Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 6-7

Artikel: Mitbestimmung und Betriebsdemokratie in Schweden

Autor: Hodann, Jan

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354688

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: 11.12.2025

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

Mitbestimmung bei den SVB

In der «Personal- und Besoldungsordnung der Stadt Bern» aus dem Jahre 1949 heisst Art. 30:

«Die Funktionäre der einzelnen Dienstzweige sind zur Bildung von Ausschüssen befugt. Diesen sowie auch den Personalverbänden steht ein Vorschlags- und Mitsprachrecht in Personal-, Organisations- und Betriebsfragen zu. Das Nähere wird in den Ausführungsbestimmungen zur Gemeindeordnung geregelt.»

Im «Reglement über die Organisation der Stadtverwaltung» steht fast wörtlich das gleiche.

Auf diese Bestimmungen stützte sich eine Aktion, von der *Fritz Schneider,* damals Präsident der VPOD-Sektion Städtische Verkehrsbetriebe Bern, sagt: «Das war echte und wirkliche Mitbestimmung.»

Es ging darum, für 16 Tram-Gelenkwagen, 6 Autobusse und 28 Trolleybusse, die die Städtischen Verkehrsbetriebe Bern (SVB) anschaffen wollten, die Führerkabinen zu gestalten. Die Direktion der SVB steckte den Finanzrahmen ab, die Gestaltung der Kabinen übernahm das Personal. Die Fahrdienstgruppe Tram und die Fahrdienstgruppe Bus gingen an die Arbeit.

Beim Tram ging die Sache etwas einfacher als beim Bus, weil da weniger Leute beschäftigt sind. Die Herstellerfirma in Schlieren machte eine Attrappe mit allem, was so zu einem Führerstand gehört. Die Attrappe kam für drei Wochen ins Tramdepot. Versammlungen wurden durchgeführt, Vorschläge gemacht, an der Attrappe ausprobiert, diskutiert, akzeptiert, verworfen – je nachdem. Bis sich schliesslich für eine bestimmte Anordnung und Gestaltung eine Mehrheit ergab. Nach rund drei Monaten hatten die Trämler «ihre» Kabine, die einerseits praktisch alle zu befriedigen vermochte, die andererseits aber doch im Finanzrahmen blieb.

Etwas komplizierter war es bei den Bussen. Denn hier waren bedeutend mehr Leute zu konsultieren. Eine aus sieben Mann bestehende Fahrzeugbeschaffungskommission wurde auf die Beine gestellt. Anhand der sogenannten Wagenbücher wurden die Mängel zusammengetragen, die man bei den alten Fahrzeugen bemerkte. Muster und solche Mängelaufzeichnungen ermöglichten es den Mitgliedern des Fahrdienstpersonals, die diese Unterlagen zugeschickt bekamen, sich ihre Gedanken zu machen. Die Vorschläge wurden zusammengetragen, ausdiskutiert und nach rund einem Jahr Arbeit «stand» auch die Buskabine.

Wo, wird man fragen, war denn da die Mitbestimmung der Direktion? Nun, die Direktion hatte wie gesagt darüber zu wachen, dass der Finanzrahmen durch die Vorschläge des Personals nicht ins Wackeln kam. Ein Beispiel: das Fahrdienstpersonal wünschte sich gleich hinter der vordersten Tür eine heizbare Scheibe, weil diese Scheiben im Winter gern «anlaufen» und dann die Sicht rechts hinaus für den Wagenführer nicht mehr optimal ist. Die zuständigen Leute von der Direktionsseite sagten «stop», das kommt zu teuer und machten einen andern Vorschlag, der aber dem Fahrpersonal nicht genehm war. So einigte man sich schliesslich auf eine normale Scheibe, die jeden Winter mit einem Spezialmittel behandelt wird, damit sie sich nicht trübt.

Es ist uns gelungen, sagt Fritz Schneider heute, dank der Mitarbeit und der Mitbestimmung des Personals Lösungen zu finden, die weitgehendst befriedigen. Mitbestimmen, das hat diese Aktion deutlich gezeigt, bedeutet nicht das Zerreden von Sachentscheiden oder das sture Aufeinanderprallen von Meinungen. Mitbestimmung kann im Gegenteil sehr flexibel sein, was allein schon daraus hervorgeht, dass es uns gelungen ist, beim Tram, wo es pressierte, innerhalb von drei Monaten zu einer Lösung zu kommen, während wir uns für die Busführerkabine ein Jahr Zeit lassen und dementsprechend gründlich vorgehen konnten.

Arnold Isler

Mitbestimmung und Betriebsdemokratie in Schweden

Im Jahre 1846 wurden die ersten Gewerkschaften in Schweden gegründet und zugleich das Innungswesen aufgelöst. Die gewerkschaftliche Organisationsarbeit und das politische Bewusstsein führte dazu, dass eine sozialistische Arbeiterpartei im Jahre 1889 gegründet wurde. Es entstand eine reformistische Partei und die verschiedenen Gewerkschaftsverbände schlossen sich kollektiv der Partei an.

Es ist daher leicht zu verstehen, dass heute eine intime Zusammenarbeit zwischen der LO (Schwedischer Gewerkschaftsbund) und der Sozialdemokratischen Partei besteht, welche seit dem Jahre 1932 in Regierungsstellung ist.

Schon im Jahre 1923 beantragte die Partei in einem Gesetzesvorschlag die Gründung von Betriebsräten, was auf Widerstand der gesamten Arbeitgeberschaft stiess. Es dauerte 23 Jahre bis dieser Vorschlag realisiert werden konnte, und zwar in Form eines Tarifvertrages.

Dieser Tarifvertrag führte zu einer organisierten Tätigkeit in Form von Betriebsräten, wodurch Dialoge zwischen der Betriebsleitung und den Arbeitnehmern ermöglicht wurden. Es handelt sich also um eine Form von Zusammenarbeit; aber die Arbeitnehmer haben keine Mitbestimmung im Betrieb.

Gleichzeitig schuf die technische Entwicklung einförmige und kränkende Arbeitsaufgaben für den einzelnen Arbeitnehmer. Die Verwandlung der Arbeitsaufgaben zu Routinebeschäftigungen schafft Unbehagen und verstärkt im Arbeiter das Bewusstsein, durch den modernen Industriekapitalismus ausgebeutet zu werden.

Demokratie-Experimente

Die moderne Entwicklung lässt sich natürlich nicht aufhalten. Aber es geht gleichzeitig auch um die Machtbalance in den Betrieben, die so geändert werden müsste, dass die Arbeiter über die Produktionsmittel und deren Ertrag wirklich mitbestimmen können. Heute kann eine geringe Anzahl von Menschen die Mehrzahl kontrollieren. Wenn die technischen Fortschritte weitergehen, muss die betriebsdemokratische Entwicklung in Schweden durch praktische Versuchstätigkeit und durch neue Gesetze verbessert werden. Diese Veränderungen dürfen aber nicht nur auf Initiative des Arbeitgebers geschehen, sondern müssen nach den Bedingungen der Gewerkschaft durchgeführt werden.

Arbeitspsychologische Untersuchungen führten zu neuen Erkenntnissen und Anschauungen über die Beziehungen zwischen Mensch und Maschine. Die sozialwissenschaftliche Forschung kritisierte die Auffassung, dass es nur die wirtschaftlichen Motive sind, die den Menschen zur Arbeit antreiben und betonte, dass die Menschen soziale Wesen mit sozialen Bedürfnissen sind. Diese Modelle stammen in erster Linie aus den USA, aber auch z. B. von Dr. Thorsrud aus Norwegen, der mehrere Selbstverwaltungsexperimente in den sechziger Jahren durchgeführt hat. Die theoretische Debatte war auch in Schweden zu diesem Zeitpunkt sehr umfassend und vom LO wurde gefordert, dass man in zunehmendem Masse praktische Versuchsmodelle prüfen sollte, um studieren zu können, wie die Theorie in der Praxis funktioniere. Dies hatte eine weitgehende Versuchstätigkeit sowohl in den privaten Unternehmen wie auch in den staatlichen Firmen zur Folge. Es sind jedoch viele Probleme entstanden, und heute sieht es sehr düster aus für die Forscher, die mit solchen Versuchen arbeiten, auch wenn es in Zusammenarbeit mit den gewerkschaftlichen Gruppen geschieht. Die Arbeitgeber erlauben heutzutage nur eine sehr begrenzte An-Anzahl von Versuchen. Ich will jedoch auf zwei Experimente hinweisen, die von einer staatlichen Delegation durchgeführt wurden.

Der eine Versuch umfasst Probleme, die den Menschen am Arbeitsplatz berühren und der andere betrifft demokratische Lösungen für die Arbeitnehmer als Gruppenkollektiv.

In einer *Tabakfabrik in Arvika* ist seit dem Jahre 1969 eine Abteilung als eine selbstverwaltende Gruppe organisiert. Die Angestellten haben dort monatliche Besprechungen, in denen die Produktionsmassnahmen festgelegt werden.

Durch einen Abteilungsausschuss, der jede Woche zusammenkommt, und durch einen Kontaktmann, der *gewählt* wird, sorgen die Angestellten für die Arbeitsplanung, technische Veränderungen, Ausbildung der Neuangestellten, Arbeitstausch usw. Man hat hier versucht, die technische Gestaltung des Unternehmens an das soziale System anzupassen.

Eine wesentliche Frage bei diesen Veränderungen ist die Form des Lohnes. Alle betriebsdemokratischen Ansätze in der Arbeitsorganisation bleiben in Lohndiskussionen stecken. Die Hauptbedingung der Arbeiter ist ein fester Lohn – damit man einander helfen, eigene Initiativen ergreifen und die zunächstliegenden Arbeitsaufgaben bewältigen kann. Den Arbeitgebern fällt es schwer, auf die Steuerung durch den Akkord zu verzichten, weil gemäss ihrer Ideologie der Arbeiter doch ein Esel ist, dem man eine Mohrrübe vor die Nase halten muss, damit er sich vorwärts bewegt.

Änderungen dieser Art wie in Arvika sind sehr wesentlich, da alle mitarbeiten können, wenn Veränderungen durchgeführt werden und dadurch das Ergebnis miterleben. Erfahrungen zeigen auch, dass mit diesen Veränderungen nicht nur die Zufriedenheit mit der Arbeit vermehrt, sondern auch die Produktivität und die gewerkschaftliche Aktivität.

Wenn man jedoch die Demokratisierung ausschliesslich auf die Arbeitsorganisation begrenzt,

bleibt die übergreifende Kontrolle beim Arbeitgeber. Deshalb ist es begründet, vor einer einseitigen Entwicklung zu warnen, die vom Arbeitgeber benutzt werden kann, um Arbeiter neuen Leistungszwängen auszusetzen im Austausch gegen eine Form von Scheindemokratie.

Gleichzeitig mit «job enlargement», «job rotation» und «job enrichement» wird ein neues übergreifendes Kontrollsystem konstruiert, das man Humanisierung der Arbeit nennt, und hofft dabei, die meisten akuten Schwierigkeiten zu lösen, die Kosten für den Personalumsatz zu vermindern und so die Macht über das Kapital für den Betrieb zu behalten. Die Arbeiter aber haben ihre grösste Macht durch ihre Gewerkschaft, die mit dem Arbeitgeber verhandeln kann.

Dieses neue «demokratische» System wird manchmal von den Arbeitgebern zu einem grossen Beratungssystem mit Beratungsgruppen entwickelt. Damit ist das Risiko verbunden, dass die Verhandlungsfähigkeit ausgehöhlt und die gewerkschaftliche Aktivität geschwächt wird. Der Arbeitgeber versucht, statt zu verhandeln, die Probleme im Beratungssystem zu lösen, wo die Gewerkschaften an keinen Entscheidungen teilnehmen dürfen (beispielsweise LKAB, Volvo).

Dazu muss ich noch erwähnen, dass das lokale gewerkschaftliche Interesse für die betriebsdemokratische Entwicklung sehr gross ist; die zentralen gewerkschaftlichen Stellen sind positiv eingestellt, aber sehr sparsam mit Direktiven und Impulsen zu den lokalen Gruppen. Die dazu beitragende Ursache ist, dass die Bevollmächtigten in erster Linie dafür geschult sind, die wirtschaftlichen Forderungen der Arbeitnehmer durchzusetzen, und erst in letzter Zeit Arbeitsaufgaben erhalten haben, welche die betriebsdemokratische Reformarbeit betreffen.

Partybericht

Die extravagante Fliege
des Snobs
brachte die Damen zum Verstummen

Soviele Klappen
mit einer Fliege!

Manfred Bosch

Die Forderung auf weitgehenden Arbeitnehmereinfluss bezüglich Personalpolitik, Investitionen, übergreifende Planung, neue Steuerungssysteme usw. ist ebenso wichtig wie das Bemühen, der einzelnen Person Freiheit in der eigenen Arbeit zu geben.

In einer anderen *Tabakfabrik, in Härnösand,* hat man seit 1972 mit einem einfachen Vertretersystem gearbeitet, das im Prinzip die alte Linienorganisation ersetzen kann. Die Fabrik wird von einem Fabrikkomitee geleitet, das aus neun Personen besteht, wobei die Arbeiter in der Mehrzahl sind. Das Komitee kommt jede Woche zusammen und trifft die wichtigsten Entscheidungen. Sechs Abteilungskomitees leiten die Arbeit in den verschiedenen Abteilungen. Innerhalb der Abteilungen entscheiden die verschiedenen Arbeitsgruppen selbst, wie sie die Arbeit um Maschinengruppen ausführen wollen. Die Vorarbeiter gehören ebenfalls zu den Abteilungskomitees. Für Personal- sowie für Schutz- und Umweltfragen gibt es ein Sonderkomitee.

Mit dieser Lösung haben die Arbeiter Kontrolle über alle Beschlussfunktionen in der Fabrik.

Gesetzliche Regelungen

Die Gewerkschaften in Schweden sind sich bewusst, wie schwer es ist, die Betriebsdemokratie in der Praxis durchzuführen. Das hat zur Folge, dass LO sich an die Sozialdemokratische Regierung mit der Forderung gewandt hat, eine *gesetzliche Lösung* für einige dieser Probleme zu finden. Es gibt bereits einen *Gesetzesentwurf,* in welchem vorgeschlagen wird, den Arbeitern sowie den Angestellten eine Minoritätsstellung im *Aufsichtsrat* zu geben. LO fordert keine paritätische Mitbestimmung, da die Arbeiterbewegung der Ansicht ist, dass die Arbeiter immer noch mehr gewinnen können und dass ihre grösste Stärke darin besteht, dass man das *Verhandlungsrecht* erweitern kann.

Ein anderes Gesetz sichert dem *Sicherheitsbeauftragten* einen grösseren Einfluss zu. Er bekommt mehr Zeit für seine Arbeit und hat auch das Recht, die Arbeit aufzuhalten, wenn ihm das Unfallrisiko zu gross erscheint.

Die *Arbeitsgesetze* werden von einer anderen Kommission bearbeitet. In Zukunft werden die Arbeitgeber nicht mehr allein die Arbeit leiten oder allein die Arbeiter anstellen oder entlassen können.

Ein *vierter Vorschlag* besteht darin, den Arbeitern eigene Revisoren zukommen zu lassen, damit sie die Finanzen des Unternehmens im Detail unter-

suchen können, eigene Berichterstattungen vornehmen und die wirtschaftliche Tragkraft des Unternehmens beurteilen können. Dieser Vorschlag hat dazu geführt, dass «schwere» Arbeitgeberdelegationen den Industrieminister besucht haben, um eventuell verhindern zu können, dass dieser Vorschlag durchgeführt wird. Dies muss bedeuten, dass es sich dabei um einen guten Vorschlag handelt.

Die Möglichkeit, unsere Arbeitsplätze in demokratischer Richtung zu ändern, ist von der technischen Entwicklung abhängig, der wir uns nachträglich anpassen müssen. Die Arbeiter müssen u. a. kontrollieren, was für Bewertungen hinter der technischen Erneuerung stehen. Die Forschung und die technische Entwicklung im Wirtschaftsleben müssen nach den Bedingungen des Arbeiters entwickelt werden; die Forderungen nach Mitbestimmung sind vom gewerkschaftlichen und politischen Bewusstsein abhängig.

Jan Hodann

Mitbestimmung in Österreich

Die Mitbestimmung in Österreich zerfällt in zwei hauptsächliche Bereiche: in die Wirtschaftspolitik und in die Arbeitsstätten.

Mitbestimmung in der Wirtschaftspolitik

Dieses auch als «überbetriebliche Mitbestimmung» zu bezeichnende Hauptgebiet basiert zum Teil auf gesetzlichen Grundlagen und zum Teil auf einer freiwilligen Vereinbarung. Die im Lohnverhältnis arbeitenden Menschen haben in Österreich neben den auch in anderen Ländern bestehenden Gewerkschaften in den «Kammern für Arbeiter und Angestellte» eine zweite, sehr wirksame Interessenvertretung. Sie wurde 1920 durch Gesetz errichtet und beruht auf den Grundsätzen der Zwangsmitgliedschaft und der Selbstverwaltung des eigenen Wirkungsbereiches. Solche Interessenvertretungen gibt es auch für die Unternehmer und für die selbständigen Landwirte (auch die Landarbeiter erhielten eine solche Kammer). Die Kammern der Unternehmer, der selbständigen Landwirte sowie der Arbeiter und Angestellten sind in einer Reihe bedeutender wirtschaftspolitischer Regelungseinrichtungen (Fonds, Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse usw.) paritätisch vertreten. Diese Tätigkeit wurde ihnen durch die Gesetze zugewiesen. Hauptaufgabe der diversen Fonds ist es, möglichst einheitliche Preise für Verbraucher und Erzeuger zu sichern, für eine Gleichmässigkeit des Angebotes auf allen Märkten zu sorgen und die Qualität der zum Verkauf angebotenen Produkte zu gewährleisten. Innerhalb des eng umrissenen Aufgabengebietes kommt den Fonds und ihren Organen zum Teil ein sehr konkretes Weisungsrecht zu (Kontingentierung, Erzeugungsrichtlinien, Qualitätsnormen usw.).

In der freiwillig vereinbarten überbetrieblichen Mitbestimmung ist neben den drei vorhin erwähnten Kammern (in ihrer bundeseinheitlichen Zusammenfassung) auch der Österreichische Gewerkschaftsbund vertreten. Die beiden Dachorganisationen der im Lohnverhältnis arbeitenden Menschen repräsentieren ca. 2,5 Millionen Menschen, die beiden anderen nur ca. 740 000. Trotz dieser auffallend unterschiedlichen Gewichtung sind «Unselbständige» und «Selbständige» in der «Paritätischen Kommission für Preis- und Lohnfragen» zu jeweils fünfzig Prozent vertreten, das Unternehmertum ist also gegenüber der Arbeiterschaft deutlich überrepräsentiert. Die «Kommission» hat seit ihrer Gründung 1957 einen «Preisunterausschuss», später kamen dann ein «Unterausschuss für Lohnfragen» und der «Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen» dazu, die nach dem Muster der übergeordneten «Paritätischen» zusammengesetzt sind. Etwas später kamen Aussprachen mit der gesamten Bundesregierung und Erörterungen der Verbände mit dem Bundesministerium für Finanzen hinzu. Keine wirtschaftspolitische Massnahme der Bundesregierung wird vorher nicht im Rahmen der «Paritätischen» behandelt, die also eine deutliche wirtschaftspolitische Wirkung zeitigt. Der Kampf um die Aufteilung des Volkseinkommens wurde institutionalisiert, die Probleme blieben.

Mitbestimmung in den Arbeitsstätten

Hauptgrundlage ist das 1919 beschlossene, 1947 wiederverlautbarte und noch bis 30. Juni 1974 in Geltung stehende «Betriebsrätegesetz». Es kennt zwei Organe der betrieblichen Interessenvertretung: die Betriebsversammlung (als Organisationsform der Basis) und den Betriebsrat (als direkt gewähltes Kollegialorgan). Bedeutung kommt fast ausschliesslich dem Betriebsrat zu. Es gibt Berührungspunkte mit der ausserbetrieblichen Mitbestimmung: