

Mitbestimmung in den Betrieben zur Demokratisierung der Wirtschaft

Es ist fast ein halbes Jahrhundert her, seit am 26. März 1976 die «Mitbestimmungs-Initiative» der Gewerkschaften an den Urnen mit 67 Prozent Nein-Stimmen abgelehnt wurde. Christliche Gewerkschaften hatten das Anliegen vorgebracht, SGB-Gewerkschaften schlossen sich an. Angestrebt wurde eine Mitbestimmung nach bundesdeutschem Vorbild, wonach Gewerkschaftsvertreter:innen in den Verwaltungsräten hätten Einsitz nehmen können.

Die Linke war gespalten. Einerseits sah man das Potenzial in der Mitbestimmung, aber auch die Gefahr der Korrumpierung. So empfahl beispielsweise die Revolutionäre Marxistische Liga (RML) die Stimmenthaltung mit folgenden, immer noch den Widerspruch gut fassenden Argumenten: «Im Wort «Mitbestimmung» steckt ein positiver Sinn, der zu Recht fortschrittliche und selbstbewusste Arbeiter¹ anspricht: Nicht einfach ein «Rädchen im Betrieb» sein, ein «unselbstständig erwerbender» Befehlsempfänger, der nur auszuführen hat und dem man sogar die elementarsten Informationen darüber vorenthält, was im Betrieb geschieht! Voll informiert sein, mitreden und mitentscheiden können über die Arbeitsbedingungen und auch über Unternehmensentscheide, von denen das eigene Schicksal abhängt! Hunderte von Arbeiterinnen, Arbeitern und Angestellten, die in den letzten Monaten in der Schweiz ihre Betriebe besetzten und eine Änderung von Unternehmerentscheiden forderten und meist auch durchsetzten, haben in diesem Sinne über ihr Schicksal mitbestimmt.

Sie brauchten dazu keine vom Bund aufgestellten gesetzlichen Vorschriften, sondern sie haben ihr Recht aus eigener Kraft genommen. Was sie brauchten, war die Unterstützung ihrer gewerkschaftlichen Organisation, die zwar ungenügend war, sie aber doch nicht allein den Unternehmern gegenüberstehen liess. Mit den Arbeitern gegen die Unternehmer bestimmen, das ist «Mitbestimmung», die wir hundertprozentig unterstützen.»²

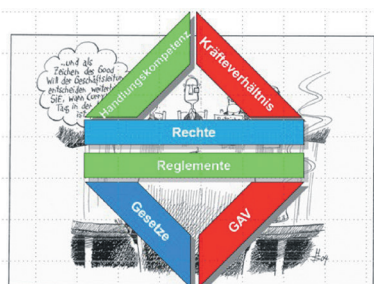
Es vergingen fast zwei Jahrzehnte, bis sich auf gesetzlicher Ebene doch noch etwas tat. Als Nebenwirkung des (abgelehnten) Beitritts der Schweiz zum EWR setzte der Bundesrat einen Teil der Eurolex um und führte 1993 das Mitwirkungsgesetz (MwG) ein, das minimale Bestimmungen brachte. Weitergehende Mitwirkungsrechte waren inzwischen in vielen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) festgehalten worden.

Seit den 1970er-Jahren befasste ich mich mit dem Thema Mitwirkung. Ab 1993 als Ausbilder zuerst der GBI und dann der Unia hatte ich mit Hunderten von Mitgliedern von Personalvertretungen (PV) zu

“ Sie brauchten dazu keine gesetzlichen Vorschriften, sondern sie haben ihr Recht aus eigener Kraft genommen.

tun. Meine ernüchternde Bilanz: Oft werden nicht einmal die vorhandenen Rechte genutzt. Da hilft weder Wissen noch Ausbildung viel, wenn die PV nicht von der Belegschaft getragen und von der Gewerkschaft unterstützt werden. Und für die Linken war die «Mitbestimmung in den Betrieben» kein Thema – zu Unrecht finde ich.

Als 2005 die Unia zu handeln begann, veröffentlichten wir ein «Handbuch für Personalvertretungen». Nach intensiven Diskussionen definierten wir zehn Handlungsfelder der Mitwirkung: Betriebsklima, Arbeitsorganisation und Qualität, Arbeitszeit, Lohn, Berufliche Weiterbildung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Wirtschaft und Nachhaltigkeit, Erhaltung von Arbeitsplätzen, Gleichstellung von Frauen und Männern, Berufliche Vorsorge. Alles Gebiete also, die das Arbeitsleben bestimmen. Mit den Personalvertretungen existiert eigentlich ein gutes Instrument der Mitwirkung im Betrieb. Im Mitwirkungsgesetz wird diese explizit als «Vertretung» bezeichnet, die von der Belegschaft gewählt wird und die Interessen dieser wahrnehmen soll.



Für die Schulung wurde das doppelte Dreieck der PV-Arbeit entworfen: Basis sind die rechtlichen Grundlagen, die sich aus gesetzlichen Regelungen, GAV-Bestimmungen und Betriebsreglementen ergeben. Für die Umsetzung entscheidend ist aber die Handlungsfähigkeit der PV-Mitglieder und das Kräfteverhältnis im Betrieb. Denn Papier bleibt Papier, wenn es nicht umgesetzt wird. In meiner ganzen Zeit als Ausbilder habe ich nicht viele PV erlebt, die diesem Namen gerecht wurden. Viele hiessen denn auch nicht «Vertretung», sondern «Personalkommission» (PeKo) oder «Betriebskommission» (BK). Sie operierten «selbstständig», oft nur noch in Alibifunktion, was dazu führte, dass sie im Betrieb keine Glaubwürdigkeit hatten und seitens der Gewerkschaft eher als notwendiges Übel betrachtet wurden. 1973 fanden in der Landis Gyr in Zug Wahlen der Betriebskommission statt. In einem vor den Fabrik-

toren verteilten Flugblatt schrieben wir: «Um eine wirklich demokratische Wahl der BK zu ermöglichen, ist es notwendig, eine Betriebsversammlung durchzuführen, wo alle aktuellen Forderungen diskutiert werden. Durch diese Diskussion können dann einerseits die BK-Mitglieder aufgrund ihrer Positionen gewählt werden, und andererseits werden dadurch die Forderungen bestimmt, welche die BK gegenüber der Direktion vertreten muss. Dadurch gibt man den Kommissionsmitgliedern ein präzises Mandat, zu dessen Erfüllung sie gegenüber uns verantwortlich sind.»³

Mitwirken bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen ist kein individueller Akt, sondern bedingt, dass die Kolleg:innen sich im Betrieb organisieren – natürlich in der Gewerkschaft. Die Bewussteren und die Engagierteren sollen in einer Betriebsgruppe aktiviert werden. Diese trifft sich regelmä-

sig und diskutiert die Probleme im Betrieb. Zur Betriebsgruppe gehören auch die Mitglieder der Personalvertretung. Diese waren zuvor von der Gruppe zur Wahl vorgeschlagen worden. Die Betriebsgruppe entscheidet auch, was die PV der Geschäftsleitung gegenüber vortragen und wahrnehmen soll. So wird die PV nicht nur getragen, sondern auch kontrolliert, und die Präsidentin oder der Präsident können ihre Funktion einnehmen, die Sitzungen leiten und die Verhandlungen mit der Geschäftsleitung anführen.

Bei der Mitwirkung werden vier Stufen unterschieden: Information, Mitsprache, Mitbestimmung und Selbstverwaltung. Auf allen Stufen ist die Fähigkeit der PV entscheidend, auf Augenhöhe zu verhandeln. Dies setzt aber voraus, dass im Betrieb ein günstiges Kräfteverhältnis aufgebaut wird. Nehmen wir die Realisierung der

in dieser Denknetz-Zeitung diskutierten Arbeitszeitverkürzung als Beispiel. Bisherige Bestrebungen sind auch daran gescheitert, dass Mitglieder von PV und Aktive im Betrieb skeptisch waren, weil sie nicht zu Unrecht befürchteten, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit zu mehr Arbeitsdruck führen würde und sie das nicht verhindern können. Darum ist es wichtig, dass die Gewerkschaften und ihre Betriebsgruppen die PVs dazu befähigen, dass die Belegschaft bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung mitwirken kann und mehr Personal eingestellt wird.

Tönt alles ziemlich utopisch, oder? Aber ich bleibe derselben Meinung wie vor 50 Jahren: Im Betrieb muss beginnen, was leuchten soll im Lande!



Bruno Bollinger

ist als Publizist und Archivar tätig und war bis zu seiner Pensionierung 2015 Ausbilder bei der Gewerkschaft Unia.

1 Originaltext: 1976 war gendergerechte Sprache noch kein Thema.

2 Revolutionäre Marxistische Liga: Mit den Arbeitern gegen die Unternehmer bestimmen, Zürich 1976.

3 Revolutionäre Marxistische Liga: Bresche im Betrieb, Flugblatt, Oktober 1973.