Mitbestimmung in der Industrie [Arthur Rich]

Objekttyp: **BookReview**

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

Band (Jahr): **65 (1973)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **14.05.2024**

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

merische Funktion ein eigenes Willensbildungszentrum dar, für das besondere Kontroll- und Legitimationsvorschriften gelten.»
Dieser Einführung folgen sechs Beiträge jugoslawischer Wissenschafter und Praktiker. So schreibt Bogdan Denitsch über «Die Bedeutung der jugoslawischen Selbstverwaltung», Javon Djorjevic erläutert «Position und Rolle der Gewerkschaften im gesellschaftspolitischen System», Zoran Vidakovic/Vukasin Pavlovic haben ihre Arbeit mit «Die jugoslawischen Gewerkschaften und die Arbeiterklasse in der Uebergangsperiode zu einem auf Selbstverwaltung beruhenden Sozialismus» überschrieben, Neca Jovanov behandelt das Thema «Streik und Selbstverwaltung in Jugoslawien», Milan Vukasovic erörtert unter der Ueberschrift «Prozess der Beschlussfassung und Organisationsformen der Gewerkschaft» Probleme der Demokratisierung, und Bogdan Kavcic umschreibt schlussendlich die «Gewerkschaftsorganisation in der betrieblichen Arbeitsorganisation».

Hinweise

Der Auseinandersetzung mit dem Kommunismus und der Darstellung der politischen Entwicklung der Sowjetunion räumen die politisch orientierten Zeitschriften nach wie vor viel Raum ein. So gibt Wolfgang Leonhard in Heft 3 der *«Schweizer Rundschau»* (Solothurn) einen Ueberblick über die 20jährige Entwicklung in der Sowjetunion seit dem Tode Stalins. In der Juni-Nummer der *«Schweizer Monatshefte»* (Zürich) ist es Alexander Korab, der unter der Ueberschrift «Konsolidierung des sowjetischen Imperialismus» versucht, die Wechselwirkung zwischen aussenpolitischer Flexibilität und innenpolitischer Straffung zu analysieren. Heft 5 der in Stuttgart erscheinenden Monatsschrift «Osteuropa» ist schliesslich der «Sowjetischen Aussenpolitik» gewidmet und enthält Analysen und Dokumente.

Buchbesprechung

Arthur Rich: Mitbestimmung in der Industrie. 240 Seiten, Flamberg-Verlag, Zürich, Fr. 36.–.

Arthur Rich, Professor an der Universität Zürich und Leiter des sozialethischen Instituts, ist einer der grossen Vorkämpfer für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Aus der Sicht des Sozialethikers befasst sich der Autor in seinem neuesten Werk mit den Grundlagen der Mitbestimmung und erläutert verschiedene Mitbestimmungsmodelle. Einlässlich setzt er sich mit der Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland auseinander. Im letzten Teil seiner Arbeit nimmt dann Professor Rich zur aktuellen Mitbestimmungsdiskussion in der Schweiz Stellung. Thematisch beschränkt sich Arthur Rich auf die Mitbestimmung in der Industrie. Besonders hervorzuheben sind die Klarheit und Direktheit der Aussagen, der vorzügliche Stil und die beispielhafte Verständlichkeit. Damit ist gesagt, dass sich das vorliegende Buch an eine breite Leserschaft richtet und diese auch verdient.
Der Sozialethiker Arthur Rich möchte Mitbestimmung als partizipative Kooperation verstanden wissen. Seine 16 Maximen zur Mitbestimmung verdienen spezielle Beachtung. Besser als alle Erläuterungen ist aus der Wiedergabe dieser Grundsätze der vorzügliche Gehalt dieses notwendigen Mitbestimmungs-Buches ersichtlich.

«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.
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. Aehnliches 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.»

Dieter Greuter: Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband und die Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Duncker und Humblot, 1972, 209 Seiten, 58 Fr.

In seiner Dissertation unternimmt Dieter Greuter den interessanten Versuch, den SMUV mit der IG Metall zu vergleichen. Leider hatte der Autor insofern ausgesprochenes Pech, als der Vergleich zwischen dem organisatorischen Aufbau der grössten Einzelgewerkschaften in der Bundesrepublik und in der Schweiz sich auf die alten Statuten des SMUV abstützt, die heute durch neue ersetzt sind. Der SMUV hat seine Statuten und Strukturen revidiert und auch den Namen geändert. Statt Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeiter-Verband heisst er Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeitnehmerverband, wobei die Ersetzung von Arbeiter durch Arbeitnehmer einer Absichtserklärung gleichkommt. (Geblieben ist die Abkürzung: SMUV!) Vieles, was Dieter Greuter über die SMUV-Statuten sagt, ist also veraltet und damit der Vergleich zwischen IG Metall- und SMUV-Statuten nur noch teilweise zutreffend. Geändert haben sich beim SMUV durch die Statutenrevision u. a. die Organe sowie die Abgrenzung des Rekrutierungsfeldes.
Neben vielen Gemeinsamkeiten – z. B. Beziehungen zur Dachorganisation, Bekenntnis zur Tarifautonomie – betont der Autor auch die Unterschiede. (Im Bereich des Bildungswesens attestiert Greuter dem SMUV einen Vorsprung gegenüber der IG Metall.) Allerdings scheint uns, der Verfasser vereinfache die Unterschiede in der Gewerkschaftspolitik zwischen IG Metall uns SMUV allzu sehr. wenn er lapidar feststellt, «Die Beziehungen zur Arbeitgeberseite sind heute beim SMUV durch den Arbeitsfrieden geprägt, bei der IGM durch Arbeitskämpfe.» So einfach liegen die Dinge wohl kaum. Beide Metallgewerkschaften verfolgen nach Greuter die gleichen Ziele. Der Unterschied liege darin, wie sie ihre Gasamtzielsetzung realisieren. Es geht auch kaum an zu erklären, die IG Metall stehe auf dem Boden des Klassenkampfes und dies aus Erklärung Otto Brenners abzuleiten, wonach die Mitbestimmung nichts mit Sozialpartnerschaft zu tun habe und durch sie der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit nicht aufgehoben werde. Dass die Mitbestimmung Interessengegensätze einfach aufhebe, wird wohl niemand behaupten wollen.
Abgesehen vom Abstellen auf heute nicht mehr gültige Statuten, können dem Autor einige Ungenauigkeiten und fragwürdige Interpretationen nachgewiesen werden. So ist es reichlich kühn, wenn Dieter Greuter erklärt, in der Schweiz sei die Sozialdemokratische Partei von den Gewerkschaften gegründet worden. Auch ist es kaum generell zutreffend, dass wegen des Friedensabkommens der SMUV immer dort, wo er ins Rampenlicht der Oeffentlichkeit trete, ein positives Echo auslöse.
Trotz dieser kritischen Bemerkungen verdient die Untersuchung von Dieter Greuter Beachtung, denn sie versucht, den Gründen und Hintergründen für Unterschiede und Gemeinsamkeiten nachzugehen; sie zeigt zudem ein bemerkenswertes Ausmass von Verständnis für Aufgaben, Funktionen und Ziele der Gewerkschaften. B. H.