Mitbestimmung als verbandspolitisches Ziel

Autor(en): **Schelker, Markus**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **66 (1974)**

Heft 6-7

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-354669

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Mitbestimmung als verbandspolitisches Ziel

Die Forderung nach der Mitbestimmung der Arbeitnehmer trägt grundsätzliche gesellschaftspolitische Züge: Mitbestimmung ist zu verstehen als ein Grundrecht jedes Arbeitnehmers auf Teilhabe am wirtschaftlichen Entscheidungsprozess, das in allen Branchen, Berufen und Funktionen gewährleistet werden muss.

Unter diesem Gesichtspunkt betrachtet sprengt die Mitbestimmung sicher den Rahmen eines verbandspolitischen Zieles; sie ist das Anliegen des Arbeitnehmerbewegung schlechthin, welcher auch die Unterstützung anderer gesellschaftspolitisch aktiver Kreise (der christlichen Sozialethik beispielsweise) gefunden hat.

Aus diesem Grunde wurde auch die Forderung nach der Mitbestimmung nicht etwa durch einen parlamentarischen Vorstoss oder im Rahmen der gewerkschaftlichen Vertragspolitik erhoben, sondern auf dem Wege der Verfassungsinitiative angemeldet. Die Verfassung ist wohl in einem Rechtsstaat das geeignete Instrument zur Verankerung und Sicherung von Grundrechten.

Gesicherte Grundrechte allein genügen nicht!

Nun kann allerdings nicht bestritten werden, dass jedes Grundrecht konkret ausgestaltet werden muss, um unmittelbar wirksam zu werden. Die meisten Verfassungsartikel bedürfen deshalb einer Ausführungsgesetzgebung, damit man sie überhaupt anwenden kann. Dies trifft auch für das Grundrecht der Mitbestimmung zu.

Hier stellt sich somit konkret die Frage nach den möglichen Formen eines allfälligen Mitbestimmungsgesetzes. Grundsätzlich liegt gemäss der Organisation des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes auch die Kompetenz, Gesetzesvorschläge zu formulieren oder zu Entwürfen der Verwaltung Stellung zu nehmen, beim Gewerkschaftsbund und nicht bei den angeschlossenen Verbänden.

Andererseits lässt sich nicht verschweigen, dass durch eine Ausführungsgesetzgebung zum Mitbestimmungs-Verfassungsartikel die Interessen der einzelnen Verbände gerade wegen des höheren «Konkretisierungsgrades» der Gesetzesstufe in weit stärkerem Masse berührt werden als durch den Grundsatz schlechthin, bei dem es – wie erwähnt – um ein fundamentales gesellschaftspolitisches Postulat geht, bei dem die besonderen Verhältnisse in den verschiedenen Branchen keine Rolle spielen.

Bei der Ausgestaltung eines Mitbestimmungsgesetzes dürfte deshalb vor allem die Frage im Vordergrund stehen, was gesetzlich geregelt und was den Gesamtarbeitsverträgen und damit der Autonomie der einzelnen Gewerkschaften und ihrer Vertragspartner überlassen werden soll.

Gesetz und Vertrag in der Mitbestimmungsfrage

Wir haben die beiden Begriffe Gesetz/Vertrag absichtlich mit dem Bindewort «und» verbunden, um damit klar zum Ausdruck zu bringen, dass es uns nicht um einen Konflikt, sondern um eine sinnvolle Ergänzung zwischen beiden Rechtssetzungsformen geht.

Grundsätzlich sollte man davon ausgehen, dass alles, was allgemein gültig und auch in allen Branchen anwendbar ist, vom Gesetz geregelt werden kann. Darüber hinaus sollten schon im Gesetz auf die unterschiedlichen Mitbestimmungsbedingungen etwa im industriellen und gewerblichen Bereich, in Produktions- und Dienstleistungsunternehmen usw. hingewiesen und entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Auch die materiellen Inhalte der Mitbestimmung auf den Ebenen der Unternehmung, des Betriebes und des Arbeitsplatzes bedürfen zweifellos einer gesetzlichen Rahmenregelung.

grundlagen zur veredelung von vorurteilen

I

der industrielle
gründet eine
stiftung

II

der student hat
sich mit
argumenten
ausgerüstet

III

der arbeiter
kommentiert
sein leben

Peter Huckauf

Andererseits besteht sowohl im Bereich der formellen Ausgestaltung der Mitbestimmung als auch bei der detaillierten Festlegung des materiellen Mitbestimmungsbereichs das Bedürfnis nach branchenspezifischen Lösungen, welche im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge wohl leichter und auch zweckmässiger gefunden werden könnten als auf Gesetzesstufe.

Ein Beispiel möge verdeutlichen, worum es uns hier geht: Der Begriff des Betriebes bedeutet in einem industriellen Unternehmen (räumlich-technische Einheit, vorwiegend standortstabile Arbeitsplätze) etwas anderes als bei einem Hoch- und Tiefbauunternehmen (geographisch stark gestreute Produktion, in der Regel mehrmalige jährliche Standortwechsel der Arbeitsplätze). Es liegt auf der Hand, dass hier verschiedene Typen der betrieblichen Mitbestimmungen verwendet werden müssen, um den völlig unterschiedlichen Bedingungen gerecht zu werden.

Um gefährliche «Mitbestimmungslöcher» zu vermeiden, müsste allerdings dafür gesorgt werden, dass die entsprechenden GAV-Vereinbarungen allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Gerade hier, im Entwickeln und Erarbeiten branchenspezifischer Lösungen, liegt eine grosse Aufgabe und eine grosse Chance für die einzelnen Verbände und ihre Mitglieder: gesamtarbeitsvertragliche Lösungen setzen eine viel direktere und unmittelbarere Beteiligung der Mitglieder schon In der Vorbereitungsphase voraus als der gesetzliche Weg!

Mitbestimmung = Mitgliederbestimmung!

Das Mitbestimmungsprogramm des SGB gilt für alle seine Mitgliederverbände. Es wird aber Aufgabe der einzelnen Gewerkschaften sein, in ihrem Einzugsbereich für die Konkretisierung der Mitbestimmung zu sorgen. Die Mitbestimmung soll und will ja – im Gegensatz zu den von den Unternehmern immer wieder vorgebrachten Behauptungen – keine Beherrschung der Unternehmen durch die Gewerkschaften herbeiführen, sondern die Rechte des Arbeitnehmers in Betrieb und Unternehmung mehren und sichern. Dies setzt aber voraus, dass gerade die Gewerkschaftsmitglieder nicht einfach fixfertige Mitbestimmungsrezepte vorgesetzt bekommen, sondern an der Entwicklung der Formen der Mitbestimmung, die für sie unmittelbar gelten sollen, aktiv mitarbeiten können und wollen.

Dafür zu sorgen, dass die Mitbestimmung zu einer Mitgliederbestimmung wird, ist vielleicht die wichtigste Aufgabe, die sich den Verbänden in diesem Zusammenhang stellt. Markus Schelker

Kooperation oder Konfrontation in der Mitbestimmung

Die Mitbestimmungsinitiative wird damit begründet, es gelte, die *Gleichberechtigung zwischen Kapital und Arbeit* herzustellen. Diese Begründung verkennt, dass sich das Unternehmungskapital aus sehr verschiedenen Komponenten zusammensetzt (Aktienkapital, Obligationenkapital, Bankdarlehen, Kunden- und Lieferantenkredite usw.). Zu welchem dieser Kapitalien wäre eigentlich eine Gleichberechtigung der Arbeitnehmer angemessen? Mitbestimmung wird bekanntlich auch innerhalb der öffentlichen Verwaltung gefordert; niemand wird aber behaupten, dass in der öffentlichen Verwaltung das Kapital im Sinne der Gegenüberstellung Kapital/Arbeit eine Rolle spiele. Mitbestimmung lässt sich somit nicht aus dem Verhältnis Kapital/Arbeit ableiten.

Bei der Mitbestimmung geht es primär um die *Gestaltung der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen*. Wird dies erkannt, lässt sich eine realistische Grundlage der Diskussion gewinnen. Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen spielen sich auf verschiedenen Ebenen ab, z. B. zwischen dem Vorgesetzten und seinen Mitarbeitern, zwischen der Belegschaft eines Betriebes bzw. der Betriebskommission und der Unternehmungsleitung oder zwischen Arbeitnehmerverbänden und Arbeitgeberorganisationen. Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen können aber nur dort wirklich tragfähig sein, *wo zwei echte Partner einander gegenüberstehen, wenn beide selbständig handeln können und wenn jeder die Funktion des andern anerkennt.*

Auf dieser Basis ist die Mitbestimmung heute grundsätzlich anerkannt, und zwar sowohl in der öffentlichen Verwaltung als auch in der Wirtschaft. Vielfältige Formen sind schon verwirklicht, vieles ist in Vorbereitung, und vieles könnte noch realisiert werden, wenn sich die Partner unvoreingenommen zum Gespräch über die zeitgemässe Gestaltung der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen unter Respektierung der Autonomie und Funktion beider Partner zusammenfänden.

Moderne Führungsmethoden, die eine weitgehende Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen, den Dialog des Vor-