Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 6-7

Artikel: Die Zeller-Gespräche : Mitbestimmung aus der Sicht eines Betriebskommissionspräsidenten

Autor: Egli, Hans

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354673

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: 10.12.2025

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

einzelne Mensch gerät immer mehr in den Sog der Grossbetriebe, der Trusts und Konzerne.

Hier stehen wir an einem entscheidenden Punkt. Als Gewerkschafter glauben wir an die Menschen und deren Entwicklung. Ja, wir haben mehr zu vollbringen, als nur zu glauben. Wir haben für die bessere Zukunft der Menschheit, für sozialen Fortschritt zu arbeiten.

Von diesem Gesichtspunkt aus ergibt sich unser Standort: wir zählen uns zu den fortschrittlichen Kräften unseres Landes.

Daraus ergeben sich auch unsere Aufgaben: Wir wollen mithelfen, die negativen zerstörerischen, sich auf Gewalt stützenden Kräfte in unserer Gesellschaft auszuschalten.

Ausschuss der Arbeiterkommission
FIRESTONE

Die Zeller-Gespräche

Mitbestimmung aus der Sicht eines Betriebskommissionspräsidenten

Lange bevor die Initiative der Gewerkschaften das Problem der Mitbestimmung in die allgemeine Diskussion brachte, versuchten die organisierten Arbeiter der SMUV-Sektion Winterthur das breitgefächerte Band der betrieblichen Mitbestimmung mit den Unternehmern des Platzes Winterthur zu diskutieren und annehmbare Lösungen für unsere Forderungen zu finden.

Wohl als einzigartig in unserem Land sind die bei uns zur Tradition gewordenen «Zeller-Gespräche» zu betrachten. In der kleinen Gemeinde Zell, im Tösstal, treffen sich alljährlich die Unternehmer der Maschinen- und Metallindustrie von Winterthur und Umgebung mit den Betriebskommissionspräsidenten und Vizepräsidenten der betreffenden Betriebe zu einer Aussprache. Die Tagung wird paritätisch geführt und befasst sich vor allem mit Zukunftsproblemen, die für beide Interessenkreise von Bedeutung sind. So wurde von uns vor fünf Jahren das Problem der Mitbestimmung im Betrieb zur Diskussion gestellt. Unsere Forderung umfasste unter dem Titel «Vertiefung der Partnerschaft im Betrieb» in dreizehn Punkten unsere Gedanken und Wünsche zu besserer Information, Mitsprache, Mitgestaltung und Mitbestimmung mit der dazugehörenden Mitverantwortung.

Die nachfolgende Diskussion mit der Konzernleitung der Firma Sulzer über das gleiche Thema, im Detail abgewandelt auf die Realitäten unseres Betriebes, brachte nach fünfjährigem ernsthaften Einsatz bis heute folgende Resultate:

Mitbestimmung mit Mehrheit:

Krankenkasse:	Vorstand: 11 Arbeitnehmer 2 Firmavertreter
Werkpensionskasse:	Verwaltungskommission: 3 Betriebskommissionsmitglieder 2 Firmavertreter

Mitbestimmung mit Minderheit:

Werkpensionskasse:	Stiftungsrat: 3 Betriebskommissionsmitglieder 4 Firmavertreter
Vorschlagswesen:	Kommission: 4 Arbeitnehmervertreter 6 Firmavertreter

Wohnhäuser-verwaltung:	Kommission für Wohnungszuteilung: 2 Arbeitnehmervertreter 4 Firmavertreter

Mitsprache/Mitgestaltung:

Berufsschule Sulzer:	Aufsichtskommission: 4 Arbeitnehmervertreter 9 Firma und Kanton
Qualifikationen:	Jedes Mitglied der BK kann Einsicht nehmen in Leistungs- und Verhaltensbewertung
Personalrestaurants:	Regelmässige Sitzungen der BK-Vertreter mit Firmavertretern
Schichtessräume und Arbeiterunterkünfte:	Regelmässige Sitzungen der BK-Vertreter mit Firmavertretern.
Lohn- und Gehaltsrevisionen:	Festlegung der prozentualen Erhöhung zwischen Vertretern der BK und der Konzernleitung.
Werkmitteilungen (Hauszeitung):	Prüfung der Werkmitteilungen vor dem Druck und generelle Mitgestaltung durch die Betriebskommission.
Arbeitsplatzbewertung:	Prüfung der durch die Firma erstellten Unterlagen durch die Bewertungskommission der BK und Antragsrecht auf Revision.

Allgemeine Mitsprache und Mitgestaltung:

Arbeitsplatzgestaltung,
Arbeitsorganisation,
Unfallverhütung, Lärm, Raumklima, hygienische Einrichtungen,
Beschaffung von Arbeitsmitteln,
Arbeitszeitgestaltung, allgemeine Anstellungsbedingungen,
Sozialleistungen,
Lohnsystem.

Noch ist erst ein Teil unserer seinerzeitigen Wünsche voll erfüllt, und doch verlangt schon die erfolgversprechende Handhabung dieser Teilrechte ein immenses Mass an Einsatz, an unbeugsamem Willen sich das notwendige geistige Rüstzeug anzueignen, und ein tief verwurzeltes Verantwortungsgefühl von unseren Betriebskommissionsmitgliedern.

Der volle Einsatz tangiert sehr oft das Verbleiben des Betriebskommissionsmitgliedes an seinem Arbeitsplatz. Der hochqualifizierte Berufsarbeiter, an der teuren Maschine, muss seine Produktionsleistung allzuoft unterbrechen, wenn er durch seinen Einsatz an Sitzungen und Besprechungen den Arbeitsplatz zu verlassen gezwungen wird. Dann kann es passieren, dass er vor dem Dilemma steht, entweder einen Arbeitsplatz zu akzeptieren an dem seine öftere Abwesenheit nicht stört, ihn aber beruflich nicht befriedigt, oder er bleibt an seinem Arbeitsplatz und geht uns dafür als wertvoller Funktionär verloren.

Je weiter unser Aufgabenfeld in dieser Hinsicht ausgeweitet wird, desto schneller müssen wir eine Lösung für dieses Problem suchen. Ich bin überzeugt davon, dass eine Lösung in gegenseitigem Verständnis gefunden werden kann. Es wäre zum Vorteil beider Partner.

Es wird heute oft behauptet, der Arbeitnehmer im Betrieb wünsche gar keine so weitgehende Mitbestimmung. Wenn man aus seiner Unsicherheit

Stehlen Stahl Gestohlen

Der Vater benimmt sich wie ein Schlüssel,
sucht die Bibel auf der andern Seite des Hauses,
die Mutter lehrt dich einige einfache Phrasen,
faltet die Hände, steht plötzlich auf,
zwei dicke Stücke Glas um dich.

Morgen, beim Frühstück,
ohne ein Wort zu sagen,
legen sie die Zeitung weg, wenden sich weg,
im Hof kleine Bäume unter Schnee versteckt,
der gestern begann, von einer Leiter fiel,
müde und gab noch einige Flocken dazu,
die er heute hätte ausgeben können.

Sag nur ihretwegen Dank!
Sie sind deine Lehrer,
reiben Schultern mit dir, da gibt es einen
kleinen Stoss, wenn du das Geld zurückgibst.
Diesmal geht der Vater auf dein Zimmer,
du liegst unbewusst dort, tust vor,
einen guten Preis zu zahlen für den Schlaf.

Wenn du gross wirst, folgst du seinem Beispiel:
nach einem schweren Tag im Büro tust du
einige Münzen in die Stahlbank im Dachstuhl,
kriechst durch das Loch zurück, das Licht
fällt durch die guten alten Luken.

Stuart Friebert

dieser Frage gegenüber eine Uninteressiertheit und ein Nein des Arbeitnehmers zur Mitbestimmung konstruiert, so ist dies eine zielgerichtete Unterschiebung und komplett falsch. Der Arbeitnehmer will mehr Mitbestimmung, wenn er richtig orientiert wird, was darunter zu verstehen ist. Es werden auch immer wieder die Idealisten unter den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern zu finden sein, die bereit sind, sich in uneigennütziger Weise und ohne nach Dank und Belohnung zu fragen für ihre Mitmenschen voll einzusetzen.

Schon die Bewältigung einer vollen Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene wird von uns vermehrte Anstrengungen und höheren Einsatz verlangen. Wenn der Arbeitnehmer einer Mitbestimmung in Unternehmen und Verwaltung heute oft skeptisch gegenübersteht, so hat dies seine ernsthaften Gründe. Wenn man in die Diskussionen der Arbeiter hineinhorcht, und ich sage dies aus langjähriger Erfahrung, so merkt man, dass er aus seinem Selbstbewusstsein und aus seiner Ehrlichkeit sich selbst gegenüber heraus so skeptisch ist. Er weiss um die schwere Verantwortung, die ihm daraus erwachsen würde. Er weiss, dass er die notwendige Sachkenntnis nicht oder nur teilweise besitzt, um Entscheidungen treffen zu können, die solch schwere Verantwortung mit sich bringen. Und gerade weil er dies weiss, hegt er die Befürchtung, dass an Stelle von Betriebsangehörigen oder von Funktionären der eigenen Gewerkschaft gewisse «Pseudo-Intellektuelle» diese Entscheidungen für ihn treffen würden.

Der verantwortungsbewusste, gewerkschaftlich organisierte Arbeiter wünscht mehr Mitbestimmung. Er ist bereit für diese Weiterentwicklung unserer Gesellschaft seine ganze Kraft einzusetzen. Er weiss aus der Geschichte der Arbeiterbewegung, dass gebrachte Opfer Ideen, die als Utopien verschrien worden sind, zur Realität werden liessen. Er ist bereit, sein Wissen zu erweitern und hofft dabei, dass ihm seine Organisation, die Gewerkschaft, das vermittelt was er braucht, um die ihm gestellten Aufgaben lösen zu können. Es ist sein Ziel, alle jene, die im Schatten des Lebens stehen, mit an die Sonne zu ziehen.

Mitbestimmung, die nicht nur materielle Zielsetzung kennt, die auf der Basis ethisch-humaner Überlegungen dem einfachen Menschenrecht voll zum Durchbruch verhilft, könnte für alle Menschen, die arbeiten, das Werkzeug sein, mit dem sie das Tor in eine glückliche und gerechte Zukunft aufzustossen vermöchten.

Hans Egli

Herausforderung an unsere Zeit

Paritätische Mitbestimmung im Verwaltungsrat

Der Forderung der Schweizer Gewerkschaften nach Mitbestimmung am Arbeitsplatz und mittels eigener Organe – den Betriebskommissionen – im betrieblichen Raum wird nur noch verhaltener Widerstand entgegengesetzt. Die Zielrichtung dieser flexiblen Haltung des politischen Gegners liegt auf der Hand. Er strebt mit dieser Verhandlungstaktik an, einen Mitbestimmungsbegriff in der Verfassung zu verankern, der nicht über die Spannweite der bereits in Art. 34ter lit b BV bestehenden Zuständigkeit, wonach dem Bund die Befugnis zusteht, das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffend betriebliche und berufliche Angelegenheiten zu regeln, hinausgeht. Unerbittlich wird der Abwehrkampf jedoch, sobald die Forderung nach einer

paritätischen Mitbestimmung in der Unternehmung

auftaucht. Dies dürfte dazu führen, dass sich das Schwergewicht des Kampfes um die Mitbestimmung sehr rasch auf die Fragen der Mitentscheidung auf der Unternehmensebene – d. h. der paritätischen Mitbestimmung im Verwaltungsrat – konzentrieren wird.

Das wirtschaftliche Potential der Schweiz steckt bei weitem überwiegend in dem Kleid der juristischen Person. Juristische Personen werden von kollektiven Organen geführt, für deren Organisation zwangsläufig feste Regeln bestehen. Es sind deshalb wirtschaftliche, *soziologische* und *rechtlich-organisatorische* Gründe, welche den Gewerkschaftsbund veranlassten, mit der Einführung der Mitbestimmung im Unternehmensbereich, bei der juristischen Person zu beginnen. Hinzu kommt, dass sich der Arbeitnehmer seiner Mitbestimmungsaufgabe in den Organen einer juristischen Person – ähnlich wie der Anwalt, Politiker, Bankenvertreter im Verwaltungsrat – nicht vollberuflich widmen kann. Er ist deshalb auf eine *konzentrierte Information,* wie sie in der Regel dem Verwaltungsratsmitglied vermittelt wird, angewiesen. Die nachfolgenden Ausführungen beschränken sich deshalb vorwiegend auf die Darstellung der rechtlichen Einführung der paritätischen Mitbestimmung im Verwaltungsrat der schweizerischen Aktiengesellschaft.