Zeitschrift: Wohnen
Herausgeber: Wohnbaugenossenschaften Schweiz; Verband der gemeinnützigen Wohnbauträger
Band: 71 (1996)
Heft: 7-8

Artikel: Mitwirkung kaum gefragt
Autor: Zulliger, Jürg
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-106386

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: 02.10.2025

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

Mitbestimmung im Betrieb ist weniger eine Forderung

Mitwirkung kaum gefragt

Was bei Wohnbaugenossenschaften üblich ist, gilt in der Wirtschaft als exotisch: Die Verschränkung zweier Rollen in einer Person. Während hier Mieter und Genossenschaft zwangsheiraten, denkt dort kaum jemand daran, die Arbeitnehmerin bei Stellenantritt mit einem Aktienpaket zur Unternehmerin zu machen. Nebst zahlreichen Kleinstbetrieben existieren in der Schweiz nur wenige mittlere Unternehmen, in denen das Personal effektiv das Sagen hat – darunter aber immerhin einige traditions- und erfolgreiche Betriebe wie die Metron AG, an der die MitarbeiterInnen über eine Unternehmensstiftung die Aktienmehrheit halten, oder die Bürstenherstellerin Trisa im luzernischen Triengen.

Im übrigen nimmt sich die real existierende Mitbestimmung im Schweizerland bescheiden aus. Erst 1994 ist – gegen den Willen des Arbeitgeberverbandes – das schweizerische Mitwirkungsgesetz in Kraft getreten. Das Gesetz – eine Anpassung an EU-Minimalstandards – garantiert allen Beschäftigten in privaten Betrieben einen Anspruch auf Information, Mitwirkungsrechte bei Betriebsverkäufen und Kollektiventlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sowie Mitwirkung in Fragen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit.

Laut Mitwirkungsgesetz haben Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten Anrecht auf eine gewählte Personalvertretung. Je nach Betrieb haben die Arbeitnehmer/innen zudem Anrecht auf Einsitz in verschiedenen Kommissionen (zum Beispiel Arbeitssicherheit, Gleichstellung, Bildung usw.) Teilweise können die Angestellten bezüglich Lohnsysteme und Arbeitszeitmodelle mitwirken.

Sind die Gewerkschaften mit der Umsetzung der Mitwirkung bis heute zufrieden? «Das Mitbestimmungsgesetz ist nicht sehr weitgehend, aber es hat in vielen Firmen einen Handlungsbedarf ausgelöst», sagt Barbara Ringeisen Arnold, Zentralsekretärin Berufspolitik des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes SKV. Vasco Pedrina, Kopräsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB, weist darauf hin, dass in vielen entscheidenden Fragen nach wie vor die Arbeitgeber allein das Sagen haben: «Bei technischen oder organisatorischen Neuerungen ist das Urteil selbst der langjährigen Mitarbeitenden nach wie vor selten gefragt.» Eine Mitwirkung in der Unternehmenspolitik, bei der Reorganisation von Betrieben, in der Wahl von Standorten oder Zulieferbetrieben gebe es in der Schweiz nicht. «Die Unternehmensleitungen wollen in ihren Strategien der Rationalisierung frei verfügen können», moniert der Gewerkschaftsvertreter.

Während in den 70er und 80er Jahren Mitbestimmung und die Humanisierung der Arbeitswelt vieldiskutierte Themen waren, stehen heute Arbeitslosigkeit und Deregulierung im Vordergrund. «In vielen Unternehmen gibt es immer noch keine Arbeitnehmervertretung, obwohl die Angestellten ein Recht darauf haben. Die Leute sind zuwenig informiert», stellt Barbara Ringeisen Arnold fest. Nach Ansicht von Vasco Pedrina wäre eine Mitverantwortung der Arbeitnehmer/innen aber gerade heute von grosser Bedeutung: «In einem komplexen und sich rasch wandelnden wirtschaftlichen Umfeld lassen sich moderne Unternehmen nicht mehr autokratisch führen. Gefordert ist ein breitverankertes Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein.» Die Bereitschaft zur Verantwortung und zu Qualität lasse sich freilich nicht von oben verordnen, dazu brauche es die entsprechenden Voraussetzungen: «Mitarbeiter/innen sollten Entscheidungsspielraum erhalten und an der Führungsverantwortung teilhaben können», meint der Kopräsident des SGB. Pedrina reiht sich damit neben die Verkünder moderner

der Mitarbeiter/innen als ein Geschenk des Patrons

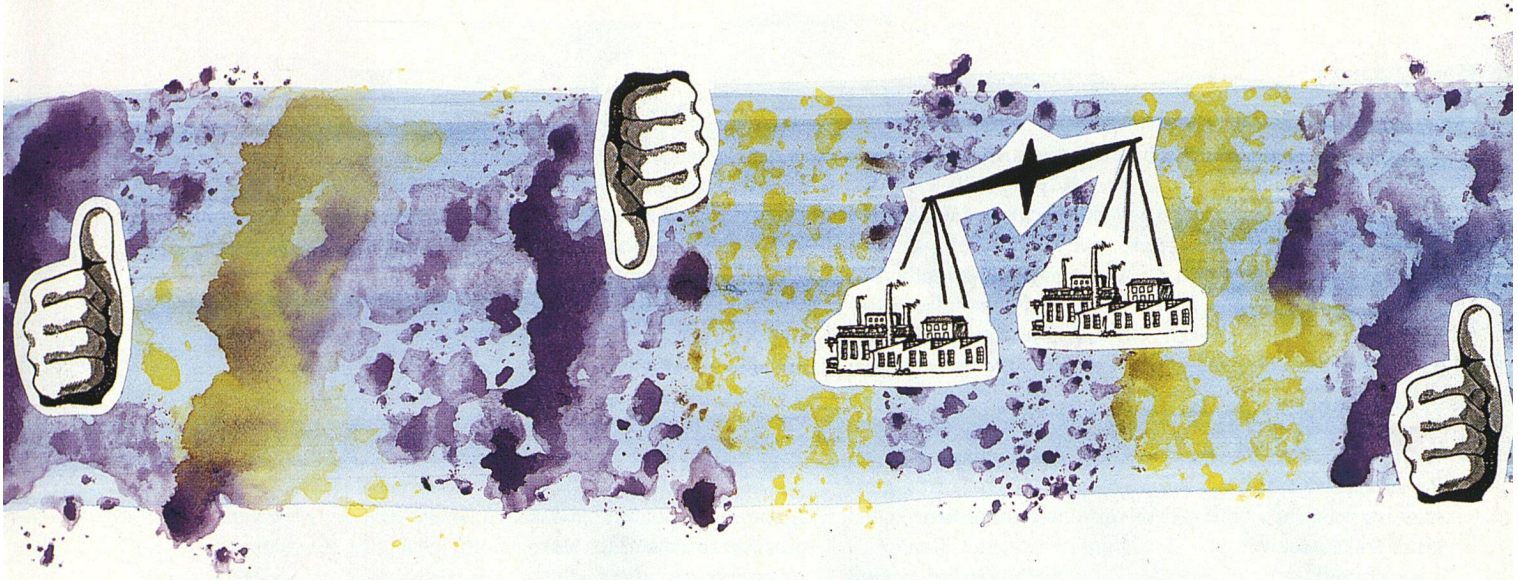

Illustration Joëlle Lanoë

Managementmodelle, welche die Verantwortlichkeiten und Entscheidungen möglichst weit unten ansiedeln wollen und die Verflachung von Hierarchien predigen – im Dienste der Produktivitätssteigerung natürlich.

Im öffentlichen Dienst sind gewisse Möglichkeiten der Anhörung, Verhandlungen und teilweise Mitbestimmung in den jeweiligen Personalgesetzen der Gemeinde, des Kantons oder des Bundes vorgegeben. So sind beispielsweise die öffentlichen Verkehrsbetriebe verpflichtet, die Arbeitszeitregelungen und Dienstpläne dem Personal zu unterbreiten, bevor sie in Kraft gesetzt werden.

In der Privatwirtschaft sind neben dem Mitwirkungsgesetz die Gesamtarbeitsverträge (GAV) von Bedeutung. In vielen solchen Verträgen gab es schon vor dem Mitwirkungsgesetz weitgehende Bestimmungen. Damit es in der Frage der Mitbestimmung nicht zu einem Stillstand kommt, legen die Gewerkschaften besondern Wert darauf, gewisse Mitspracherechte im GAV festzulegen. «Die Mitwirkungsrechte der Personalkommissionen sind dort am grössten, wo es einen Gesamtarbeitsvertrag gibt», weiss Barbara Ringeisen Arnold vom SKV.

Es liegt im Ermessen eines jeden Unternehmens, Regelungen einzuführen, die über das Mitwirkungsgesetz oder den jeweiligen GAV hinausgehen. So hat beispielsweise die Migros die Mitbestimmung in ihrem Leitbild verankert. Bei Coop Schweiz haben die Mitarbeiter/innen Anrecht auf zwei Sitze im Verwaltungsrat.

Ein interessantes Beispiel für die Mitbestimmung im Betrieb ist die Baer AG in Küssnacht am Rigi, die grösste Herstellerin von Weichkäse in der Schweiz. Die Firma hat bereits 1953 eine Betriebskommission gegründet. Heute hat die Arbeitnehmervertretung ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht in Fragen des Lohn- und Qualifikationssystems oder der Sicherheit am Arbeitsplatz. Ein Antrags- und Mitspracherecht hat sie auch in grundsätzlichen Fragen (Unternehmensleitbild, strategische Personal- und Organisationsziele). Wenn die Einführung neuer Produkte oder ein neues Firmenlogo bzw. «Corporate Design» anstehen, pflegt die Baer AG eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen. Diese Haltung kommt auch darin zum Ausdruck, dass in diesem Betrieb jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin für den eigenen Arbeitsbereich voll unterschriftsberechtigt ist.

Ein weiteres Beispiel ist die um die Jahrhundertwende gegründete Genossenschaftsdruckerei Zürich gdz, die jüngst in eine AG umgewandelt worden ist. Die lange Tradition der Mitbestimmung in diesem Betrieb wird insofern fortgesetzt, als das Personal zwei Mitglieder des siebenköpfigen Verwaltungsrates stellt. Weiter ist die Personalkommission als wichtiges Gremium zu nennen, in dem die Arbeitnehmer/innen ihre Mitspracherechte wahrnehmen können. Die Kommission setzt sich aus Vertreter/innen aller Abteilungen zusammen und wirkt bei anstehenden Problemen als Verbindung zwischen Geschäftsleitung und Betrieb. Neben historischen Gründen spielen laut Werner Stroppel, Direktor der gdz, auch grundsätzliche Überlegungen eine Rolle: «Das Personal sollte man je länger desto mehr einbeziehen. Wir legen auch besondern Wert auf eine gute Information. Denn nur ein informierter Mitarbeiter ist motiviert.» Als beschlossen wurde, die gdz in eine AG umzuwandeln, sei es deshalb ein wichtiger Gedanke gewesen, einen Teil der Aktien für das Personal zu reservieren: 200 Stück (von gesamthaft 3200). Drei Viertel davon wurden gezeichnet.

Jürg Zulliger lebt in Zürich und arbeitet als freier Journalist.