

Gemeinsam unsere Zukunft gestalten

Gemeinsam unsere Zukunft gestalten



75 Jahre AV-ABB. Dieses Jubiläum 1995 ist der Anlass, eine Publikation über den AV-ABB und seine Entwicklung herauszugeben.

Der Grundstein zum Hausverband AV-ABB wurde 1920 gelegt. Schon bei seiner Gründung stand das Bestreben im Vordergrund, zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse ein massgebliches Wort mitreden zu können. Die Grundkonstante des verantwortlichen Mitdenkens, Mithandelns und Mitbestimmens hat seine Gültigkeit bis zum heutigen Tage bewahrt.

Es war deshalb auch der Wille der Angestellten, sich selbst, unabhängig von ausserbetrieblichen Organisationen, im eigenen Haus vertreten zu wollen. Das heisst, dass man trotz Meinungsverschiedenheiten nicht die Konfrontation, sondern die konstruktive Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung sucht und gemeinsam Lösungen erarbeitet.

Daran hat sich auch heute nichts geändert. Auch heute geht es darum, Arbeitsplätze zu erhalten, Arbeitsbedingungen mitzugestalten, Arbeit zu schaffen, die befriedigt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zu mündigen Menschen werden, die an sich und an ihre Zukunft glauben. Menschen, die ihr Leben selber in die Hand nehmen und ihre eigene Zukunft gestalten. Und dazu braucht es Unterstützung und Solidarität, wie sie der AV-ABB seinen Mitgliedern eben bieten kann.

Was will die Broschüre? Sie will die geschichtliche Entwicklung des AV-ABB an ein paar Meilensteinen aufzeigen, die wesentliche Anliegen des Verbandes dokumentieren. Aber ebenso, dass der Verband auch heute wichtige Aufgaben erfüllt und nützliche Dienstleistungen erbringt. Beides soll uns Ansporn sein, uns mit Mut und Engagement mit dem Heute und dem Morgen zu befassen. Der AV-ABB hat in seiner heutigen Form gute Voraussetzungen, um auch die Zukunft zu meistern.

Wiltraud Schaub, Präsidentin AV-ABB

Der AV-ABB gestern – seine Geschichte seit 1920

Die Anfänge des HBB.....	1
Die Zeit der Weltwirtschaftskrise.....	4
Kriegszeit und Nachkriegszeit.....	5
Die 60er und 70er Jahre.....	8
Der Zusammenschluss von BBC und ASEA.....	11

Hausverbände und ihre Bedeutung

Probleme dort lösen, wo sie auftreten.....	12
Hausverbände sind Träger des Gesamtarbeitsvertrages.....	13

Der AV-ABB heute

Ein engagierter Partner mit vielen Aufgaben und Dienstleistungen.....	14
Es gibt noch viel zu tun. Packen wir's an!.....	16

Der AV-ABB und die Zukunft

Mitbestimmen – soweit wie nur möglich.....	19
Die Sozialpartnerschaft der Zukunft.....	20

Die Anfänge des HBB

Die Gründung

Am Ende des Ersten Weltkrieges fanden sich die Angestellten unter dem Eindruck sozialer Umwälzungen zu einer gemeinsamen Tat zusammen: Der Generalstreik hatte eine grosse Unruhe ausgelöst, die Not der Zeit mit Inflation und Arbeitslosigkeit rief nach einer Vereinigung aller Angestellten. Die Existenz einer Kommission von BBC-Angestellten zur Pflege des Arbeitsverhältnisses wird durch eine «Mitteilung an die Angestellten der A.-G. Brown, Boyeri & Cie. in Baden» vom 15. Oktober 1918 dokumentiert. Die aus elf Mitgliedern bestehende Kommission wollte sich mit allen Fragen allgemeiner Natur rund um die Angestellten befassen, ihre Wünsche und Anregungen zur Behandlung und allfälligen Weiterleitung an die Direktion entgegennehmen. Aber auch die an sie gerichteten Anträge der Firma wollte sie behandeln und auch Aufgaben im Bereich der Wohlfahrtseinrichtungen übernehmen.

1919 wurde diese Kommission durch eine solche von 21 Mitgliedern ersetzt, die als legitime Körperschaft von der Firma anerkannt wurde. Von den 21 Mitgliedern wurden 14 durch die Angestellten gewählt, 7 durch die Direktion bestimmt.

Nach einmaliger Erneuerungswahl wurde diese Angestelltenkommission durch den Beschluss der Angestelltenversammlung vom 18. November 1920 preisgegeben und an ihrer Stelle der Hausverband (HBB) gegründet. Die weiteren Aktivitäten folgten Schlag auf Schlag: Am 12. Januar 1921 wurden die ersten Delegierten gewählt, am 20. Januar an der ersten Delegiertenversammlung die Statuten verabschiedet. Diese Statuten wurden am 1. März in einer Urabstimmung mit 1145 Stimmen genehmigt. Mit dem 1. März

1921 war also der Hausverband Brown Boveri zur Tatsache geworden.

Erste Turbulenzen und Krisen

Doch es dauerte noch einige Zeit, bis die neue Organisation mit der Umsetzung ihrer Ziele beginnen konnte. Schon die Wahlen in den Vor-

Büroarbeit bei BBC zur Gründungszeit des Hausverbandes HBB (1920). Damals arbeiteten etwa 25% der Arbeitnehmer im Büro, die übrigen in den Werkstätten. Heute ist es umgekehrt.



stand zeigten, dass «eine ausgesprochen revolutionäre Mentalität» vorhanden war; sie spaltete den Vorstand in zwei gleichstarke Hälften, die keine «Regierungsmehrheit» zuliessen. Der erstgewählte Präsident trat sein Amt nie an, und über seine Nachfolge entspann sich ein Streit um Kompetenzen: Kann der Präsident in persönlicher Verantwortung handeln oder ist er nur ausführende Persönlichkeit, wie dies eine mehr links orientierte Richtung im Vorstand vertrat? Der Vorstand war sich darüber uneins, es war somit schwierig, einen Nachfolger zu finden. Der Streit um die Führung der Präsidentschaft zog sich monatelang hin und drohte dem Hausverband zum Verhängnis zu werden. Erst am 11. Mai konnte die definitive Wahl des Präsidenten vorgenommen werden. Es war auch höchste Zeit, denn noch vor Ende des Monats lag aufgrund der Wirtschaftskrise eine grössere Anzahl Kündigungen vor, mit denen sich der HBB befassen musste. Wiederum spaltete das Gleichgewicht im Vorstand die Kräfte, liess die Differenzen über die Stellung des Präsidenten wieder auflodern. Es herrschten unterschiedliche Auffassungen darüber, wie man auf die Kündigungen reagieren sollte. Und die Folgen: Neue Rücktritte aus dem Vorstand, Demissionser-

klärung des Präsidenten, Unmöglichkeit, einen Nachfolger zu finden. Kostbarer Zeitverlust, provisorische Geschäftsführung, immerwiederkehrendes Traktandum: Vorstandswahlen. Die Krise im HBB erreichte einen bedenklichen Grad: Aufruhr auf der einen Seite, Resignation auf der anderen drohten das Interesse am Hausverband zu zerstören. Erst Mitte August 1921 war endlich ein vollzähliger arbeitsfähiger Vorstand beisammen.

Der erste Kassabericht des HBB per Ende 1921 schloss positiv ab.

Die ersten Geschäfte

Das erste Geschäft, das die Direktion dem HBB zur Erledigung überwies, war das Studium der Weiterführung der «Eba» (Einkaufsgenossenschaft von B.B.C.-Angestellten).

Ein zweites Geschäft waren rund 30 Entlassungen, welche Brown Boveri infolge mangelnden Arbeits- und Bestellungseingangs aussprach. Die Delegiertenversammlung beschloss, nötigenfalls bis ans Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement zu gehen, falls die Verhandlungen mit der Direktion erfolglos bleiben würden. Immerhin war die Direktion bereit, einige als besonders hart empfundene Entlassungen zurückzunehmen. Der HBB schlug vor, auf weitere Kündigungen zu verzichten, und regte im

BBC **Interne Post** von Abt. _____ Den 30.12.1921.27

An Abt.: _____ Herrn *J. Stammann*

Betrifft: *Kassa Bestand per 31.12.1921 vom HBB.*

In der Antwort gefl. zu wiederholen

<i>Einnahmen H. Fol. 28.30</i>	<i>Kassa 6420.95</i>	
<i>Ausgaben H. Fol. 29.31</i>		<i>1763.80.</i>
<i>(H. Kassabüchlein</i>		<i>3600.-</i>
<i>Kassabestand zu Hause</i>		<i>1057.15</i>
	<i>Kassa: fm. 6420.95</i>	<i>6420.95</i>
<i>Saldo Vortrag per 1. Jan. 1922</i>		<i>fm. 4657.15</i>

Unterschrift: *J. Stammann*

Formular Nr. Dbu 5442 (IV, 18. 1500 GR) Nur für internen Verkehr bestimmt.

Sinne der Solidarität an, statt Entlassungen zeitweilige Arbeitszeitverkürzungen vorzunehmen. Auch bemühte er sich, ein Mitspracherecht zu erwirken.

Kurz darauf musste die Angestelltenschaft zur Kenntnis nehmen, dass die Teuerungszulagen ab Oktober 1921 reduziert würden. Aufgrund der allgemeinen Geschäftslage und des Rückganges der Teuerung seit 1914 sollten das Grundsalar um 10% sowie die (separat ausgerichtete) Teuerungszulage gekürzt werden. Da diese Ankündigung zeitlich mit Zollerhöhungen für Lebensmittel und der Fertigstellung von BBC-Neubauten zusammenfiel, waren viele Angestellte gegenüber dieser Massnahme miss-trauisch. Eine Intervention bei der Direktion durch den Vorstand blieb erfolglos. Auch eine Eingabe des HBB an das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement zu Händen des Bundesrates brachte nichts. Im Auftrag der Delegiertenversammlung wurde deshalb das Aargauische Einigungsamt angerufen: Die Angestelltenschaft sei sich wohl bewusst, dass auch ihre Gehälter einem Preisrückgang folgen müssten, hiess es im Schreiben vom 25. August, «aber diese Voraussetzung ist zur Zeit noch nicht erfüllt, weswegen wir uns gezwungen sehen, den behördlichen Beistand anzurufen». Die Forderung des HBB war deshalb, das Einigungsamt solle den mit dem Preisabbau begründeten Lohnabbau für unzulässig erklären.

Der Vermittlungsvorschlag des Einigungsamtes sah vor, die Gehälter um durchschnittlich 10% zu kürzen, jedoch die Teuerungszulage zu belassen. Der Vorschlag wurde von der Angestelltenschaft schliesslich angenommen, von der Direktion aufgrund der Geschäftslage abgelehnt, materiell aber zum wesentlichen Teil doch erfüllt.

Annäherung zwischen HBB und Geschäftsleitung

Anfänglich war der Gedanke der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für beide Seiten neu und fremd. Ein Teil der Angestellten sah die Notwendigkeit eines Hausverbandes nicht ein, andere erwarteten zu viel von ihm. Diese gegensätzlichen Meinungen führten zu endlosen Diskussionen im Vorstand und an Delegiertenversammlungen. «Das überschätzte Kriterium heisst Mehrheitsautorität», schrieb HBB-Präsident P. Baumann in seinem ersten Jahresbericht: «Man glaubte, mit einem Mehrheitsbeschluss der DV die ganze Firma verändern zu können.»

Die Direktion verhielt sich zurückhaltend. Ende März 1921 hatte der Vorstand die Direktion formell von der Gründung des Hausverbandes

in Kenntnis gesetzt und die Mitglieder des Vorstandes brieflich vorgestellt. Anfang April bestätigte die Direktion den Empfang des Schreibens und erklärte, ihre Stellung zum HBB hänge von der Art seines Auftretens und seiner Ziele ab.

Im Jahresbericht des HBB von 1923 lesen wir: «Diese Zeit war eine Zeit ruhiger, sachlicher Annäherung zwischen unserer Organisation und der Geschäftsleitung. Das gegenseitige Vertrauen scheint im Wachsen zu sein. Wir werden aber erst dann die Anerkennung des HBB erzielen können, wenn wir erreichen, dass sozusagen alle Angestellten Mitglieder werden, und wenn wir im Laufe der Jahre unsere Nützlichkeit bewiesen haben werden.» Auch der Jahresbericht 1924 hielt fest, dass es gelungen sei, eine ganz erfreuliche Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Angestellten-Delegation ins Leben zu rufen.

Versorgung mit billigem Brennmaterial

Die Versorgung mit preisgünstigen Nahrungsmitteln und Brennmaterialien war immer wieder ein Anliegen des HBB. So lesen wir 1923: «Die Firma hatte ihre Bereitwilligkeit erklärt, auch dieses Jahr für billiges Holz sorgen zu wollen. Die Schreinerei hatte den Auftrag, ein angemessenes Quantum zu kaufen. Es ist ihr aber nicht gelungen, genügend Holz zu billigen Bedingungen zu erhalten, so dass wir dann beschlossen haben, die Sache vom HBB aus direkt in die Hände zu nehmen. Die Firma hat uns freundlicherweise Geld für die Anzahlungen vorgeschossen. Vermittelt wurden rund 170 Klafter Buchenholz an 170 Bezüger. Die Qualität hat durchwegs vollständig befriedigt. Wegen zu geringem Quantum gingen einige Reklamationen ein, die gütlich erledigt werden konnten.»

Verlängerung der Arbeitszeit

Laut NZZ fuhr BBC 1923 einen Verlust von 25 Millionen Franken ein. Als Folge davon wurde 1924 die Arbeitszeit der Angestellten von 44 Stunden um 1 Stunde und 40 Minuten verlängert. Die DV des HBB vom März 1924 stimmte dieser Massnahme im «Bewusstsein der schwierigen Zeiten, die unsere nationale Exportindustrie gegenwärtig durchmacht, zu», betrachtete dies aber als eine Massnahme mit vorübergehendem Charakter. Gleichzeitig regte sie an, das Ergebnis durch stete Verbesserung der Organisation und durch richtige Verwendung der Arbeitskraft zu verbessern statt durch Verlängerung der Arbeitszeit.

Mitgliederbestand 1922

Mitte Februar 1922 betrug der Mitgliederbestand rund 1100, womit etwa 88 Prozent der Gesamtzahl der Angestellten dem Hausverband angehörten. Als Berufsgruppen waren vertreten: Ingenieure und Techniker, Betriebsbeamte und Werkmeister, Kaufleute, Zeichner und Büro-listen sowie Handwerker.

Die Zeit der Weltwirtschaftskrise

Die 1929 einsetzende Weltwirtschaftskrise hat sich auch auf den Bestellungseingang und die Beschäftigung bei BBC ausgewirkt.

Lohnabbau

Die 1929 einsetzende Weltwirtschaftskrise wirkte sich auch auf den Bestellungseingang von BBC aus. In einem Schreiben an die Angestellten teilte die Direktion im Juni 1931 mit, sie müsse die Unkosten dem gefallenem Umsatz anpassen und – um bei längerfristigem Andauern der Weltwirtschaftskrise überleben zu können – einen Abbau des Angestelltenpersonals vornehmen. Um diesen möglichst gelinde zu gestalten, sei auch eine Reduktion der Saläre und entsprechend der Gratifikationen erforderlich. Der Lohnabbau sollte im Durchschnitt 7,5% betragen, auf den 1. Oktober 1931 in Kraft treten und vorerst bis März 1933 dauern. In Kenntnis der Lage und um Schlimmeres zu verhinder



dem, stimmte der HBB dem Lohnabbau zu, wollte aber – mit zugesicherter Unterstützung der Firma – die Situation der Angestellten durch einen weiteren Preisabbau bei den Lebensmitteln lindern. Diese Haltung des HBB wurde öffentlich durch die VSA scharf kritisiert. Denn die Schweizerische Angestelltenkammer hatte sich entschieden gegen einen Lohnabbau ausge-

sprochen und fürchtete, das Beispiel BBC könnte auch bei den öffentlichen Beamten Schule machen.

Der HBB-Vorstand verlangte von der VSA u. a. eine Entschuldigung im Mitteilungsblatt. Statt auf die Forderungen einzugehen, verwahrte sich die VSA gegen den Ton, wie der HBB mit den leitenden Organen der VSA verkehre, und verwies den HBB auf den Instanzenweg: Er solle seine Anliegen über den VSAM vortragen.

Austritt aus dem VSAM

Aufgrund dieser Situation beschloss der HBB in einer Urabstimmung vom Februar 1932 mit 2/3-Mehrheit den Austritt aus der VSA. Er ging dabei davon aus, dass – aus Solidarität mit dem HBB – auch der VSAM aus der VSA austreten würde. Doch das war nicht der Fall, der HBB trat daher aus dem VSAM aus. Der VSAM bedauerte den Austritt und kritisierte ihn in einem öffentlichen Aufruf an die Mitglieder des Hausverbandes Brown Boveri Baden und Münchenstein. Gleichzeitig lud er die HBB-Mitglieder ein, dem VSAM direkt beizutreten.

Diesen Aufruf wiederholte der VSAM im Januar 1933: Der Austritt verunmögliche dem HBB, wirksam für Krisenmassnahmen einzutreten, die über die Firma Brown Boveri oder die Stadt Baden hinausgreifen würden. Der Industrie könne aber nur durch Massnahmen der gesamten schweizerischen Volkswirtschaft geholfen werden. Die gesamte schweizerische Angestelltenschaft müsse deshalb von Bundesbehörden und Volk einen stärkeren Schutz und eine bessere Förderung der Exportindustrie verlangen.

«Das Jahr 1933 ist durch die Loslösung aus den Angestelltenorganisationen zu einem Markstein geworden», lesen wir dazu in einem HBB-Protokoll, «anstelle der betonten Gegensätzlichkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht der HBB mit der Direktion auf dem Boden der aufrichtigen Zusammenarbeit.» Der HBB trat später dem VSAM wieder bei.

Im übrigen war das Jahr 1932 das schlechteste der BBC bisher. Um den Verlust zu vermindern, mussten drastische Sparmassnahmen ergriffen werden: Es wurden nicht nur alle Saläre erheblich gekürzt, sondern auch in grösserem Massstab Pensionierungen und Entlassungen vorgenommen.

Kriegszeit und Nachkriegszeit

Wehrmanns-Ausgleichfonds

Laut einer Mitteilung der Direktion war durch die Mobilisation im 2. Weltkrieg rund die Hälfte der BBC-Angestellten ihrer zivilen Tätigkeit entzogen worden, ohne dass die Dauer des Militärdienstes absehbar war. Um die Sorgen der zum Aktivdienst eingerückten Angestellten zu mildern, beschloss das Unternehmen, die Gehaltszahlungen in beschränktem Umfang und auf Zusehen hin weiterzuführen.

Aus den Kreisen des HBB wurde eine Hilfsaktion zu Gunsten der Militärdienstleistenden gestartet. Da diese Aktion aber nicht nur den HBB betraf, sondern die ganze Belegschaft, wurde mit der Durchführung eine spezielle Kommission betraut. So wurde während der beiden Kriegsjahre 1939/40 ein «Wehrmanns-Ausgleichsfonds» – aus freiwilligen Abzügen am Gehalt der Angestellten – geüfnet. Nach Inkrafttreten der eidg. Lohn- und Verdienstauffallentschädigung wurden aus diesem Fonds infolge Aktivdienst in Not geratene Angestellte unterstützt. Nach Kriegsende wurde der Fonds mit dem Hilfsfonds des HBB zusammengelegt und in Unterstützungsfonds umbenannt.

Einführung der AHV

1945 zählte auch der HBB zu den Jubilaren mit 25 Jahren bei BBC. 1947 stand die Einführung der AHV auf dem Programm. Es galt nun eine Lösung zu finden, die den Interessen der Pensionskasse, der Angestellten und BBC am besten gerecht wurde. Der HBB führte dazu Orientierungsversammlungen durch. Die Firma war bereit, nach Annahme des Gesetzes und Einführung der AHV weiterhin 7% des Grund-

salärs in die Pensionskasse zu leisten. Es stellte sich deshalb die Frage, ob auch die Angestellten nach Einführung der AHV bereit wären, zu den 2% AHV noch die 5% des Grundsalärs an die Pensionskasse zu bezahlen. Die Frage wurde durch die Versammlung einstimmig bejaht.

Revision des aargauischen Steuergesetzes

1947 hatte der HBB zur Revision des aargauischen Steuergesetzes Stellung bezogen und über einen HBB-Verepenter im Grossen Rat einen Antrag gestellt. Danach sollte ein Haushaltungsvorstand, der über einen Lohnausweis seines Arbeitgebers verfügt, einen Steuerabzug von 10% (max. Fr. 800.-) erhalten. Die Steuererleichterung sollte im Minimum Fr. 20.- betragen. Der Grosse Rat lehnte diesen Antrag ab. Enttäuscht über die Ablehnung fasste die Delegiertenversammlung vom 9. November 1948 einstimmig eine Resolution:

«...Die Ablehnung dieses Antrages, welcher in bescheidenem Ausmasse eine wohlbegründete Entlastung aller Lohnempfänger vorsieht, wird als krasses Unrecht empfunden, umsomehr als der Regierungsrat in der Botschaft an den Grossen Rat offen zugibt, dass die unselbständig Erwerbenden gegenüber den anderen Erwerbsgruppen in der Einschätzung stark benachteiligt sind. Die Delegiertenversammlung richtet daher an den hohen Regierungsrat und den Grossen Rat des Kantons Aargau das dringende Ersuchen, bei der zweiten Lesung der Revisionsvorlage den Antrag auf Steuerabzug zu berücksichtigen.» Die Intervention war zwar erfolgreich, doch das Volk hat alle Steuergesetzänderungen verworfen.

Die Idee, bei BBC 1942 eine Hauszeitung zu gründen, wurde vom HBB-Vorstand begrüsst. Zwar sei dies in der Schweiz etwas Neues, doch habe sie vielerorts (England) «zur Erzeugung eines vorbildlichen Teamgeistes beigetragen». In seiner Stellungnahme drückte er die Hoffnung aus, dass ein kleiner Raum der Zeitung dem HBB reserviert werde, was ihm bis heute auch immer wieder gewährt wurde.



Konstrukteure bei der Arbeit. Ihre Arbeit ist Grundlage für die ganze Produktion. An die Stelle der Zeichenbretter sind heute weitgehend Computer getreten.

Fleischstreik

An der gleichen HBB-Versammlung wurde auch eine Resolution gegen die Fleischpreiserhöhung verabschiedet. Der Aufruf zur Einschränkung des Fleischkonsums hatte einen grossen Widerhall gefunden. Im Jahresbericht 1948/49 des HBB wird dazu festgehalten: «Offizielle Stellen haben anerkennend bestätigt, dass durch diesen von uns ausgelösten Fleischstreik eine sehr schwierige Situation auf dem Fleischsektor auf natürliche Weise gelöst wurde.»

Umkämpfter Teuerungsausgleich

Im Herbst 1946 erliess der Regierungsrat des Kantons Aargau – auf Anregung des Kartells der Aarg. Angestelltenverbände – einen Aufruf an die Arbeitgeberschaft, ihren Angestellten und Arbeitern den vollen Teuerungsausgleich auszurichten. Diese Anregung stellte BBC in einem offenen Brief in Frage, worauf eine heftige Kontroverse in der Presse entbrannte. BBC richtete schliesslich im Sinne eines Teuerungsausgleiches ausserordentliche Zahlungen an die Angestellten aus.

Bereits 1952 war der Teuerungsausgleich wieder ein Thema: Der VSAM hatte mit dem ASM über einen Teuerungsausgleich von 8% verhandelt, schliesslich aber beschlossen, dass jeder Hausverband mit der eigenen Geschäftsleitung verhandeln sollte. Der HBB stellte an die Firma das Begehren nach einer Teuerungszulage von 8% auf das Grundsalar als Ausgleich der seit April 1951 entstandenen Teuerungswelle. Die Geschäftsleitung vertrat jedoch die Ansicht, man

müsse gegen die Preis- und Lohnspirale kräftig Widerstand leisten, um die Inflation wirksam bekämpfen zu können. Sie war deshalb nur bereit, die halbe Teuerung auszurichten. Der HBB war, «wenn auch schweren Herzens», bereit, den halben Teuerungsausgleich im Sinne einer Inflationsbekämpfung auf Zusehen hin zu akzeptieren. Er schrieb jedoch gleichzeitig einen «offenen Brief an den hohen Bundesrat und an alle Behörden», mit dem Aufruf an alle Schweizer, ein ähnliches Opfer zu bringen, um die Preis-Lohn-Spirale stoppen zu können. Auch forderte er die Behörden auf, zu einem Kampf gegen die Preiserhöhungen aufzurufen, z.B. durch Spielenlassen der Konkurrenz, durch Rationalisierung, Abbau von Bürokratie und Subventionen.

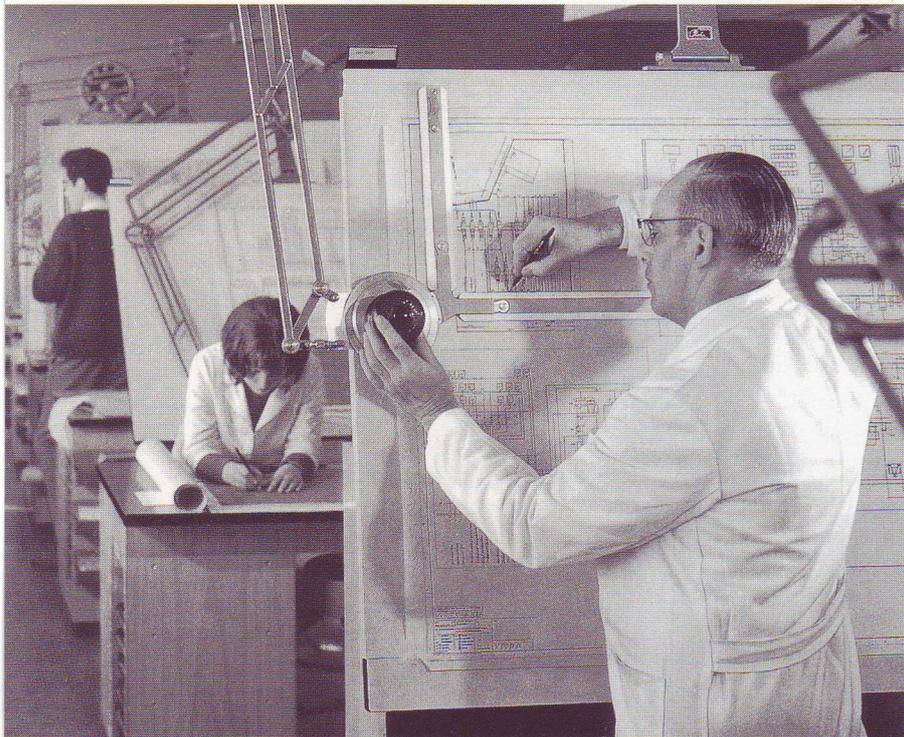
Der Appell zur Bekämpfung der Teuerung hat in der Presse ein lebhaftes und durchwegs positives Echo gefunden, hingegen wurde er von allen Verbänden abgelehnt. Die Geschäftsleitung der VSA kritisierte das Verhalten der BBC, die von der Hochkonjunktur begünstigt sei und auch Aufträge der öffentlichen Hand ausführe, scharf. BBC stelle sich damit in krassen Gegensatz zum allgemein anerkannten Anrecht der Arbeitnehmer auf den vollen Ausgleich und damit auch zum gleichlautenden Beschluss der paritätischen Kommission für Angestelltenfragen der Schweizerischen Arbeitgeber- und Angestelltenverbände.

Mädchen für alles

1955/56 war Hochkonjunktur. Auch für den Vorstand des HBB, musste er sich doch laut Jahresbericht mit folgenden Fragen beschäftigen: «Reallohn, Gratifikation, vierte Woche Ferien für die älteren Angestellten, Ausbau der Pensionskasse, menschliche Beziehungen im Betrieb, Niedrighaltung der Lebenskosten (Warenhandel, Kohlenhandel, Taxerhöhung der Autobusse), Sterbekasse, Hilfskasse, Schneeräumungsarbeiten auf der Strasse, Verkehrsprobleme, Parkierungsmöglichkeiten usw. Kurz gesagt, der HBB ist mehr oder weniger Mädchen für alles geworden.»

Jeden 2. Samstag frei

1956 wurde die Arbeitszeit der Arbeiter von 48 auf 47 und dann auf 46 Stunden pro Woche reduziert, wobei jeden zweiten Samstag nicht gearbeitet wurde. Eine Umfrage an einer ausserordentlichen Delegiertenversammlung des HBB ergab, dass auch die Angestellten diesen zweiten freien Samstag wünschten, trotz ablehnender Haltung des Arbeitgeberverbandes. Er wurde Anfang 1957 unter Verlängerung der Arbeitszeit unter der Woche eingeführt.



75 Jahre AV-ABB im Überblick

- 1920 Gründung des HBB
- 1923 Zusammenschluss Angestelltenvereinigung Münchenstein und HBB Baden
Gründung der HBB-Sterbekasse
- 1933 Austritt des HBB aus dem VSAM und damit aus der VSA
- 1941 Der HBB kann zwei Vertreter in den Stiftungsrat der Pensionskasse delegieren
- 1947 Hilfskasse des HBB und Wehrmanns-Ausgleichfonds von BBC werden zum Unterstützungsfonds des HBB zusammengelegt
Postulat für 4 Wochen Ferien durch Geschäftsleitung abgelehnt
- 1954 Mit 1903 Mitgliedern betrug der Mitgliederbestand rund 90% der Angestellten, Umfrage zur 5-Tage-Woche durchgeführt
- 1956 Einführung der 44-Stunden-Woche, jeder zweite Samstag frei
- 1958 Beitritt zum Kartell der Aargauischen Angestelltenverbände
Fall Dettling (ein Kommunist im Vorstand des HBB)
- 1963 Unterstützung der Initiative zur Beseitigung der kalten Progression bei den Steuern durch den HBB
- 1967 Bargeldlose Gehaltszahlung auf freiwilliger Basis eingeführt
Zusammenschluss Maschinenfabrik Oerlikon / BBC
- 1968 Eröffnung eines neuen Verkaufslokals des HBB-Warenhandels in Birr mit Selbstbedienung
Fall Schaffner (Rücktritt des BBC-VR-Präsidenten Schaffner auf Intervention des HBB-Präsidenten Kaspar)
- 1970 1. Mai (dank HBB) erstmals arbeitsfrei für die ganze Belegschaft, nicht nur für die Fabrik wie bisher
50 Jahre HBB
- 1976 Mitwirkungsprogramm verabschiedet
- 1980 Der HBB erreicht 5000 Mitglieder
HBB-Pensioniertenvereinigung gegründet
- 1981 Zusammenschluss HBB und ABBO Oerlikon zum ABB (Angestelltenverband Brown Boveri)
- 1982 Erster Sozialplan durch Angestelltenverband und Betriebskommission für BBC ausgearbeitet, gilt als erster massgebender Sozialplan der Schweiz
- 1988 Zusammenschluss BBC und ASEA
Demonstration des Angestelltenverbandes gegen den Abbau von Arbeitsplätzen auf dem Bahnhofplatz Baden
- 1992 Zusammenführung der Sektionen Zürich und Aargau in den Dachverband AV-ABB
Wahrnehmung der Angestellteninteressen durch die ABB-Personalvertretungen und nicht mehr durch den AV-ABB
- 1995 75 Jahre AV-ABB

Die 60er und 70er Jahre

Die Entwicklung des Mitgliederbestandes des HBB von 1920 bis Anfang 1980: Die 5000er Grenze wurde 1980 durchstossen.

Beseitigung der kalten Progression

Anfang der sechziger Jahre setzte sich der HBB für das Zustandekommen der Initiative zur Beseitigung der kalten Progression bei den Steuern (Anpassung des Steuertarifs an die Kaufkraft des Schweizerfrankens) ein, die vom Kartell der Aargauischen Angestelltenverbände unterstützt worden war. Dieser Initiative stellte die Regierung jedoch einen Gegenvorschlag, die sogenannte Rabattvorlage, gegenüber, dem der Grosse Rat zustimmte. Er sah zwar Steuerermässigungen vor, merzte aber die kalte Progression nicht aus. Die Initiative wurde von sämtlichen Parteien abgelehnt. 1963 kamen beide Vorlagen zur Abstimmung. Auch da bezog der HBB klar Stellung für die Initiative und organisierte zusammen mit anderen Angestelltenverbänden der Region eine öffentliche Orientierungsversammlung über die beiden Vorlagen, an der HBB-Präsident Nabholz als Referent auftrat. Beide Vorlagen wurden vom Volk abgelehnt.

Drei Wochen Ferien

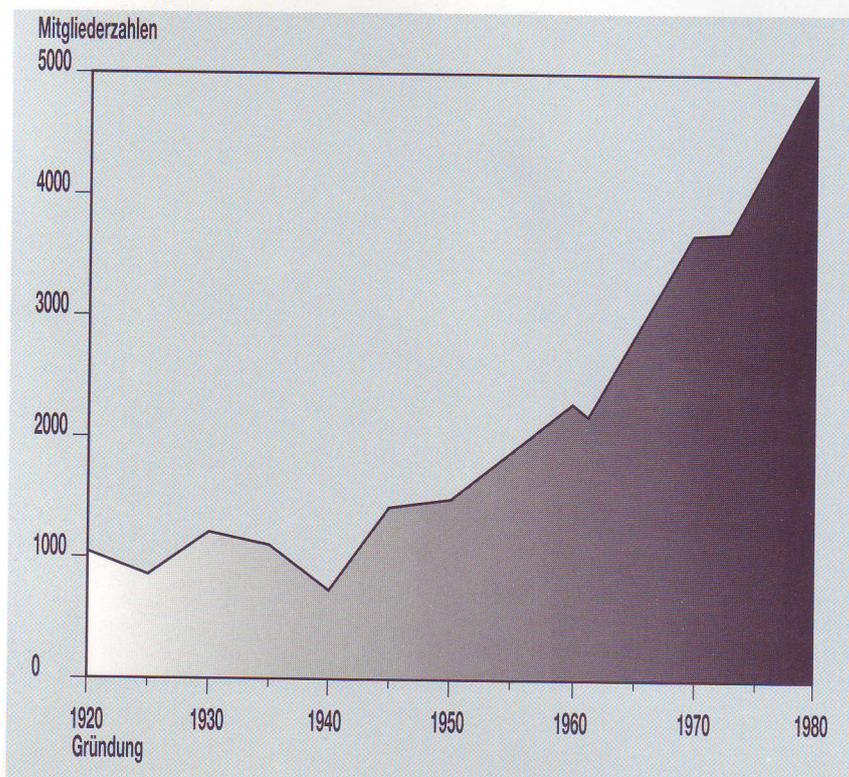
1968 war für BBC Hochkonjunktur, kamen doch spektakuläre Aufträge herein. In Frankreich, Italien, England und in den USA wurde hingegen gestreikt. Dieser Umstand wurde im Jahresbericht des HBB benutzt, auf die Vorteile des Arbeitsfriedens hinzuweisen: «Es muss aber

auch einmal gesagt werden, dass die schweizerische Arbeitnehmerschaft sich des Eindruckes nicht erwehren kann, dass dieser immense Vorteil von den Arbeitgebern viel zu wenig gewürdigt wird. Während im Ausland zuerst gestreikt und dann verhandelt wird, verhandeln wir mit unseren Arbeitgebern manchmal viel zu lang, bis unsere Postulate wenigstens teilweise in Erfüllung gehen. Als Beispiel seien die geforderte minimale Feriendauer von drei Wochen für alle und von vier Wochen für die Arbeitnehmer mit 45 Alters- und 20 Dienstjahren oder die Freizügigkeit der Pensionskassen (über dieses Problem wird schon über 10 Jahre verhandelt) genannt.» Die Einführung der neuen Ferienregelung wurde durch die Personaldirektion auf 1970 zugesagt.

Der Fall Schaffner

Anlässlich der Generalversammlung von Brown Boveri im Juli 1970 stellte Jacques Kaspar als Aktionär den Antrag, aus Ersparnisgründen auf Ersatzwahlen in den Verwaltungsrat zu verzichten und die gesparten Gelder zur Verbesserung der Sozialleistungen zu verwenden. Er wandte sich speziell gegen die Nomination von alt Bundesrat Hans Schaffner und dessen Wahl zum Verwaltungsratspräsidenten. Ausserdem empfahl er die Einführung von Mitarbeiteraktien. Während seine zweite Anregung (übrigens ein Postulat des HBB seit 1923) zur Prüfung entgegengenommen wurde, führte der erste Antrag zu heftigen Reaktionen, da Jacques Kaspar zugleich Präsident des HBB war. Hans Schaffner wurde zwar als Verwaltungsratspräsident mit überwältigendem Mehr gewählt, wollte das Amt jedoch nur annehmen, wenn er auf das volle Vertrauen aller Arbeitnehmer der BBC zählen könne. Er trat schliesslich innert 48 Stunden von seinem Amt zurück.

Gemäss Mitteilungsblatt des HBB wurde der Gesamtvorstand des HBB noch am gleichen Abend von einigen Herren der Geschäftsleitung zu einer Aussprache gebeten. Sie erklärten, dass das Vertrauen zu Jacques Kaspar als Präsident des HBB irreparabel gestört sei, was nur als Aufforderung zum Rücktritt aufgefasst werden konnte. Das Votum als Aktionär kollidierte mit seiner Funktion als HBB-Präsident. Kaspar erwiderte, er trete nur zurück, wenn der HBB-Vorstand oder die Mitglieder, die ihn gewählt ha-



ben, ihm das Vertrauen entzögen. Der Vorstand lehnte dessen Rücktritt einstimmig ab, erklärte aber öffentlich, dass Kaspar nicht in seiner Funktion als Präsident des HBB gesprochen habe, und distanzierte sich von dessen Äusserungen bezüglich Wahlen in den Verwaltungsrat, worüber er nicht informiert worden sei. Dies führte zu Missverständnissen und Diskussionen. Nach einigem Hick-Hack in den Medien führten die Argumente des Vorstands in der Diskussion mit der Geschäftsleitung schliesslich zum Ergebnis, dass Kaspar auch weiterhin als Gesprächspartner und Präsident des HBB von der Geschäftsleitung akzeptiert wurde.

50 Jahre HBB

Das Jubiläum wurde 1970 unter dem Präsidium von Jacques Kaspar gebührend gefeiert. Unter den rund 800 Anwesenden befanden sich als Ehrengäste u.a. Franz Luterbacher, Präsident des Verwaltungsrates, die Delegierten Giuseppe Bertola und Rudolf Sontheim, Theodor Boveri, Direktionspräsident Piero Hummel. Rudolf Sontheim überbrachte die Glückwünsche der Geschäftsleitung und setzte sich in seiner Ansprache speziell mit den Wandlungen im Verhältnis zwischen Angestellten und Unternehmensleitung auseinander. Der Arbeitsfriede sei kein leeres Wort, sondern «eine vorbildliche Symbiose von kritischer Zusammenarbeit und konstruktiver Opposition». Das Vertrauensverhältnis sei nicht selbstverständlich, Vertrauen beruhe auf Gegenseitigkeit, wobei Aufrichtig-

keit und Fairplay die wichtigsten Voraussetzungen bildeten. In der Pflege der gegenseitigen Beziehungen zwischen HBB und Geschäftsleitung – so der Redner – habe man «keineswegs die höchste Stufe der Vollkommenheit erreicht, aber wir brauchen auch nicht die vorhandenen Lichter unter den Scheffel zu stellen». Und Sontheim schloss seine Ausführungen mit der Hoffnung, «dass wir auch in der Zukunft wie in der Vergangenheit die uns bewegenden Fragen im Geiste der gegenseitigen Achtung und in Verbundenheit mit dem Unternehmen und unserem Land besprechen und lösen können».

Das Mitwirkungsprogramm 1976 – ein herausragender Meilenstein

Erstmals in der Geschichte des Unternehmens gelangte BBC mit einer einfachen, klar formulierten Personalpolitik im Rahmen des Mitwirkungsprogramms an ihre Mitarbeiter. Dies entsprach einer schon lange gehegten Forderung der Angestelltenvertretungen. Das Konzept enthielt klare Richtlinien für die Mitwirkung des Einzelnen und der Angestelltenvertretungen (HBB). Der damalige Präsident des HBB, Heini Glatz, schrieb unter dem Titel «Ein hoffnungsvoller Anfang» dazu: «Unbestritten stellen die beiden Führungsgrundsätze – Führen mit Zielsetzungen und Mitarbeiterförderung – das Herzstück des Mitwirkungsprogrammes dar. Auf eine einfache Formel gebracht, geht es um die gegenseitige Anerkennung zwischen Vorgesetzten und Untergebenen als vollwertige Partner,

Zu Beginn der 60er Jahre wurde das Werk Birr in Betrieb genommen. Der Trend nach immer höherer Leistung im Grossmaschinenbau (bis 1000 MW und mehr) erforderte auch neue Dimensionen bei den Werkstätten.



wobei das offene Gespräch – me mues halt rede mitenand – die entscheidende Voraussetzung bildet. Besondere Beachtung verdient auch das Führungsprinzip mit Zielsetzungen, das im wesentlichen dem Mitarbeiter gestattet, den Weg zum Ziel selbst zu gestalten und auch bei der Zielfestlegung massgebend mitzuwirken.»

An der Ausarbeitung des 1976 eingeführten Mitwirkungsprogramms war auch der HBB massgeblich beteiligt. Es regelt die Mitwirkungsrechte der Betriebsangehörigen und Personalvertretungen auf den verschiedenen Stufen: Information, Mitsprache, Mitbestimmung und Selbstverwaltung.

Thesen zur Angestelltenpolitik

1977 hat der HBB seine Thesen zur Angestelltenpolitik formuliert und durch die Delegiertenversammlung genehmigt. Sie sollten als Leitplanken für alle Diskussionen der nächsten Jahre mit der BBC-Geschäftsleitung und auf Verbandsebene dienen.

Die Thesen umfassten die folgenden drei Bereiche mit entsprechenden Forderungen:

Mitverantwortung in der Arbeitswelt:

Bekanntnis zur Sozialpartnerschaft, Realisierung des Mitwirkungsprogrammes, konstruktives Mitarbeitergespräch, Transparenz bei der Entlohnung

Marktwirtschaft:

Ja zur Marktwirtschaft, aber innerhalb eines vernünftigen Rahmens, um deren negative Auswirkungen auf menschliche Werte in Betrieb, Familie, Gesellschaft und Umwelt einzudämmen. Der HBB erachtete es deshalb als notwendig, neben Mitsprache in betrieblichen Belangen auch Mitsprache in unternehmerischen Fragen (Grundsatzentscheidungen im Verwaltungsrat) zu erreichen.

Lebensqualität in Familie und Gesellschaft:

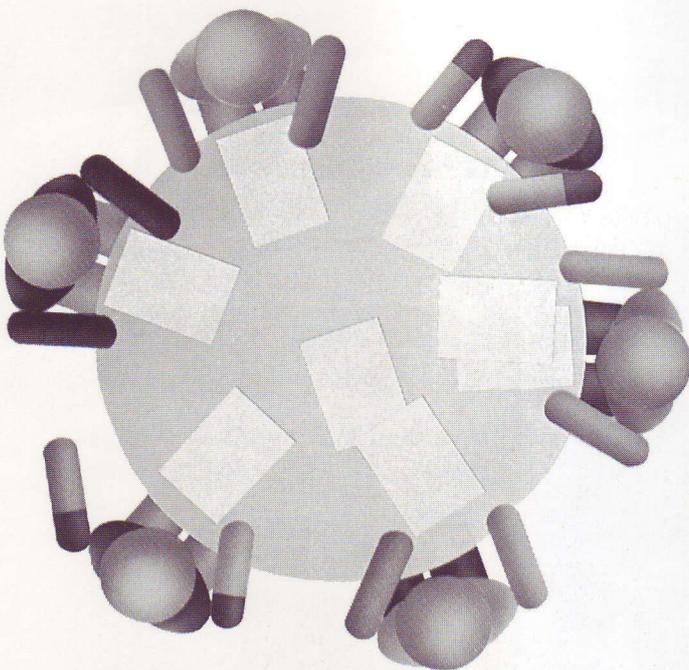
Forderungen nach 8-Stunden-Arbeitstag, vier Wochen Mindestferien, Verdoppelung der Kinderzulagen, flexible Form der Pensionierung, Schaffung von Teilzeitstellen für Frauen, gleicher Lohn für Mann und Frau.

HBB-Pensioniertenvereinigung gegründet

1980 haben sich die «Pioniere» der HBB-Pensioniertenvereinigung an einer offiziellen Gründungsversammlung konstituiert und einen eigenständigen Verein gegründet. Zum ersten Präsidenten wurde Sales Zehnder gewählt. Ziel und Zweck der Vereinigung ist laut Statuten die Pflege des Kontaktes durch regelmässige Zusammenkünfte, Wahrung der allgemeinen Interessen der pensionierten Angestellten, z.B. AHV-Probleme, Krankenfürsorge, Pensionskasse usw., Organisation von Tagungen und Veranstaltungen sowie die Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte durch HBB gemäss dessen Statuten. Die Vereinigung ist vor allem auch im sozialen Bereich tätig, leistet Hilfe in Fragen der Versicherungen, bei Wohnungsproblemen, im Verkehr mit Behörden, aber auch bei der allgemeinen Lebensgestaltung. Die Vereinigung ist über einen Sitz in der Sammeldelegiertenversammlung mit dem HBB verbunden, steht aber allen pensionierten Angestellten von ABB oder deren Ehepartnern offen, unabhängig von einer früheren HBB-Mitgliedschaft.

Zusammenschluss HBB und ABBO

«Historisches» und zukunftsbestimmendes Ereignis war 1981 der Zusammenschluss der beiden Hausverbände in Baden (HBB) und Oerlikon (ABBO) zu einer gemeinsamen Dachorganisation «Angestelltenverband Brown Boveri» (ABB), der auf den 1. Januar 1982 in Kraft trat. Der HBB wurde in den neuen ABB umgewandelt und konstituierte sich als Sektion Aargau des ABB. Der ABBO wurde aufgelöst und trat als Sektion Zürich dem ABB bei. Als erster Präsident des ABB amtierte Hanspeter Oppliger. Sozialpartnerschaft sei eines der wichtigen Instrumente, um der heutigen wirtschaftlichen Situation zu begegnen, sagte der neue Präsident, sie sollte auch im innerbetrieblichen Bereich weiter ausgebaut werden. Die Angestelltenvertretungen in Baden und Oerlikon arbeiteten nach unterschiedlichen Regelungen – aber für die gleichen Ziele. Sie seien als zuständige Gesprächspartner von der Geschäftsleitung seit Jahrzehnten anerkannt.



Der Zusammenschluss von BBC und ASEA

1986 trat eine neue BBC-Struktur in Kraft. Dies weckte einerseits Hoffnungen, dass das Unternehmen künftig am Weltwirtschaftsgeschehen noch besser teilnehmen könne, aber löste auch grosse Unsicherheit über die Zukunft aus, war doch ein Abbau von 1500 Stellen vorgesehen. Der Angestelltenverband brachte dazu nicht nur seine Betroffenheit und Solidarität zum Ausdruck, sondern versuchte, Kündigungen möglichst zu verhindern oder wenigstens Personalabbauvorgaben humaner zu gestalten.

1988 erfolgte der Zusammenschluss von BBC und ASEA zu ABB. Dieser Zusammenschluss, die tiefgreifenden Umwälzungen im Unternehmen und die Massnahmen zum Personalabbau im industriellen Bereich und in den Dienstleistungsbereichen bestimmten die Marschrichtung des AV-ABB und sein Jahresprogramm 1988: Innerbetriebliche Mitwirkungsrechte wahrnehmen, bei Umstrukturierungen und Redimensionierungen mitreden und mitbestimmen, die Verhandlungen zum neuen GAV mitbestimmen, die Organisation der Angestelltenvertretung an die neue Struktur von ABB Schweiz anpassen.

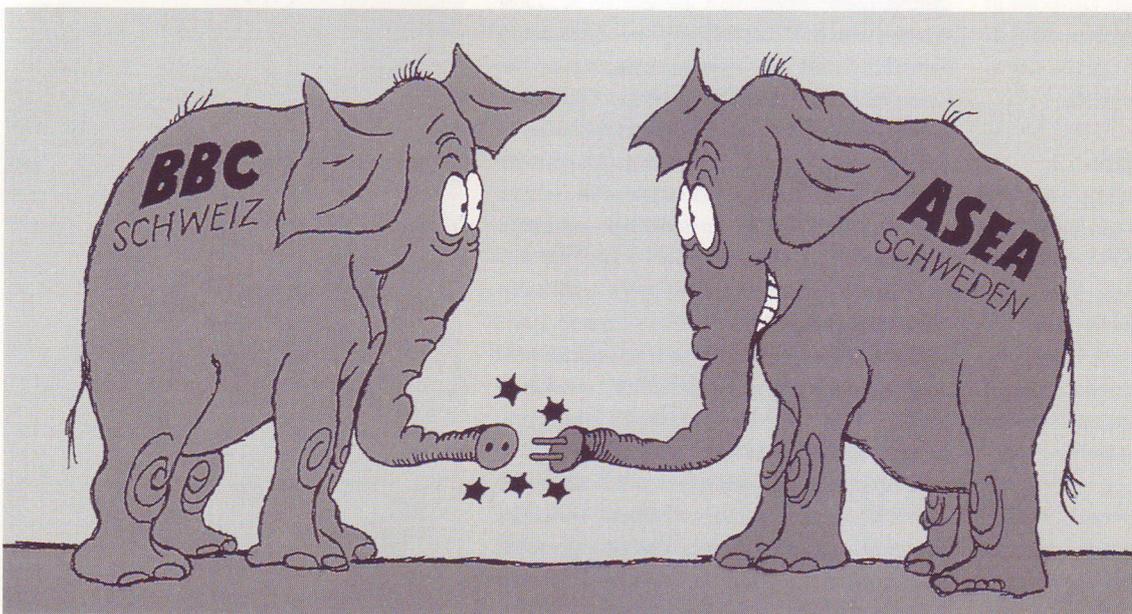
Innert Jahresfrist wurden bei ABB Schweiz 4000 Dienstleistungsfunktionen entweder dezentralisiert, zentral belassen, verkauft oder aufgelöst. Das Redimensionierungsprojekt «Dynamik» gab bei den betroffenen Mitarbeitern, bei der Belegschaft und in der Öffentlichkeit viel zu reden. Der Angestelltenverband Asea Brown

Boveri (AV-ABB, Sektionen Aargau und Zürich) und die Betriebskommission (BK) setzten sich für eine wirksame Vertretung der Mitarbeiterinteressen ein. Es wurde unter anderem erreicht, dass die Dezentralisierungsprojekte den Vertretern des AV-ABB im Sinne einer Mitsprache zur Stellungnahme unterbreitet wurden, bevor endgültig entschieden wurde.

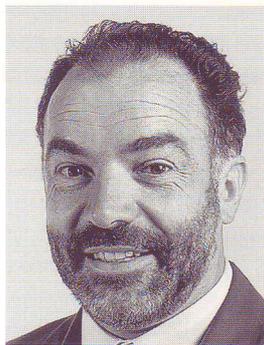
«Wir haben immer darauf gedrungen, dass die betroffenen Mitarbeiter und eine weitere interessierte Öffentlichkeit kompetent, rechtzeitig und umfassend informiert worden sind. Wir haben uns ferner bemüht, dass ratsuchende Mitarbeiter, die mit ihren Arbeitsplatzproblemen nicht mehr klar gekommen sind, bei uns jederzeit einen Ansprechpartner gefunden haben», fasst AV-ABB-Präsident Edgar Kissling die Situation zusammen: «Man hat uns die Stammhausfunktion weggenommen. Unsere Aufgabe ist nur noch, als Regionalpartner im ABB-Konzern Geld zu verdienen. Da sind Beziehungsstrukturen auseinandergerissen worden, ist Unternehmenskultur zerstört worden. So was tut dem Betriebsklima nicht gut.»

Die Neuorganisation der ABB Schweiz und ihre Gliederung in viele selbständige Unternehmen hat sich auch auf den AV-ABB ausgewirkt, seine Funktion als Verhandlungspartner der Geschäftsleitung übernahm eine neuformierte Personalvertretung der ABB Schweiz.

Zusammenschluss von BBC und ASEA: Karikatur aus dem «Mannheimer Morgen».



Probleme dort lösen, wo sie auftreten



Zusammen mit dem AV-ABB wurden vor 75 Jahren in vielen grösseren Schweizer Firmen Hausverbände gegründet. Welches waren die Ziele solcher Zusammenschlüsse, solcher Hausverbände?

Grundstein zur sozialen Partnerschaft

Keinesfalls sollten sie Kampfgruppen gegen die «Fabrikherren» von damals sein. Es waren vielmehr Zusammenschlüsse von leitenden Angestellten, die oft Kenntnisse des Firmengeschehens hatten, mit dem Ziel, Entscheidungen mitfinden und mittragen zu können. Dies in verantwortungsvoller Partnerschaft mit dem «Patron», aber unter gleichzeitiger Wahrung der Interessen der Angestellten. Nicht Konfrontation war gesucht, sondern Problemlösung.

Die Hausverbände legten den Grundstein zur sozialen Partnerschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie sie heute in der Schweiz erfolgreich gelebt wird.

Hilfe für Mitarbeiter in der Not

Ein zweites Ziel war die praktische Hilfe für Mitarbeiter in der Not, z. B. durch Bezug von preisgünstigen Lebensmitteln. Die Verbandsmitglieder suchten nicht Hilfe von aussen, vom Staat, von der Gesellschaft, von der Firma, sie haben selbst die Initiative ergriffen. So entstand der Warenhandel, dessen Ziel es war, die Grundbedürfnisse der Verbandsmitglieder durch preiswerte Angebote decken zu können.

Hausverbände haben den grossen Vorteil, dass sie seit jeher Bestandteil der jeweiligen Firma sind. Das ermöglicht den Verbänden, Probleme dort zu lösen, wo sie auftreten.

Nicht Vertreter von aussenstehenden Interessenvereinigungen reden mit der Geschäftsleitung, sondern Angestellte aus dem eigenen Haus. Der Vorteil: Man kennt sie aus dem täglichen Geschäftsengang, sie wiederum kennen die Zusammenhänge im Unternehmen und sind somit in der Lage, firmenspezifische Problemlösungen zu erarbeiten.

Hausverbände sind zwar in der Schweiz in einer Dachorganisation zusammengefasst. Sie haben aber ihre Selbständigkeit und Unabhängigkeit bewahrt, angepasst an den Schweizer Föderalismus und an die Mentalität eigenständig denkender Angestellter.

Gewandelte Bedürfnisse

Unsere Arbeitswelt hat sich in den vergangenen 75 Jahren stark verändert, auch die Zusammensetzung einer Firmenbelegschaft. Waren zur Gründungszeit der Hausverbände die Angestellten noch in einer fast unbedeutenden Minderheit, so stellen sie heute eine Mehrheit in der Belegschaft einer Firma dar. Auch die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich gewandelt. Nicht bessere Arbeitsbedingungen in menschengerechten Räumen, nicht preisgünstige Angebote zur Deckung der Grundbedürfnisse sind heute die Forderungen. Unsere Vorgänger haben diese Ziele weitgehend erkämpfen können. Heute stehen die Sicherung von Arbeitsplätzen, die Umverteilung der Arbeit, neue Arbeitsformen, die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt, Weiterbildung, Mitsprache und Mitwirkung zur Debatte. Ein weites Betätigungsfeld für die hauseigenen Angestelltenverbände!

Was bringt die Zukunft?

Die Veränderung der Arbeitsformen wird weitergehen, wie auch die der Entwicklung der Technik und der Wirtschaft. Einen prägenden Einfluss auf die Struktur der Arbeitnehmerschaft der Zukunft wird auch die Mobilität der Menschen ausüben. Die Freizügigkeit in der Altersversorgung muss irgendwann europaweit, wenn nicht gar weltweit geregelt werden.

Wird es in Zukunft den firmentreuen Angestellten, der sein Berufsleben lang als geschätzter Wissensträger in der gleichen Firma bleibt, überhaupt noch geben? Oder wird der langjährige, erfahrene Berufsmann durch einen Temporär-Job-Inhaber abgelöst? Aus heutiger Sicht kann man die Entwicklung noch nicht klar erkennen. Zuviele Faktoren wie Marktentwicklung, politische Stabilität, Währungseinflüsse und Umweltfragen werden die Gestaltung der Arbeitswelt in der Zukunft beeinflussen.

Eines aber steht fest: Solange es eine Marktwirtschaft gibt, wird es auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben. Und es wird immer ein Stamm bewährter Angestellter vorhanden sein, dessen Aufgabe es weiterhin sein muss, die Anliegen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in verantwortungsvoller Mitwirkung so aufeinander abzustimmen, dass beide Partner davon profitieren. Die Hausverbände, die der Zukunft wachsam entgegensehen, werden dabei weiterhin eine tragende Rolle spielen.

Max Pauli, Vorstandsmitglied AV-ABB

Personalvertretung

Die 1988 in der Maschinenindustrie abgeschlossene Vereinbarung verlangt, dass in allen der Vereinbarung unterstehenden Firmen demokratisch Personalvertretungen zu wählen seien. Das heisst für den AV-ABB, dass er die Funktion des repräsentativen Ansprechpartners der Angestellten zur Geschäftsleitung verloren hat.

Nach eingehenden Diskussionen konnte sich der AV-ABB dazu durchringen, die heute bestehende Organisation der Personalvertretungen bei ABB zu akzeptieren. Er kann nun über die gewählten AV-ABB-Mitglieder in den Personalvertretungen seine Politik vertreten. Da der AV-ABB gewohnt war, die anstehenden Probleme im Hause zu lösen, war dies für seine Mitglieder in den neu formierten Personalvertretungen keine grosse Umstellung. Gleichzeitig ergriff der AV-ABB die mit dieser Vereinbarung gebotene Gelegenheit, auch die Kaderstufe 4 vertreten zu können. Gegen den Widerstand der ABB-Geschäftsleitung entschieden sich die betroffenen Angehörigen der Kaderstufe 4, sich von der Personalvertretung vertreten zu lassen.

Hausverbände sind Träger des Gesamtarbeitsvertrages



1920 – in der schwierigen Nachkriegszeit – wurde ein erster Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zwischen den Angestelltenverbänden und dem Arbeitgeberverband (ASM) ausgehandelt. Die sogenannte «Berner Übereinkunft» regelte erstmals Elemente wie Ferien und Entschädigung bei Abwesenheit infolge Militärdienst. Die Angestellten standen damals unter grossem politischem Druck. Und so kam es, dass sie den ersten Gesamtarbeitsvertrag nach zweijähriger Laufzeit 1921 kündigten. Ein Fehler, den die Angestellten teuer bezahlen mussten. Schon damals existierte der VSAM – er wurde 1918 gegründet – als Dachorganisation der Hausverbände in der Maschinenindustrie, mit der Aufgabe, die Interessen seiner Mitglieder zu vertreten.

Erst 1956 wurde nach langen Verhandlungen zum zweiten Mal ein Vertrag zwischen den Arbeitgebern und den Angestellten vereinbart. Seit dieser Zeit wurden (etwa alle 5 Jahre) für die Angestellten zunehmend verbesserte Verträge ausgehandelt. 1993 waren es vorwiegend die Angestelltenverbände, die für den heute gültigen Gesamtarbeitsvertrag hauptverantwortlich verhandelten und so unsere heutigen Arbeitsbedingungen bestimmten.

Der GAV – eine Lösung mit Zukunft

Wie ist so etwas überhaupt möglich? Sollten wir nicht gesetzlichen Bestimmungen den Vorrang einräumen? Etwa so, wie dies in der Bundesrepublik Deutschland nach dem 2. Weltkrieg erfolgte? Gesetze müssen eingehalten werden. Dadurch entsteht ein «Minimalkonsens», der firmenindividuelle Lösungen ausschliesst.

Ich bin der Meinung, dass wir die bessere Lösung haben. Unser heute gültiger GAV hat einen grossen Vorteil: Die Sozialpartner in den Firmen können Lösungen vereinbaren – dies unter dem Schutze des GAV – die ihren Bedürfnissen entsprechen. Eine zukunfts-trächtige Lösung, die sogar von wichtigen EU-Vertretern neidlos als beispielhaft bezeichnet wird.

Weshalb ist denn überhaupt eine solche «schweizerische Sozialpartnerschaft» möglich? Unsere Gesetze ermöglichen innerhalb einer Branche den Abschluss von GAV, sofern diese dem Gesetz nicht widersprechen. Die GAV können jedoch wesentliche Abweichungen zu Gunsten der Vertragsparteien regeln. Diesen Freiraum nutzen wir voll. So haben z.B. die Angestellten schon im GAV von 1956 klare Regelungen zur 2. Säule (berufliche Vorsorge) vereinbart. Erst 1985 hat der Gesetzgeber das BVG eingeführt, dessen Regelungen aber um 50 bis 60 % tiefer liegen.

Ohne Verbände keine GAV

GAV sind nur möglich, wenn Verbände sowohl auf Arbeitgeber- wie auch auf Arbeitnehmerseite existieren. Nur sie können gemäss Gesetz GAV aushandeln und danach leben. Ohne Verbände gibt es keine GAV! Verbände können aber nur gegründet werden, wenn sich Arbeitgeber oder Arbeitnehmer freiwillig in einem Verband organisieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ABB, welche dem AV-ABB angehören, sind also indirekt verantwortlich, dass überhaupt GAV abgeschlossen werden können. Somit ist der Hausverband ein Träger des Gesamtarbeitsvertrages in der Maschinenindustrie. Als wichtiger Verband innerhalb des VSAM trägt der AV-ABB eine grosse Verantwortung. Seine Vertreter an den Delegiertenversammlungen des VSAM entscheiden mit, welche Arbeitsbedingungen in unserer Branche gültig sind.

Der VSAM wünscht dem AV-ABB weiterhin viel Kraft und Mut, die nun 75jährige Aufgabe weiterhin anzupacken und im Interesse seiner Mitglieder zu handeln. Andere Zeiten verlangen andere Lösungen. Auch diese Flexibilität hat der AV-ABB

bewiesen. Er wird auch in Zukunft eine wichtige Rolle als Träger des Gesamtarbeitsvertrages und der innerbetrieblichen Sozialpartnerschaft spielen.

Hanspeter Oppliger, Präsident VSAM

Ein engagierter Partner mit vielen Aufgaben und Dienstleistungen

Miteinander reden und gemeinsam nach Lösungen suchen, ohne seine persönlichen Freiheiten aufgeben zu müssen. Das ist auch ein Grundanliegen des AV-ABB.

Von der Geschichte zum Heute. Vieles, für das der AV-ABB damals mit grosser Kraft gekämpft hat, ist uns heute zur Selbstverständlichkeit geworden. Denken wir etwa an den freien Samstag, mehr Ferien, die 40-Stunden-Woche, den Ausbau der Mutterschaftsunterstützung und vieles mehr. Und der AV-ABB? Ist er damit überflüssig geworden? Nein, er erfüllt nach wie vor wichtige Aufgaben und erbringt wertvolle Dienstleistungen für seine Mitglieder. Nachstehend fassen wir das wesentliche rund um den AV-ABB zusammen:

Wer sind wir?

Der AV-ABB zählt heute rund 3600 Mitglieder, die vorwiegend in den Kantonen Aargau und Zürich arbeiten und wohnen. Er vereinigt mehrere Funktionen in sich. Er ist:

Träger des GAV

Der Hausverband ist ein Träger des Gesamtarbeitsvertrages in der Maschinenindustrie. Er wacht darüber, dass die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) im Sinne der Angestellten angewendet werden.

ein unabhängiger Verein

Der AV-ABB ist ein Verein nach geltendem Recht, parteipolitisch unabhängig, konfessionell und weltanschaulich neutral und treibt Angestelltenpolitik.

ein angestelltenpolitischer Verein

Der AV-ABB ist eine offizielle Institution im Rahmen der ABB Schweiz mit dem Auftrag, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Angestellten zu wahren. Den Schwerpunkt bilden die Angehörigen des technischen, kaufmännischen und administrativen Personals, das zur Zeit über 60 Prozent der Gesamtbelegschaft von ABB Schweiz ausmacht.

der Hausverband von ABB

Der AV-ABB bildet einen festen und wesentlichen Bestandteil der ABB Schweiz. Er steht gewissermassen für ihre menschliche und soziale Seite. Der AV-ABB will, dass die ABB erfolgreich und führend bleibt – auch in bezug auf Arbeitsbedingungen, Unternehmenskultur, Betriebsklima und Lebensqualität der ABB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter.



Ansprechpartner für unsere Mitglieder

Der AV-ABB sammelt, interpretiert und formuliert die Anliegen der Angestellten in den ABB-Betrieben und leitet sie an die entsprechenden Stellen weiter.

die «Partei» unserer Personalvertretungen und Mitglieder

Personalvertretungen der einzelnen ABB-Gesellschaften wie auch unsere Mitglieder finden hier eine Organisation, um ihre Anliegen vorzubringen und gemeinsam durchzusetzen.

Was haben wir?

Die Haben-Seite des AV-ABB darf sich sehen lassen. Es sind vor allem immaterielle Werte, welche die für materielle Werte entscheidenden Voraussetzungen schaffen. Wir haben:

einen GAV

Er ist die Basis für unsere heutigen Arbeitsbedingungen und ein wichtiges Dokument für den Arbeitsfrieden. Da er alle 5 Jahre neu ausgehandelt wird, lässt er sich laufend den neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt anpassen. Der AV-ABB gestaltet den GAV mit.

ein Informationsblatt

Unser Informationsblatt Abiszett informiert mehrmals jährlich über aktuelle Themen aus dem AV-ABB und aus der Arbeitswelt.

eine klare, transparente Vereinsstruktur

Die Vereinsstruktur des AV-ABB ist einfach und durchschaubar. Sie bezieht die Basis (Delegierte und Mitglieder) möglichst stark in den Entscheidungsprozess ein, damit sie die Zukunft ihrer Arbeitswelt mitgestalten kann.

aktive Mitglieder

Auch wenn im Laufe der Zeit viele Arbeitsbedingungen verbessert worden sind, sind Solidarität, Teamwork und Einstehen für andere nach wie vor gefragt.

klare Zielvorstellungen

Wir haben eine klare Marschrichtung für unseren Verband. Basis für unsere angestelltenpolitischen Anliegen sind unsere langfristigen Zielvorstellungen.

eine Beratungsstelle

für unsere Mitglieder bei individuellen Problemen.

Was bieten wir unseren Mitgliedern?

Der AV-ABB hat seinen Mitgliedern einiges zu bieten: Vom Rechtsschutz über Weiterbildung bis zur persönlichen Beratung. Dazu kommt noch die Vertretung der Mitgliederinteressen bei ABB und den politischen Gremien. Unser Angebot umfasst im einzelnen:

Jubiläum «75 Jahre AV-ABB»

Aufgrund seines 75jährigen Bestehens führte der AV-ABB 1995 – unter OK-Präsident Kurt Perren – ein umfassendes Jubiläumsprogramm mit vier Anlässen durch. Eigentlich nahelegend für einen Angestelltenverband, dass dabei Mensch, Arbeitswelt und die Familie im Mittelpunkt standen: Eröffnet wurden die Festivitäten mit einer Jubiläumsdelegiertenversammlung und einem Podiumsgespräch zum Thema «Mensch und Arbeitswelt heute». Zwei weitere Anlässe mit Referaten über «Mitarbeiterbezogene Führung am Beispiel ABB Unifer» und «Mitarbeiter als Manövriermasse» folgten. Mit dem grossen Jubiläumsfest in Baden kamen auch die Fröhlichkeit und das Zwischenmenschliche zum Zug: Ein abwechslungsreiches, familienfreundliches Programm bot informative und unterhaltensame Stunden für gross und klein. Das mit rund 450 Personen gut besuchte und erfolgreiche Jubiläumsfest war aber auch der richtige Ort, um über alte Zeiten zu sprechen oder die Veränderungen der Gegenwart und die Anforderungen der Zukunft zu diskutieren.



Es gibt noch viel zu tun. Packen wir's an!



Der AV-ABB hat sich seit seinem Bestehen immer wieder den Herausforderungen der Zeit gestellt und für die anstehenden Probleme Lösungen herbeigeführt. Davon zeugen zahllose Beispiele. Aber es gab für den Hausverband auch Zerreissproben, wie zum Beispiel 1988:

- Der Zusammenschluss der Firmen ASEA und Brown Boveri stellte jegliche Firmentradiotion und alle durch den Hausverband errungenen sozialen Einrichtungen in Frage. Heute ist diese Übergangsunsicherheit beseitigt. Die Arbeit des Verbandes geht in partnerschaftlicher Übereinstimmung mit der neuen Firma weiter.

- Die zweite Belastung brachte der mit den Arbeitnehmerverbänden ausgehandelte Gesamtarbeitsvertrag. Darin ist die Einrichtung von demokratisch gewählten Personalvertretungen in den einzelnen Gesellschaften der ABB Schweiz verankert. Durch die Arbeit dieser Personalvertretungen scheint ein Angestelltenverband in der heutigen Zeit überflüssig, eine Mitgliedschaft darin unnötig zu sein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen heute nur wenig, was der AV-ABB tut. Das Erreichte wird als selbstverständlich entgegengenommen. Das Nicht-Erreichte wird kritisiert, ohne nach den Gründen zu fragen.

Es gibt noch viel zu tun

Trotz dieser Entwicklung hat ein Angestelltenverband bei ABB Schweiz weiterhin seine Berechtigung. Denn wer sollte bei der Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages 1998 die Interessen der Angestellten mit Härte und Nachdruck, aber in fairer Verhandlung vertreten, wenn nicht die Vertreter der Angestellten?

Doch nur ein starker Verband, der sich auf die Meinung zahlreicher Mitglieder abstützen kann, hat eine Chance, die Anliegen seiner Berufsgruppe durchzusetzen. Es muss daher ein Ziel des AV-ABB in der Zukunft sein, die Mitgliederzahl zu erhöhen und vor allem mehr Mitglieder der jungen Generation, der Garanten der Zukunft, aufzunehmen und mit der Verbandsarbeit vertraut zu machen.

Eine weitere Aufgabe erwächst dem AV-ABB in der aktiven Mitarbeit in den Personalvertretungen. Dabei verfolgt der Angestelltenverband das Ziel, mehr geschulte und mit den Aufgaben vertraute Mitglieder zur Arbeit in den Personalvertretungen zu motivieren. Diese Absicht wird dadurch unterstrichen, dass innerhalb des AV-ABB ein Verantwortlicher für die Anliegen der Personalvertretungen benannt wurde.

Erste Schritte zu einer neuen Angestelltenschaft

ABB Schweiz hat begonnen, neue Arbeitsformen einzuführen. Dem Einzelnen wird mehr Verantwortung übertragen, aber auch mehr Freiheit gegeben. Die Aufhebung der zentralen Präsenzzeitkontrolle, die flexible Handhabung der Arbeitszeit, die Öffnung des Werkareals in Baden, die Beurteilung der Vorgesetzten durch ihre Untgestellten sind erste Schritte auf dem Weg zu einer neuen Angestelltenschaft. Die vorbehaltlose Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt, die Neuverteilung der immer knapper werdenden Arbeit, andere Arbeitszeitmodelle sind einige Themen, die vor allem die Angestellten der ABB Schweiz beschäftigen.

Umfassende Information über Veränderungen der Arbeitswelt notwendig

Um solche Probleme, die in Zukunft noch in vermehrtem Mass auftreten werden, zu bewältigen, sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch rechtzeitige, umfassende und sachliche Information auf das vorzubereiten, was ihre Arbeitswelt beeinflussen wird.

Dabei wird unter Information mehr als blosser Vermittlung von Neuigkeiten verstan-

den. Der AV-ABB meint mit dem Wort Information auch die Ausbildung und Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in neuen Denkmodellen, die Verbreitung neuer Ideen in Kursen für die Gesamtheit der Belegschaft, die Vertiefung dieses Gedankengutes durch praktische Übungen an Fallbeispielen. Mit dieser Art von Information muss der Weg zu neuem Denken vorbereitet, das Verständnis für Änderungen geweckt, die Durchsetzung ungewohnter Massnahmen ermöglicht werden. Das ist eines der grossen Ziele des Verbandes: Motivation durch Information.

Auch auf der politischen Ebene muss sich der Angestelltenverband vermehrt engagieren, indem er zum Beispiel bei Vernehmlassungen von Gesetzen auf Kantons- und Bundesebene und bei Initiativen aktiv mitwirkt. Denn noch viele Anliegen des Verbandes, die die Angestellten betreffen, harren der Erledigung. Themen, bei denen die Angestellten nicht abseits stehen dürfen, sondern sich vermehrt im Sinne der Verbandsmeinung einsetzen müssen.

Der AV-ABB darf an seinem 75. Geburtstag mit berechtigtem Stolz auf das Erreichte zurückblicken. Er darf aber die Hände nicht in den Schooss legen. Er muss vielmehr seine Struktur und seine Arbeitsweise überdenken und versuchen, sie rechtzeitig den jeweiligen Anforderungen der Zeit anzupassen. Das ist ein grosses Ziel. Es kann nur erreicht werden, wenn junge, engagierte und interessierte Frauen und Männer im Verband aktiv mitarbeiten, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten trotz aller beruflichen Arbeitsbelastung der Allgemeinheit zur Verfügung stellen, so wie das seit der Gründung des Angestelltenverbandes immer wieder der Fall gewesen ist.

Wiltraud Schaub, Präsidentin AV-ABB

Rechtsschutz im Arbeitsrecht

Für Rechtsprobleme, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, können sich unsere Mitglieder durch die Coop-Rechtsschutzversicherung beraten und vertreten lassen.

Vertretung der Mitgliederinteressen in politischen Gremien

Durch seine Verbindungen zu VSAM und VSA auf eidgenössischer Ebene und zu den Kartellen auf kantonaler Ebene werden die Anliegen der Angestellten in eidgenössischen wie kantonalen Parlamenten vertreten.

Informationsveranstaltungen

Für unsere Mitglieder organisieren wir Informationsveranstaltungen zu aktuellen Fragen der Arbeitswelt, die ABB-interner oder grundsätzlicher Natur sein können.

Kulturelle Veranstaltungen

Bei uns kommt auch die Kultur nicht zu kurz. Im Ausgleich zur Arbeitswelt beabsichtigen wir, vermehrt kulturelle Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit lokalen Kulturorganisationen zu organisieren.

Schulungsveranstaltungen

Wir organisieren Schulungsveranstaltungen für die Ausbildung zum Personalvertreter und Delegierten sowie Weiterbildungskurse für Vereinsmitglieder. Beides sind wichtige Anliegen, weil nur gut ausgebildete Repräsentanten ihre Aufgabe kompetent wahrnehmen können.

Individuelle Beratung für Mitglieder

Bei individuellen Problemen, die mit der Arbeitswelt zusammenhängen oder persönlicher Natur sind, können Mitglieder unsere Beratungsstelle in Anspruch nehmen. Unser Sekretariat vermittelt Kontakte zu Vorstandsmitgliedern oder zu weiteren Institutionen.

Welches sind unsere zentralen Anliegen?

Seit 1920 wurden viele Verbesserungen erreicht, die heute längst zur Selbstverständlichkeit geworden sind. Auch heute gibt es viele Detailfragen am Arbeitsplatz, die wichtig sind und gelöst werden müssen. Doch nicht davon soll hier die Rede sein. Vielmehr von unseren zentralen Anliegen. Der AV-ABB setzt sich für folgende Anliegen ein:

Errungenes bewahren

Auf Zeiten, in denen wir Neues durchsetzen können, folgen Zeiten, wo mühsam Errungenes

verteidigt werden muss. Das war schon in den vergangenen 75 Jahren so. Auch in der heutigen Zeit, in der tiefgreifende Veränderungen und Umwälzungen an der Tagesordnung sind, gilt es, Grundwerte und Erreichtes zu bewahren.

Gleichstellung von Mann und Frau

Der AV-ABB befürwortet die Gleichstellung von Mann und Frau. Dazu gehören nicht nur gleiche berufliche Chancen und gleiche Entlohnung, sondern es müssen auch Voraussetzungen geschaffen werden, die Frauen trotz Familie die Ausübung der Berufstätigkeit ermöglichen. Der AV-ABB setzt sich deshalb für flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch für die Schaffung der entsprechenden Voraussetzungen zwischen Schule und Arbeitsplatz ein, wie Blockunterricht, Mittagstisch, Kinderkrippen, Tagesschulen usw. Interessante Teilzeitarbeit soll für Frauen wie Männer offenstehen.

Ausbau der Mitbestimmung

Der Grundstein für die Mitwirkung und Mitbestimmung der ABB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter wurde bereits vor 20 Jahren gelegt. Das damals verabschiedete und immer wieder erweiterte Programm bietet viele Möglichkeiten, die heute zum Teil noch zu wenig ausgeschöpft werden. Der AV-ABB ist bestrebt, den Gedanken der Mitwirkung weiter umzusetzen. Wir unterstützen unsere Mitglieder aber auch bei der Wahrung ihrer persönlichen Mitwirkungsrechte am Arbeitsplatz zusammen mit den Repräsentanten in den Personalvertretungen der einzelnen Gesellschaften. Wir setzen uns für eine transparente und gerechte Entlohnung ein.

Arbeitsplätze schaffen

Ein wichtiges Anliegen des AV-ABB ist, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Auch sollen die Chancen für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert werden: Durch Unterstützung und Weiterbildung sollen sie in die Lage versetzt werden, den Beruf weiterhin ausüben zu können, auch wenn sie einen neuen Arbeitsplatz übernehmen müssen.

Förderung der Lebensqualität

Arbeiten ist nur ein Teil des Lebens, daneben gibt es andere Dinge wie Familie und Freizeit, die ebenso wichtig sind. Im Leben sind auch immaterielle Werte wichtig, nicht nur Geld. Ziel ist deshalb Ausgewogenheit zwischen Arbeit und Leben. Das bedingt eine andere Definition der Arbeit. Der AV-ABB setzt sich ein, dass auch unbezahlte Arbeit (z.B. Hausfrauenarbeit) und Arbeit, die der Gesellschaft generell zugute kommt, als solche anerkannt werden.

«Wir setzen uns für die Schaffung neuer Arbeitsplätze und somit für den Erhalt des Werkplatzes Schweiz ein.»

«Wir befürworten eine Lebensqualität, in der die Faktoren Arbeit und Freizeit im richtigen Verhältnis zueinander stehen.»

«Wir fördern unsere Mitglieder bei ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung, indem wir günstige Weiterbildungsmöglichkeiten bieten und Mitwirkung im Verband, in Personalvertretungen oder anderen Gremien ermöglichen.»

Wie sind wir organisiert?

Unsere Vereinsstruktur ist einfach und transparent. Sie ermöglicht eine direkte Kommunikation zwischen Basis und Vorstand: Delegierte und Mitglieder können also aktiv mitgestalten. Der AV-ABB umfasst folgende Strukturen:

Vorstand

Der Vorstand besteht aus Geschäftsträgern (Präsident, Vizepräsident, Kassier, Aktuar, Pensionierten-Vertreter) und Teamleitern. Seine Kompetenz ist in den Statuten des AV-ABB geregelt. Die Wahl des Vorstandes erfolgt durch die Delegiertenversammlung.

Delegierte

Oberstes Organ des AV-ABB ist die Delegiertenversammlung, in der Mitglieder aller ABB-Gesellschaften vertreten sind. Die Delegierten werden durch die Mitglieder in den verschiedenen Wahlkreisen gewählt. Viele unserer Personalvertreter der ABB-Gesellschaften sind Delegierte des AV-ABB.

Mitglieder

Der AV-ABB steht allen Frauen und Männern offen, die Angestellte der ABB sind.

Teams

Aktuelle Fragen werden in Arbeitsteams behandelt, die einen engen Bezug zur Basis haben. Sie bestehen aus je einem Vorstandsmitglied (Teamleiter) und aus Delegierten oder Mitgliedern.

Verbandssekretariat und Informationskoordinationsstelle

Das Verbandssekretariat und die Informationskoordinationsstelle besorgen die Administration, koordinieren den Informationsfluss, sind Auskunfts- und Beratungsstelle.

Wie bringen wir unsere Anliegen ein?

Der AV-ABB hat verschiedene Möglichkeiten, um die Anliegen seiner Mitglieder ABB-intern einzubringen:

Personalvertretungen der Gesellschaften

Jede ABB-Unternehmung hat eigene Personalvertreter. Sie werden demokratisch durch die Belegschaft gewählt und sind Gesprächspartner der Unternehmungsleitungen. Der AV-ABB stellt Personalvertreter in verschiedenen Gesellschaften, welche – kompetent und gut ausgebildet – die Angestellteninteressen vertreten.

Abgeordnetenversammlung aller Personalvertreter

Delegierte Personalvertreter aus allen ABB-Unternehmungen bilden die Abgeordnetenversammlung. Sie ist Diskussionsorgan und Genehmigungsbehörde für Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber, die für alle Gesellschaften verbindlich sind. Sie wählt den Leitungsausschuss und erteilt ihm Kompetenzen. In dieser Abgeordnetenversammlung bildet der AV-ABB eine Fraktion, der rund 2/3 der 48 Mitglieder angehören.

Leitungsausschuss der Personalvertretung ABB Schweiz

Der Leitungsausschuss ist das ausführende Organ der Abgeordnetenversammlung. Er ist Gesprächspartner der Geschäftsleitung und der Personaldirektion der ABB Schweiz. Er behandelt Themen allgemeiner Natur wie Mitwirkungsprogramm, Veränderungen am Arbeitsplatz, Sozialpläne, Arbeitsverträge ABB Schweiz. Auch dem Leitungsausschuss gehören Vertreter des AV-ABB an.

Zusammenarbeit mit anderen Vereinigungen

Es gibt Probleme in der Arbeitswelt, die ABB-intern gelöst werden können. Es gibt aber auch Probleme, die auf Verbandsebene oder auf staatlicher Ebene (Gesetzgebung) gelöst werden müssen. Der AV-ABB arbeitet deshalb mit folgenden Vereinigungen zusammen:

- VSAM

Der AV-ABB ist Mitglied des VSAM. Dieser ist als nationaler Träger des Gesamtarbeitsvertrages in der Maschinenindustrie der Sozialpartner des Arbeitgeberverbandes der Schweizerischen Maschinenindustrie ASM.

- VSA

Über den VSAM ist der AV-ABB in der Dachorganisation VSA präsent. Sie vertritt die Angestellteninteressen auf eidgenössischer Ebene, die durch mehr als 30 National- und Ständeräte vertreten werden.

- VAA und VKZA

Der AV-ABB ist auch in kantonalen Anliegen präsent: im Kanton Aargau durch die VAA, im Kanton Zürich durch die VKZA. Diese Vereinigungen stellen die Verbindung zu den Parlamentariern auf kantonaler Ebene sicher.

Mitbestimmen – soweit wie nur möglich

Wie wird wohl die politische und wirtschaftliche Weltordnung nach dem Jahr 2000 aussehen? Wie werden sich Arbeitswelt und Gesellschaft weiterentwickeln?

- Die Veränderung der Arbeitsformen wird weitergehen, wie auch die der Technik und der Wirtschaft, ja ihr Tempo wird wahrscheinlich noch zunehmen.

- Die Öffnung der Märkte, auch der Arbeitsmärkte, sowie die internationale Verflechtung der Konzerne können zu einer verstärkten Mobilität der Arbeitnehmer führen, was sich wesentlich auf die Struktur der Arbeitnehmer-schaft auswirken wird.

- Für die Schweiz wird es weiterhin darum gehen, konkurrenzfähig zu bleiben und Arbeitsplätze zu schaffen. Auch wird sich eine neue Definition der Arbeit aufdrängen, damit auch Arbeit, die nicht bezahlt ist, als solche anerkannt wird.

- Der Gedanke der Partnerschaft im Unternehmen muss sich weiterentwickeln. Gemeint ist eine Partnerschaft quer durch alle Hierarchieebenen, durch alle Arbeitsbereiche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, in interdiszi-

plinären Teams, zwischen Mann und Frau, zwischen Jung und Alt, mit den Kunden – eine Partnerschaft, bei der alle gewinnen.

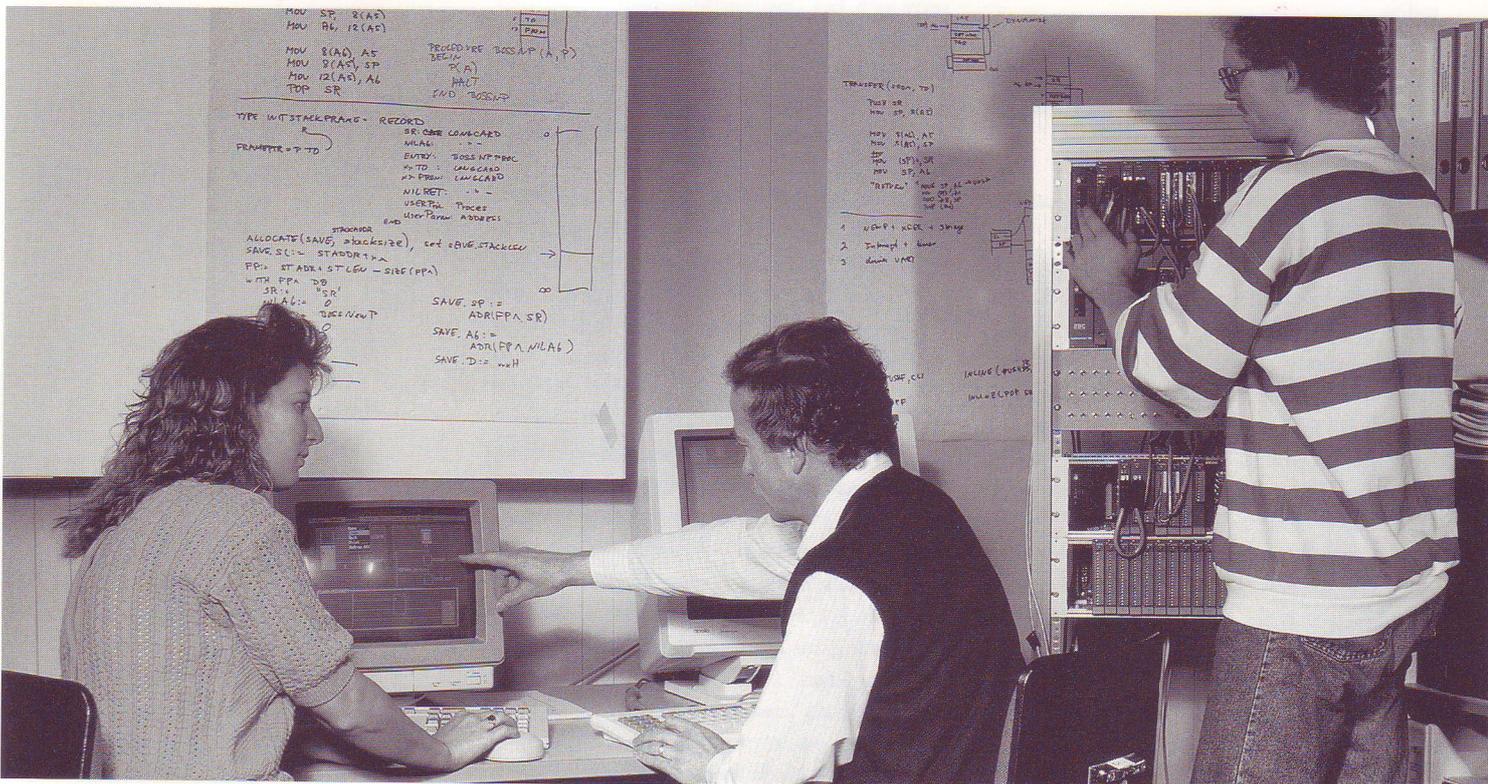
- Es wird weiterhin die Aufgabe der Angestellten sein, die Anliegen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer so aufeinander abzustimmen, dass beide Partner profitieren – auch unter schwierigen Verhältnissen.

Wir vom AV-ABB können Veränderungen nicht aufhalten. Aber wir können und wollen das Beste daraus machen. Wir wollen deshalb in noch stärkerem Mass mitreden und mitbestimmen, wenn es um neue Lösungen geht, die uns betreffen und die in unserem Einflussbereich liegen.

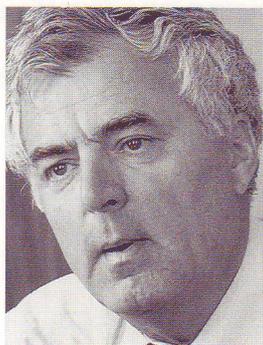
Damit dies gelingt, müssen sich alle Mitglieder des AV-ABB mit angestelltpolitischen Thesen auseinandersetzen und sie mittragen. Nur durch aktive Mitarbeit und Engagement eines jeden einzelnen Mitgliedes ist der Erfolg für die Zukunft garantiert.

Gemeinsam wollen wir auch in Zukunft einste-hen für Mitbestimmung, Gerechtigkeit und Solidarität – zum Wohle aller.

Teamwork – eine Arbeitsform mit Zukunft: Lösungen gemeinsam erarbeiten, mitreden, mitbestimmen und sich miteinander über den Erfolg freuen!



Die Sozialpartnerschaft der Zukunft



In einem Augenblick, in dem der Werkplatz Schweiz um seine internationale Konkurrenzfähigkeit ringt, ist es gut, anlässlich des 75-Jahr-Jubiläums des AV-ABB eine bewährte Säule schweizerischer Wettbewerbsfähigkeit zu würdigen: die Sozialpartnerschaft. Zusammen mit dem hohen Ausbildungsstand unserer Bevölkerung, der Innovationskraft unserer Forschungs- und Entwicklungsabteilungen, der politischen Stabilität und der leistungsfähigen Infrastruktur unseres Landes zählt der soziale Friede zu unseren wichtigsten Standortvorteilen.

Wie können wir dieses Erbe bei ABB Schweiz jung erhalten? Wie sieht eine tragfähige Sozialpartnerschaft in der Zukunft aus?

1. Grundlage jeder Partnerschaft sind Vertrauen und Transparenz.

Das gilt auch für die Sozialpartnerschaft an der Schwelle zum dritten Jahrtausend. Deshalb lege ich grossen Wert darauf, dass unternehmerische Entscheide nachvollziehbar sind. Wir haben eine Reihe diesbezüglicher Instrumente geschaffen, z.B. das Mitwirkungsprogramm, die regelmässig stattfindenden Informationsveranstaltungen der Personalvertreter und den Sozialbericht.

Transparenz wird auch durch kleinräumige Strukturen erhöht. Deshalb haben wir analog zu unserer unternehmerischen Aufgabe auch die sozialpolitische Aufgabe soweit wie möglich dezentralisiert: Was die kleinere Einheit gleich gut oder sogar besser kann, soll sie auch ausführen. Die Sozialpartnerschaft muss von unten nach oben aufgebaut und gelebt werden.

2. Das oberste Ziel der Sozialpartnerschaft muss der Erhalt und der Ausbau der globalen Konkurrenzfähigkeit unseres Unternehmens sein.

Nur konkurrenzfähige Unternehmen sind langfristige Arbeitgeber. Diesem Ziel entsprechend, müssen die Bedürfnisse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufeinander abgestimmt werden.

In Zukunft werden wir unser Augenmerk vor allem den immateriellen Faktoren unserer Arbeit zuwenden müssen: Durch welche Massnahmen können wir noch mehr Sinn, noch mehr Freude aus unserer Arbeit gewinnen? Mehr Gestaltungsfreiraum, mehr Eigenverantwortung, flexiblere Arbeitszeiten, attraktive und zeitgemässe Weiterbildungsangebote markieren schlagwortartig den in Zukunft einzuschlagenden Weg.

Sie wissen, dass ABB Schweiz ganz bewusst eine Aus- und Weiterbildungskultur pflegt. Das beginnt bei unseren Lehrlingen: Wir legen grossen Wert darauf, dass sie umfassend ausgebildet sind und sich somit rasch in der Arbeitswelt zurechtfinden. Das setzt sich bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fort: Wir wollen ihnen in einer Zeit des raschen Wandels das jeweils aktuelle Rüstzeug für ihre Tätigkeit geben, sie darüber hinaus aber auch arbeitsmarktfähig erhalten. Aufgrund der Dynamik der Wirtschaft und der Technologie kann der Arbeitgeber in Zukunft immer weniger eine Arbeitsplatzsicherheit garantieren, auch ABB Schweiz nicht. Was wir aber können – und das verstehen wir als unsere soziale Verantwortung – ist, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so gut und zeitgerecht aus- und weiterzubilden, dass sie keine Mühe haben, notfalls auch einen Arbeitsplatz zu wechseln.

3. Moderne Sozialpartnerschaft heisst auch, sich gemeinsam einzusetzen für eine wirtschaftsfreundliche Rahmenordnung.

Im Zeitalter des globalen Standortwettbewerbes kommt ihr eine entscheidende Bedeutung zu. Zusammen müssen wir dafür werben, dass sich der Produktionsfaktor Arbeit durch staatliche Regelungen nicht weiter verteuert und dass die Lebenshaltungskosten durch mehr Binnenwettbewerb gesenkt werden können.

Ich gratuliere dem AV-ABB und seinen Mitgliedern sehr herzlich zum 75. Geburtstag und danke ihnen für die konstruktive Zusammenarbeit! Ich wünsche dem Verband und uns allen eine erfolgreiche Zukunft. Denken wir daran: Zusammen erreichen wir mehr!

Edwin Somm, Vorsitzender
der Geschäftsleitung ABB Schweiz

Quellenhinweis

Das Grundlagenmaterial für diese Broschüre stammt hauptsächlich aus dem Archiv des AV-ABB in Baden. Wichtige Informationen lieferten zudem die Hauszeitung der BBC/ABB von 1942 bis 1995, Mitteilungen des VSAM und heutiges Informationsmaterial des Hausverbandes.

Impressum

Herausgeber:

AV-ABB, Baden

Konzept, Realisierung:

MACH AG, Baden

Textredaktion:

Franz Hard, Baden

Druck:

Buchdruckerei AG Baden

Auflage: 8000 Exemplare

November 1995