Thesen zur Mitbestimmung

Autor(en): **Rich, Arthur**

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-354677

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

Thesen zur Mitbestimmung

1. Mitbestimmung in der Industrie heisst partizipative Kooperation zwischen den Trägerschaften der verschiedenen Produktionsfaktoren in Unternehmen und Betrieb.

2. Sie setzt die Anerkennung des Faktors Arbeit als gleichberechtigt mit den übrigen Faktoren voraus.

3. Von partizipativer Kooperation kann darum nur dort die Rede sein, wo in Unternehmen und Betrieb die Kooperierenden nicht nur zusammenwirken, sondern trotz der vorhandenen Positions- und Interessengegensätze gleichberechtigt an der Machtverwaltung, Willensbildung und Entscheidungsfindung teilhaben.

4. Mitbestimmung ist ein unteilbares Ganzes. Die partizipative Kooperation wird in Frage gestellt, wenn sie nicht auf sämtlichen Ebenen spielt.

5. Die Mitbestimmung hat auf jeder Ebene eine besondere Grundfunktion; sie kann nur in dem Masse funktionieren, als sie dieser Begrenzung Rechnung trägt.

6. Die Grundfunktion der Mitbestimmung der Arbeitnehmerseite auf der Unternehmensebene (Verwaltungs-, Aufsichtsrat) besteht in der Mitlegitimierung und Mitkontrolle der Unternehmensleitung sowie in der Beteiligung bei der Festlegung der langfristigen Unternehmensziele, überhaupt der Unternehmenspolitik.

7. Die durch die Mitbestimmung bedingte Teilung der in einem Unternehmen konzentrierten Macht muss so geordnet werden, dass im Rahmen der vereinbarten Unternehmensverfassung die Einheitlichkeit, Verantwortungsfähigkeit und das Direktionsrecht der Geschäftsleitung gewährleistet bleiben.

8. Die Mitbestimmungsfunktion der Arbeitnehmer wie der Kapitalgeber kann auf der Unternehmensebene nur indirekt-repräsentativ, durch gewählte Vertreter, wahrgenommen werden.

9. Mitbestimmung im Sinn der partizipativen Kooperation ist in dem Masse funktionsfähig, als sich die Arbeitnehmerseite mit den notwendigen und insofern berechtigten Kapitalbildungs- bzw. Rentabilitätsinteressen befreunden kann, was durch eigene finanzielle Beteiligung, vorab in gesellschaftlicher Gestalt, begünstigt wird.

10. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer hat auf der Betriebsebene, gemäss ihrer Grundfunktion, vor allem den betrieblichen Schutz der Belegschaft zu sichern, und zwar in personeller, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht.

11. Diese Schutzfunktion lässt sich wirksam nur kollektiv, nicht individuell, wahrnehmen und macht daher ein kollektives Mitbestimmungsorgan (Betriebskommission, Betriebsrat usw.) erforderlich.

12. Die Wahrnehmung der kollektiven Schutzfunktion der Mitbestimmung zugunsten der Arbeitnehmer im Betrieb bedarf des Rückhaltes an den Gewerkschaften, weil die isolierte Belegschaft gegenüber der Unternehmerschaft machtmässig im Nachteil ist.

13. Wegen ihres kollektiven bzw. repräsentativen Charakters reicht die Mitbestimmung auf der Betriebs- und Unternehmensebene nicht aus, um dem einzelnen Arbeitnehmer das Bewusstsein zu geben, real an den Entscheidungsprozessen in seiner Arbeitswelt beteiligt zu sein, auch wenn Wahl und Kontrolle der Mitbestimmungsträger optimal demokratisch vor sich gehen.

In diesem Sinne liessen sich die in der Botschaft aufgeführten Verfassungsartikel über die Kompetenzordnung (Art. 85, eidgenössische Räte) und Art. 102 (Aufsichts- und Exekutivfunktionen des Bundesrates) erweitern und ergänzen, ohne dass sich daraus auch nur die geringsten verwaltungstechnischen Schwierigkeiten ergäben.

Bestehende Mitsprachefunktionen des Personals

Es wird in der Botschaft darauf verwiesen, dass das Personal die Möglichkeit habe, seine Interessen *im Parlament* über ihm nahestehende Volksvertreter wahrnehmen zu lassen. Sodann wird festgestellt, dass im Beamtengesetz weder das Recht auf Mitbestimmung, noch ein Mitspracherecht der Personalorganisation erwähnt ist, dass aber trotzdem durch Bestimmungen im BG und im AZG Möglichkeiten der Mitsprache und des begutachtenden Mitwirkens des Personals gegeben sind.

Es handelt sich dabei um die verschiedenen paritätisch zusammengesetzten *Kommissionen zu Fragen des Dienstrechtes, der Arbeitszeit, der Pensionsversicherung, der Stellenbewertung, des Disziplinarwesens, des Dienstwohnungswesens, der Krankenkasse, der Ausbildung des Personals und des Vorschlagswesens* (Begutachtung von Verbesserungsvorschlägen des Personals).

Aufgrund dieser gesetzlichen Bestimmungen bestehen entsprechende Kommissionen im Bereich des gesamten Bundesdienstes, also Zentralverwaltung sowie SBB und PTT. Ferner bestehen bei den SBB sieben nach den verschiedenen Dienstbereichen gegliederte *Fachausschüsse* mit je zwischen 9 bis 19 Mitgliedern, sowie *Personalkommissionen in den Hauptwerkstätten* der SBB und der *Ausschuss für das Personal des SBB-Schiffsbetriebes auf dem Bodensee*. Diese Kommissionen *begutachten* Vorlagen über Revisionen und Neuausgaben von Reglementen, Massnahmen zur Unfallverhütung und zur Hebung der Betriebssicherheit. Sie befassen sich auch mit betriebsorganisatorischen und technischen Problemen und machen diesbezügliche Anregungen.

Es kann also festgestellt werden, dass im Bundesdienst im sozialen und fachlichen Bereich *vielfältige Möglichkeiten der Mitsprache* und des begutachtenden Mitwirkens des Personals gegeben sind. Damit verbunden ist zwangsläufig auch eine entsprechende Information der Kommissionsmitglieder. Da diese letzteren praktisch ausnahmslos auch Mitglieder der Personalverbände sind, ergibt sich die Möglichkeit einer zumindest *indirekten gewerkschaftlichen Einflussnahme* auf die in diesen Gremien zu behandelnden Fragen.

14. Fehlt die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, vermöge derer der Einzelne oder diesen integrierende Kleingruppen eigenen Entfaltungsraum bekommen, dann kann das auch durch ausgedehnte indirekte Mitbestimmungsrechte auf den oberen Ebenen für den Arbeitnehmer nicht voll ausgeglichen werden.

15. Umgekehrt kann auch eine gut ausgebaute Mitbestimmung des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz noch kein Ersatz für mangelnde Mitbestimmungsrechte auf der Betriebs- und Unternehmensebene sein. Mitbestimmung als partizipative Kooperation zwischen den Trägerschaften der verschiedenen Produktionsfaktoren ist erst dann eine Realität, wenn sie die Menschen der industriellen Arbeitswelt sowohl ihrem individuellen als auch kollektiven Status nach aus einseitiger Abhängigkeit befreit.

16. Die Frage nach dem Ausmass der Mitbestimmung des Arbeitnehmers auf den verschiedenen Ebenen kann nicht losgelöst von Grösse, Rechtsform und technischem Stand der Produktion eines Unternehmens angegangen werden. In mittleren und kleinen Betrieben wird die wirtschaftliche Mitbestimmung andere Formen annehmen müssen und nicht dasselbe Gewicht haben können wie in grossen Unternehmungen. Ähnliches gilt von den Eigentümer-Unternehmungen im Verhältnis zu den Kapitalgesellschaften. Auch das Problem der Mitbestimmung am Arbeitsplatz stellt sich ganz anders in Betrieben mit noch stark handwerklich ausgerichteten Produktionsmethoden als in solchen mit durchrationalisierter Massenfertigung.

(Aus «Mitbestimmung in der Industrie» von Arthur Rich, Flamberg-Verlag, S. 167–169) *Arthur Rich*