Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 6-7

Artikel: Mitbestimmung und Produktivgenossenschaft

Autor: Roost, Roland

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354685

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

das heisst mitverantworten, soweit die Mitentscheidung der Arbeitnehmervertreter unter der gleichen Voraussetzung wie der Arbeitgebervertreter erfolgt. Sachkenntnis ist eine der wichtigsten Voraussetzungen dazu. Aneignung eines klaren Standorts, verbunden mit den notwendigen Sachkenntnissen, sind die Ziele der Schulung zur Mitbestimmung

Ewald Kaeser

Mitbestimmung und Produktivgenossenschaft

Wenn in der Schweiz von Mitbestimmungsmodellen die Rede ist, bezieht man sich immer wieder auf Betriebe im Ausland und vergisst leider, dass die Produktivgenossenschaften in der Schweiz Musterbeispiele praktizierter Mitbestimmung darstellen und den Beweis dafür erbringen können, dass sich Mitbestimmung und soziale Marktwirtschaft nicht ausschliessen.

Die Produktivgenossenschaft ist als handwerklicher oder handwerklich-industrieller Betrieb den gleichen Markt- und Konkurrenzbedingungen unterworfen wie der privatwirtschaftliche Betrieb. Im Unterschied zum Privatbetrieb oder zur Aktiengesellschaft ist in der Produktivgenossenschaft der Träger eine Gemeinschaft von Arbeitnehmern, die allein die Geschicke des Betriebes bestimmen oder mit aussenstehenden Genossenschaftern eine Trägergemeinschaft bilden.

Die meisten Produktivgenossenschaften sind hervorgegangen aus Arbeitskämpfen, Ende des 19. und anfangs des 20. Jahrhunderts, als die Arbeitnehmer nach lange dauernden oder erfolglosen Arbeitsniederlegungen sich entschlossen, eigene Produktionsbetriebe zu eröffnen. Manchmal führten auch blosse Lohnbewegungen zu Gründungen, ebenso herrschende oder drohende Arbeitslosigkeit. Neben diesen vorwiegend materiellen Anstössen zu produktivgenossenschaftlicher Tätigkeit sind auch ideelle Beweggründe nicht zu unterschätzen. Das Streben nach einer neuen Wirtschaftsordnung war mitentscheidend. Es äussert sich in der Treue der Arbeiter zur Genossenschaftsidee, in ihrem Unabhängigkeitsdrang, ja sogar in ihrem Willen einen Musterbetrieb zu errichten, der technisch, wirtschaftlich und menschlich möglichst vollkommen sein soll.

Wir zählen heute in der Schweiz 42 Produktivgenossenschaften, die in ihrer Grössenordnung und in ihrer Struktur wesentliche Unterschiede aufweisen. Die kleinsten Genossenschaften, mit Umsätzen bis zu 250 000 Franken im Jahr, stehen neben grossen Genossenschaftsbetrieben mit bis zu 14 Millionen Franken Umsatz pro Jahr. Im ganzen beschäftigen die Produktivgenossenschaften rund 2000 Arbeitnehmer.

Ein Grundrecht

Das Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht ist seit jeher ein Grundrecht der genossenschaftlichen Bewegung. Dass auch die Produktivgenossenschaften praktische Mitbestimmung seit Jahrzehnten verwirklicht haben, liegt in der ideellen Grundlage genossenschaftlichen Wirkens. Die jahrzehntelange Praxis, die genossenschaftliche Betriebsform und die ideell ausgerichtete Trägerschaft der Produktivgenossenschaften bestimmen in dieser Frage den Standort. Je nach dem Aufbau und der Zusammensetzung der Produktivgenossenschaften sind diese Probleme weitgehend gelöst. Die Rechtsform der Genossenschaft gewährleistet, dass Mitarbeiter des Betriebes in den Vorständen, in den Geschäftsleitungen, als Revisoren, in den Kontrollbehörden oder in Betriebskommissionen mitbestimmen und mitentscheiden. Es gehört zur wirtschaftlichen Demokratie, die in der Genossenschaft weitgehend erfüllt ist, dass jeder Mitarbeiter des Betriebes zur Mitentscheidung und auch zur Mitverantwortung herangezogen wird. In der Produktivgenossenschaft findet sich dank ihrer Natur als personaleigene Unternehmung die Möglichkeit, Entscheidungsgewalt und Verantwortung abzudecken. Das Kongruenzprinzip kann insofern spielen, als der Mitbestimmende gleichzeitig als Träger des Betriebes finanziell und ideell die Risiken seiner Entscheidung mittragen muss.

Betriebsversammlungen

Das Mitbestimmungsrecht in den Produktivgenossenschaften ist nach Intensität verschieden gestaffelt, in der Regel aber durch die Betriebsversammlungen und die Generalversammlung, durch die Arbeiterkommission und durch die Vertreter des Personals in der Verwaltung gewährleistet. Die Betriebsversammlung oder Personalversammlung besteht normalerweise aus sämtlichen Arbeitnehmern, die in einer Produktivgenossenschaft beschäftigt sind, ohne Rücksicht

darauf, ob sie nun Mitglieder dieser Genossenschaft sind oder nicht. Sie kann also die Grundlage für ein umfassendes, ausgebautes und alle Betriebsangehörigen einbeziehendes Mitspracherecht bilden. Dass dieses Recht mindestens in einem gewissen Umfang auch den im Betrieb beschäftigten Personen gewährt wird, die nicht Genossenschafter sind, ist für eine Produktivgenossenschaft von grosser Wichtigkeit.

Botschaften am Feierabend

Es ist alles in Ordnung
Schalte das zweite Programm ein
Den Krimi
Geh mal ins Bett
Nimm deine stinkigen Füsse vom Diwan
Der Ton ist zu laut
Stell den Radioapparat ab
Lass die Rolläden runter
Du musst noch abwaschen
Morgen musst du früh auf
Jetzt haben sie ihn
Das ist einfach
Immer mit der Ruhe
Am Schluss ist man doch der Beschissene
Vergiss nicht, den Imbiss mitzunehmen
Gib mir den letzten Teil der Zeitung
Vergiss nicht, das Licht zu löschen
Vollmond heute
Morgen ist schönes Wetter
Schlafe gut.

Beat Eberle

Die Institution der Betriebsversammlung ist bei den Produktivgenossenschaften stark verbreitet. Fast alle diese Unternehmungen halten periodisch solche Zusammenkünfte des Personals ab, und es werden Fragen technischer, materieller oder sonstiger betrieblicher Belange zur Sprache gebracht. Im Vordergrund steht meistens die Orientierung der Belegschaft über die allgemeine Lage des Betriebes und den Geschäftsgang; ferner über die zukünftigen Beschäftigungsmöglichkeiten und die damit zusammenhängenden Angelegenheiten. Anregungen aus dem Kreis der Arbeitnehmer zu Verbesserungen der Produktion oder des technischen und betriebswirtschaftlichen Ablaufs werden häufig erörtert und zuhanden der Betriebsleitung entgegengenommen.

Besteht eine Produktivgenossenschaft in reiner Form, d. h. dass alle oder der grösste Teil der Arbeitnehmer identisch sind mit den Genossenschaftern dieses Betriebes, so ist die Betriebsversammlung gleichzusetzen mit der Generalversammlung. Die Generalversammlung einer Genossenschaft hat schon von Gesetzes wegen ein bestimmtes Mitspracherecht, hauptsächlich in Form eines Rechtes auf grundsätzliche Entscheidungen und in Form eines Kontrollrechtes. Da sie aber in der Regel nur einmal jährlich stattfindet, kann sie im Hinblick auf die Mitbestimmungsfunktion keine überragende Bedeutung haben.

Selbstverwaltung

Die Mitbestimmung bedeutet sogar Selbstverwaltung, wo sich die Betriebsleitung einer Produktivgenossenschaft nur aus Arbeitnehmern des betreffenden Betriebes zusammensetzt. Die Mitglieder der Betriebsleitung werden durch die Generalversammlung der übrigen Arbeitnehmer gewählt und erfüllen dieses Mandat für eine bestimmte Amtsdauer. Sie bestimmen in der Geschäftsleitung gemeinsam den Geschäftsführer des Betriebes, sofern dieses Recht nicht der Generalversammlung zusteht. In regelmässigen Sitzungen nimmt die Geschäftsleitung zu allen betrieblichen Vorkommnissen und Problemen Stellung und trifft die notwendigen Entscheidungen. Die Geschäftsführer nehmen mit beratender Stimme an den Verhandlungen der Geschäftsleitung teil.

In fast allen Produktivgenossenschaften, auch wenn der Träger der Genossenschaft zum Teil oder voll aus Aussenstehenden besteht, sind die Arbeitnehmer durch mehrere Vertreter ihres Vertrauens in der Verwaltung vertreten, ohne Rücksicht darauf, ob diese Möglichkeit in den Genossenschaftsstatuten vorgesehen ist oder nicht. Ein grosser Teil der Betriebe hat im Verwaltungsrat eine Mehrheit der Personalvertreter.

Wie wirkungsvoll ein solch indirektes oder repräsentatives Mitverwaltungsrecht des Personals tatsächlich gestaltet ist, hängt weitgehend von den gewählten Vertretern ab, von ihrer Integrität und Sachkenntnis.

Die Voraussetzung zur Mitbestimmung liegt bei den Produktivgenossenschaften – wie auch in der Privatwirtschaft – in einer permanenten Weiterbildung des Personals, um die notwendige Sachkenntnis und Urteilsfähigkeit zu erreichen, die für die Lösung betrieblicher Probleme notwendig ist.

Dem Geschäftsführer der Genossenschaft kommt im wesentlichen der Aufgabenbereich zu, die Entscheidungen der Geschäftsleitung in die Tat umzusetzen. Ihm ist aber, wenn es eine gutgeführte Genossenschaft ist, auch ein grosser Spielraum an eigener Entscheidungskompetenz gegeben,

die sich aber immer wieder auf die genossenschaftlichen Prinzipien abstützen muss.

Der demokratische Entscheidungsmechanismus einer Produktivgenossenschaft hat deshalb keine negativen Auswirkungen auf den Betrieb, weil die Anteilnahme und das Interesse des einzelnen Arbeitnehmers um vieles besser ist als in jedem Privatunternehmen. Dadurch, dass das Personal laufend über den Geschäftsgang und über die Art und Weise der Geschäftsführung orientiert wird und selbst einen gewissen Einfluss nehmen kann, wird das Verantwortungsbewusstsein und die Zusammengehörigkeit der ganzen Belegschaft gestärkt. Die Selbstverwirklichung des einzelnen Arbeitnehmers in seinem Arbeitsbereich wird gefördert und gewährt ihm, sofern er die Chance erfasst, die Teilnahme am Entscheidungsprozess im Betrieb über die indirekte und direkte Mitwirkung.

Man kann das Mitbestimmungsmodell der Produktivgenossenschaft nicht unbedingt auf die Privatwirtschaft übertragen, da die Frage des Besitzes der Produktionsmittel eine entscheidende Rolle in der Lösung des Problems spielt, aber es ist eine Tatsache, dass die vom finanziellen Standpunkt unabhängigen Mechanismen für die Privatwirtschaft wie für die Produktivgenossenschaft die gleichen sind und somit durchaus vergleichbar werden. Mit der Produktivgenossenschaft hat die Arbeitnehmerschaft bewiesen, dass das Postulat nach Mitbestimmung praktisch realisierbar und im besonderen auch im Rahmen des gewerblichen und handwerklich-industriellen Bereichs verwirklicht werden kann.

Roland Roost

Zeitschriften — Rundschau

Im Laufe der letzten Jahre sind in den gewerkschaftlichen Organen der Bundesrepublik eine Fülle von informativen und richtungsweisenden Beiträgen zur Frage der Mitbestimmung erschienen. Besonders lesenswert war die Oktober-Nummer der in Köln erscheinenden *«Gewerkschaftlichen Monatshefte»* mit dem Thema «Perspektiven der Mitbestimmung». Darin schrieb Friedrich Fürstenberg: «Schon gegen Ende des vorigen Jahrhunderts wurde von weitsichtigen Fachleuten erkannt, dass der moderne Mensch im Betrieb ebenso wie in anderen Bereichen unserer Gesellschaft keine völlige Abhängigkeit hinnehmen kann. Gustav Schmoller stellte schon 1892 fest: «Unsere demokratische Zeit erträgt an keiner Stelle, wo viele erwachsene, verheiratete Männer frei zusammenwirken, dass einige nur befehlen, alle übrigen nur gehorchen«.» In bezug auf die Gegenwart vermerkt der Autor: «In einer Gesellschaft von verantwortungsbewussten Staatsbürgern darf aber der Betrieb kein autoritär gelenkter Fremdkörper sein. Eine grössere Mündigkeit des Arbeitnehmers beinhaltet ein grösseres Recht, aber auch eine grössere Pflicht zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Damit ist zweifellos eine neue Bürde verbunden: An die Stelle unbeteiligter Hinnahme des Betriebsgeschehens tritt die verantwortungsbewusste Mitwirkung im Arbeitsvollzug. In der Bereitschaft, diese Verantwortung mit den Kollegen zu teilen und gleichzeitig für ihre wohlverstandenen Interessen einzutreten, liegt aber die Würde begründet, die humanisierte Arbeit ihren Trägern zu vermitteln vermag.» Im gleichen Heft des DGB befasst sich Dr. Gerhard Leminsky mit «Perspektiven der Mitbestimmung», Gunter Rose geht der «Mitbestimmung auf Betriebsebene» auf den Grund und untersucht Ansätze und Schwerpunkte nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972. Ein längeres, da entscheidendes Zitat sei hier noch aus dem Aufsatz von Lorenz Schwegler wiedergegeben, er schreibt: «Die Forderung nach Mitbestimmung in den Unternehmensorganen macht den Kapitaleignern ihre bisherige Domäne streitig, allein über die Verwendung des im Unternehmen erwirtschafteten Profits zu verfügen. Aus der Sicht der Arbeitnehmer ist dieser Eingriff notwendig, weil nur so ihre sozialen und personellen Interessen zur Geltung gebracht werden können. Eine Erhöhung der Arbeitssicherheit, eine menschengerechtere Gestaltung der Arbeitsplätze erfordern entsprechende Korrekturen der unternehmerischen Investitionsentscheidungen. Ein nachhaltiger Schutz der personellen Belange ist nicht gewährleistet, solange die Betriebsräte bei der Personalplanung im Hinblick auf Personalbedarf und Personalstruktur nur Unterrichtungs- und Beratungsrechte haben und bei Weiterbildungsmassnahmen zwar über die Auswahl der Teilnehmer und die Durchführung der Massnahmen mitbestimmen können, jedoch in den entscheidenden Fragen der Einrichtung und des Umfangs dieser Massnahmen von der Unternehmensleitung abhängig sind.» Abgeschlossen wird die informative Nummer der «Gewerkschaftlichen Monatshefte» mit einer Erörterung der «Probleme gesamtwirtschaftlicher Mitbestimmung». Als Autor dieser Arbeit zeichnet Wilhelm Kaltenborn. Otto Böni