

Convention patronale (CP)

Engagement für die Arbeitgeber der Uhrenindustrie

Der Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie (CP) setzt sich seit 1937 für gute soziale Rahmenbedingungen und die Entwicklung der Uhrenbranche und der mikrotechnischen Industrie ein. Heute konzentriert sich die CP auf vier Schwerpunkte: Die Arbeitgeberpolitik, die Weiterbildung, die Gesundheit und die Sicherheit sowie Information und Imagepflege. *François Matile*



Bild: CP

In der Uhrenbranche ist Präzisionsarbeit und handwerkliches Können gefragt.

Am 15. Mai 1937 haben 19 Arbeitgeberorganisationen der Uhrenindustrie und die Gewerkschaft FOMH (später SMUV und seit 2005 Unia) mit dem Abschluss des ersten Gesamtarbeitsvertrags (GAV) den Streik der Arbeiter und Arbeiterinnen der Zifferblattindustrie beendet. Dieses Ereignis steht für den Beginn des Arbeitsfriedens in der Schweiz.

Föderalistische Struktur

Zuvor war die Uhrenbranche stark kartellisiert, geprägt durch eine hoch entwickelte Arbeitsteilung und einen grossen Individualismus der Arbeitgeber. Es gab keine einheitliche Arbeitgeberfront gegenüber den Gewerkschaften. In der Folge drängte es sich jedoch auf, mit einer Stimme zu sprechen. Deshalb wurde der Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie (CP) gegründet. Er richtete seinen Sitz in der Uhrenmetropole La Chaux-de-Fonds ein und wurde zur einzigen nationalen «welschen» Arbeitgeberorganisation. Die leitenden Organe der CP waren immer auf die Erhaltung einer Struktur

bedacht, welche die Bedürfnisse der Basis aufnimmt und berücksichtigt.

In der Tat widerspiegelt die Organisation der Arbeitgeberschaft der Uhrenbranche jene des helvetischen Föderalismus: Die Unternehmen sind quasi die Gemeinden, die regionalen Uhrenverbände die Kantone und die CP die Eidgenossenschaft. Wie diese koordiniert der Arbeitgeberverband die allgemeine Politik und deren Richtung, wie sie behandelt er Probleme, die die Gesamtheit der Gemeinschaft betreffen. Als Folge dieser Struktur hat die CP nur Kollektivmitglieder, die Unternehmen nach regionalen oder Produktkriterien zusammenfassen.

In den 1960er-Jahren, als die Uhrenindustrie noch kartellisiert war, zählte der Arbeitgeberverband bis zu 34 Kollektivmitglieder. Als Anekdote: Er umfasste einen Verband der Metall-Zifferblatthersteller und einen Verband der Email-Zifferblatthersteller, die Fabrikanten von Uhrengehäusen hatten unterschiedliche Verbände, je nachdem, ob ihr Produkt

aus Gold, Silber oder einfachem Metall bestand. Diese Epoche ist vorbei und die CP hat sich im Kielwasser der Konzentrationen und Vertikalisierungen der Branche neue Strukturen gegeben. Zurzeit hat der Verband sieben Kollektivmitglieder und 446 Unternehmen mit insgesamt 42 000 Arbeitnehmenden (2009). Davon entfallen auf Direktionspersonal 3,2 Prozent, auf Personal in der Verwaltung 22,2 Prozent, in der Produktion 73,9 Prozent und 0,7 Prozent auf Heimarbeiter. Die klare Mehrheit findet sich in der «Uhrenregion»: Neuenburg zählt 27,1 Prozent des Personalbestands, dann folgen Bern mit 20,2 Prozent, Genf (17,3), der Jura (9,6), Waadt (9,5) und Solothurn mit 8 Prozent. Der Rest von 8,3 Prozent verteilt sich auf ein halbes Dutzend Kantone.

Eine doppelte Besonderheit

Der Verband CP hat vier Tätigkeitsbereiche. Zuerst die Arbeitgeberpolitik: Er hat vier Gesamtarbeitsverträge mit der Unia, der Syna, dem KV Schweiz und der Schweizer Kader Organisation (SKO) unterschrieben. In der Uhrenindustrie ist die soziale Partnerschaft alt hergebracht, erprobt und unterliegt keinen grundsätzlichen Anfechtungen. Mit der Unia hat der Verband seit 1937 13 GAV abgeschlossen und nie einen vertragslosen Zustand gekannt.

Die Beziehungen zwischen dem Verband und den Gewerkschaften sind auf zwei Arten besonders: Erstens ist der GAV nicht zwingend, die Beteiligung der Arbeitgeber ist aber sehr gross: Der GAV deckt 73 Prozent der Unternehmen und 85 Prozent des Personalbestands der Uhrenbranche ab. Zweitens schweigt er zur Festsetzung der effektiven Löhne – eine zentrale Frage in den Gesamtarbeitsverträgen. Im Lohnbereich kann nur über die Teuerungszulage und über die Mindestlöhne bei der Anstellung verhandelt werden. Die normativen Bestimmungen des GAV werden als grosszügig beurteilt. Für die Gewerkschaften sind sie das Resultat ihrer progressiven Forderungen, aber sie widerspiegeln eher die überzeugte Zustimmung der Arbeitgeberschaft zur sozialen Verantwortung des Unternehmens.

Die berufliche Weiterbildung ist der zweite Schwerpunkt der Aktivitäten: Die

CP hat den Status einer Organisation der Arbeitswelt (OdA), sie vertritt die Branche gegenüber der öffentlichen Hand und fungiert als Schnittstelle zu technischen Schulen, Fachhochschulen (FH) und Unternehmen. Als Träger von branchenspezifischen Berufen achtet die CP darauf, dass bei Reglementierungen die Bedürfnisse der Unternehmen berücksichtigt werden.

Daneben entfaltet die CP eine breite Palette von «À-la-carte»-Aktivitäten. Die Uhrenindustrie ist sehr vielfältig. Sie kombiniert seit Jahrzehnten hochentwickelte industrielle Verfahren mit handwerklichen Tätigkeiten, die entscheidend zum Mehrwert der Zeitmesser beitragen. Der Verband sorgt dafür, dass diese spezialisierten Berufe erhalten bleiben, z. B. Tätigkeiten mit so poetischen Namen wie Anglierung oder Guillochierarbeit. Am anderen Ende des Ausbildungsspektrums hat sich die CP dafür eingesetzt, dass in der Uhrenindustrie Postgraduate-Ausbildungen für Konstruktionsingenieure angeboten werden. Grundsätzlich gilt: Der Verband engagiert sich so für die Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung, dass sie den hohen qualitativen und quantitativen Anforderungen der Branche gerecht wird. Dazu zwei Zahlen: 1999 betrug die Quote des nicht qualifizierten Personals 46,7 Prozent, bis 2009 ging sie auf 36,9 Prozent zurück. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich die vom Verband vertretene Zahl der Beschäftigten von 34 000 auf 42 000 Personen.

Für Gesundheit und Sicherheit

Das dritte Element der Verbandsarbeit betrifft die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (GSA). Der Verband bietet den Mitgliedern eine Ad-hoc-Dienstleistung an, die im Rahmen einer Branchenlösung die Unternehmen bei der Anwendung der gesetzlichen Normen begleitet – insbesondere bei der Anwendung der Richtlinie 6508 der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS). Er organisiert Kurse, führt Audits durch und lanciert Kampagnen und Aktionen, um die häufigsten Ursachen von Berufskrankheiten und Berufsunfällen zu beseitigen. Dank diesen Angeboten und den eigenen Anstrengungen der Unternehmen konnte

die Quote der Schadenfälle auf ein minimales Niveau gesenkt werden, ein Erfolg, der sich auch auf die Höhe der Versicherungsprämien ausgewirkt hat.

Schliesslich verfügt die CP über eine Dienststelle, welche die Kommunikation und Dokumentation sicherstellt. Sie liefert auch Statistiken oder Informationen zur beruflichen Weiterbildung und engagiert sich dafür, dass das dynamische Image der Branche und ihrer Berufe in der Öffentlichkeit gefestigt wird – vor allem auch bei den Jungen.

Für Dialog und Wohlstand

So sorgt die CP mit einer Palette von Dienstleistungen und ihrer Expertise dafür, dass die sozialen Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Uhrenbranche und der mikrotechnischen Industrie sichergestellt werden. Sie ist überzeugt, dass die Verständigung der Konfrontation vorzuziehen ist und setzt sich für einen fruchtbaren sozialen Dialog ein. Als Garant eines gerechten Gleichgewichts zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden – und zur Förderung des Wohlstands. ■

François Matile ist Generalsekretär der Convention patronale.



CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

Branche: Uhren und Mikrotechnik

Mitglieder: 7 Verbände mit total 446 Unternehmen

Beschäftigte: Rund 42 000 (85,6 Prozent des Branchenpersonals)

Gründung: 1937

Prioritäten: Arbeitgeberpolitik, Berufsbildung, Gesundheit und Sicherheit

Präsidentin: Elisabeth Zölch-Balmer

Kontakt

Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie (CP)

Avenue Léopold-Robert 65
2301 La Chaux-de-Fonds

Telefon: 032 910 03 83

www.cpih.ch