es ist nicht immer einfach, die sich in den Weg stellenden Klippen erfolgreich zu umschiffen.

Die Arbeitgeber-Kommission der Ziegelindustrie tagte früher stets am Vormittag im ehrwürdigen Zunfthaus zur Zimmerleuten am Limmatquai in Zürich. Nach dem Mittagessen, begleitet vom Réserve du Patron im Steinkrügli, folgten dann die Verhandlungen mit den Delega-

tionen der Gewerkschaften. Die Wände des Säli im ersten Stock könnten wohl manche Geschichte erzählen.

Der Gesamtarbeitsvertrag der Ziegelindustrie erfuhr nach dem Kriege im Zuge zahlreicher Delegiertenkonferenzen eine umfassende Neuregelung. Im Vordergrund standen jeweils die Löhne, die Arbeitszeit, Ferien und von Fall zu Fall weitere Themen wie Feiertage u. a. m.

## Löhne

Noch zu Beginn der Fünfzigerjahre bestanden drei Lohnkategorien, nämlich erstens für vollarbeitsfähige, über 20 Jahre alte Ziegeleiarbeiter und zweitens für vollarbeitsfähige, über 20 Jahre alte Ziegeleiarbeiterinnen sowie für Arbeiter und Arbeiterinnen unter 20 Jahren. Die ersten beiden Kategorien definierten Minimallöhne a) in städtischen Verhältnissen, b) in halbstädtischen Verhältnissen, c) in ländlichen Verhältnissen und d) in der Stadt Zürich. In der Kategorie der Unter-Zwanzigjährigen wurden die Minimallöhne nach dem Alter der Beschäftigten abgestuft. Zum Ausgleich der Inflation wurden zusätzliche Teuerungszulagen gewährt. Bereits 1950 erklärten sich die Sozialpartner damit einverstanden, fortan Minimallöhne und Teuerungszulagen «zusammenzulegen» und sich für die Lohnverhandlungen künftig

## Minimallöhne per 1. Januar 1957

1) vollarbeitsfähige, über 20 Jahre alte Ziegeleiarbeiter:	
in ländlichen Verhältnissen	Fr. 2.25
in halbstädtischen Verhältnissen	Fr. 2.35
in städtischen Verhältnissen	Fr. 2.45
in der Stadt Zürich	Fr. 2.75

2) vollarbeitsfähige, über 20 Jahre alte Ziegeleiarbeiterinnen:	
in ländlichen Verhältnissen	Fr. 1.71
in halbstädtischen Verhältnissen	Fr. 1.79
in städtischen Verhältnissen	Fr. 1.87
in der Stadt Zürich	Fr. 2.08

### 3) Arbeiter und Arbeiterinnen unter 20 Jahren (ohne Lehrlinge):

#### a) Arbeiter

Verhältnisse	ländl.	halbst.	städt.	Zürich
über 15 Jahre	1.39	1.45	1.51	1.68
über 16 Jahre	1.55	1.62	1.69	1.88
über 17 Jahre	1.70	1.78	1.86	2.07
über 18 Jahre	1.87	1.95	2.03	2.27
über 19 Jahre	2.00	2.10	2.19	2.45

#### b) Arbeiterinnen

Verhältnisse	ländl.	halbst.	städt.	Zürich
über 15 Jahre	1.08	1.13	1.18	1.30
über 16 Jahre	1.21	1.26	1.32	1.45
über 17 Jahre	1.32	1.38	1.44	1.60
über 18 Jahre	1.45	1.52	1.58	1.75
über 19 Jahre	1.55	1.63	1.70	1.88

am Landesindex der Konsumentenpreise zu orientieren. Bereits 1953 wurde mittels Protokollbeschlusses vereinbart, dass die für die Minimallöhne ausgehandelte Erhöhung (um 2 Rappen) sich auch bei den Effektivlöhnen auswirken habe; ein Grundsatz, der letztmals bei den GAV-Verhandlungen per 1999

bestätigt worden ist. 1965 wurde die Kategorie 3) Minimallöhne für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter 20 Jahren gestrichen.

Innerhalb von zwanzig Jahren hatten sich die Minimallöhne sowohl für die männlichen als auch für die weiblichen

Beschäftigten in der Ziegelindustrie mehr als verdoppelt, betrug die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden. Im GAV des Jahres 1950 wird festgehalten, dass die «Brenner nach Möglichkeit jeden 3. Samstag frei haben» sollten. Auf Anfang 1957 wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 47 Stunden reduziert, per 1960 auf 46 und mit dem GAV 1967 auf 45 Stunden. 1969 folgte die Fünftagewoche. Es dauerte bis 1977, bis die Arbeitszeit pro Woche auf 44 Stunden herabgesetzt wurde. Zwischen 1985 und 1987 erfolgten weitere Arbeitszeitreduktionen um je eine halbe Stunde pro Jahr von 43,5 über 43 auf 42,5 Stunden. Seit dem 1. Januar 1990 gilt unverändert die 42-Stunden-Woche, die mit dem GAV 1997 als Jahressoll-Arbeitszeit von 2190 Stunden definiert ist.

Ab 1985 schliesslich wurde nicht mehr unterschieden zwischen Arbeitern und Arbeiterinnen; stattdessen hat man eine neue Kategorie für «leichtere Arbeiten» eingeführt, unter Beibehaltung der Unterscheidung in städtische Verhältnisse und übrige Gebiete. Diese Unterscheidung wurde 1994 fallen gelassen und lediglich ein Minimallohn pro Lohnkategorie definiert, und zwar auf dem Niveau des bisherigen Minimallohns für städtische Verhältnisse. Festgehalten wurde indessen an der Unterscheidung zwischen Lohnkategorie 1 und 2, wobei seitens der Arbeitgeber eingeräumt wurde, dass die Lohnkategorie nicht dazu diene, Frauen zu diskriminieren. 1998 wurde die Kategorie 2 für leichtere Arbeiten abgeschafft und neu ein Minimallohn pro Monat eingeführt; dieser beträgt für das Jahr 1999 Fr. 3636.–, was einem Stundenlohn von Fr. 19.92 entspricht. Daraus wird ersichtlich, dass sich der Minimallohn pro Stunde im Zeitraum von fünfzig Jahren verzehnfacht hat.

## **Arbeitszeit**

Zu Beginn des Betrachtungszeitraums betrug die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden. Im GAV des Jahres 1950 wird festgehalten, dass die «Brenner nach Möglichkeit jeden 3. Samstag frei haben» sollten. Auf Anfang 1957 wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 47 Stunden reduziert, per 1960 auf 46 und mit dem GAV 1967 auf 45 Stunden. 1969 folgte die Fünftagewoche. Es dauerte bis 1977, bis die Arbeitszeit pro Woche auf 44 Stunden herabgesetzt wurde. Zwischen 1985 und 1987 erfolgten weitere Arbeitszeitreduktionen um je eine halbe Stunde pro Jahr von 43,5 über 43 auf 42,5 Stunden. Seit dem 1. Januar 1990 gilt unverändert die 42-Stunden-Woche, die mit dem GAV 1997 als Jahressoll-Arbeitszeit von 2190 Stunden definiert ist.

## **Ferien**

In den Fünfzigerjahren war der Ferienanspruch gemäss GAV in Arbeitstagen à 8 Stunden festgehalten und ausschliesslich vom Dienstalter abhängig; das Alter der Beschäftigten spielte keine Rolle. Der Anspruch reichte von sechs Arbeitstagen im 1. bis 5. Dienstjahr bis zu 18 Arbeitstagen ab dem 21. Dienstjahr. 1961 wurde der Ferienanspruch zwar in Wochen definiert, das Lebensalter des Arbeitnehmers spielte indessen noch immer keine Rolle. Mit dem GAV 1969 wurde die vierte Ferienwoche eingeführt für Arbeitnehmer ab 31 Dienstjahren oder zurückgelegtem 55. Altersjahr und 15 Jahren im Betrieb. Fortan blieb der Ferienanspruch an Dienstalter und Lebensalter gebunden, bis 1990 das Kriterium des Dienstalters ganz aufgegeben und nur noch auf das Altersjahr abgestellt wurde. Arbeitnehmern ab dem

60. Altersjahr wurde bereits 1979 eine fünfte Ferienwoche zugestanden. Seit 1990 haben Arbeitnehmer ab dem 49. Altersjahr Anspruch auf fünf Wochen Ferien.

### **Verschiedenes**

Der GAV per 1. Januar 1950 enthielt eine Bestimmung über «Betriebsbeschränkungen bei Elektrizitätsmangel», wonach eine dadurch bedingte ausgefallene Arbeitszeit ohne Bezahlung von Überzeitzuschlägen nachgeholt werden konnte. Im GAV für 1958 erkannten die Vertragsparteien ausdrücklich die Notwendigkeit der Arbeit am Samstagvormittag an. Dahinter steht als Begründung der Arbeitgeberseite, dass die Brennöfen kontinuierlich bedient werden müssten und ein Ausfall von Samstag und Sonntag zu grosse Einbussen ergeben würde. Die Gewerkschaften begegneten diesem Einwand mit dem Hinweis, dass seit Jahren kaum ein Patron an einem Samstagvormittag in seinem Betrieb gesehen worden sei!

Mit dem GAV für 1965 wurde eine Entschädigung für sechs gesetzliche oder ortsübliche Feiertage vereinbart, die 1969 auf acht Feiertage ausgedehnt wurde. In diesem Jahre fiel mit der Einführung der 5-Tage-Woche auch die Bastion Samstagvormittag. 1995 wurde der 1. August als Feiertag in den GAV aufgenommen, ohne jedoch die Anzahl der bezahlten Feiertage zu erhöhen. Bereits 1972 war die Rede von einem 13. Monatslohn, der 1981 schliesslich als  $8\frac{1}{3}$  des Jahreslohnes definiert wurde. Hinsichtlich der bezahlten Absenzen kam man 1992 überein, auf das Kriterium «ehelich» bei der Geburt eigener Kinder zu verzichten!

### **Schlussbemerkung**

Die vorliegenden Beispiele legen beredtes Zeugnis einer gelebten Sozialpartnerschaft während eines halben Jahrhunderts ab. Bei aller Gegensätzlichkeit der Standpunkte und trotz zuweilen hartem Schlagabtausch während zäher Verhandlungen haben sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmervertreter das gemeinsame Ziel nie aus den Augen verloren. So kam es nicht selten vor, dass man nach «geschlagener Schlacht» die getroffenen Vereinbarungen bei einem gemeinsamen «Zvieri» besiegelte.

### **Résumé**

Les relations sociales entre les briqueteries-tuileries et leurs ouvriers comportent lors des 50 dernières années des changements importants dans les contrats collectifs de travail. Le salaire minimum s'est quadruplé et les différences de salaire entre ville et campagne ainsi qu'entre homme et femme n'existent plus. La durée du travail est diminuée de 48 à 42 heures par semaine et le droit aux vacances est continuellement augmenté. (VSZ)

### **Kurzbiographie**

Josef Marti von den Ziegeleien Zollikofen und Tiefenau AG ist Vertreter der Ziegelindustrie im Stiftungsrat des Ziegelei-Museums.