

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 72 (1980)

Heft: 6

Artikel: Gewerkschaftliche Grundrechte in Unternehmen in 15 westeuropäischen Ländern : Zusammenfassung eines Berichtes des EGI

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354991>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 02.04.2025

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

Gewerkschaftliche Grundrechte in Unternehmen in 15 westeuropäischen Ländern (Zusammenfassung eines Berichtes des EGI)

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (EGI) in Brüssel hat einen umfassenden Bericht über gewerkschaftliche Grundrechte in den Unternehmen in 15 westeuropäischen Ländern veröffentlicht. Es ist der erste vergleichende Bericht auf diesem Gebiet, der sich auf einige der grundlegenden gewerkschaftlichen Rechte konzentriert:

das Recht der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter, sich im Unternehmen zu versammeln, und das Recht auf Offenlegung von Information.

Der Bericht beleuchtet die äusserst verschiedenartigen Regelungen und Normen, die gegenwärtig bestehen und stellt die Vielzahl der Probleme heraus, mit denen Gewerkschaftsvertreter konfrontiert sind, wenn sie auf Betriebs- und Unternehmensebene ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen.

Diese Studie ist der Beginn einer Reihe von zukünftigen Untersuchungen über die Rechte von Arbeitnehmern, Arbeitskampfmassnahmen ergreifen zu können und Entscheidungen auf Unternehmensebene zu kontrollieren, dies als Teil der Entwicklung der Wirtschaftsdemokratie in Westeuropa.

Der Bericht betont das starke Bedürfnis, die Möglichkeiten und Arbeitseinrichtungen für Arbeitnehmervertreter innerhalb von Unternehmen zu verbessern. In Gesetzen und Gesamtarbeitsverträgen niedergelegte Rechte müssen im Alltagsleben durch praktische Vorkehrungen ergänzt werden, um eine wirksame Vertretung zu gewährleisten.

Die wesentlichen *Schlussfolgerungen* des Berichtes lauten wie folgt:

- Das Recht für Gewerkschaftsvertreter, sich im Unternehmen zu versammeln, ihr Recht, sich mit den Beschäftigten zu treffen und zu besprechen, ihr Recht auf Zugang zu der Unternehmensleitung auf allen Ebenen sind *grundsätzliche Rechte*, die gegenwärtig von der europäischen Gewerkschaftsbewegung gefordert werden. Aus den meisten Ländern wird über verschiedene, unlängst erhobene Forderungen nach Veränderung und Verbesserung berichtet. Aus politischen und anderen Gründen vollzieht sich dieser Wandel jedoch zu langsam, und es fehlt nicht an Widerstand. In vielen Fällen vertiefte sich als Folge davon die Kluft hinsichtlich der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen auf Unternehmensebene.
- *Mehr Mindestnormen*, die als gemeinsamer Ausgangspunkt betrachtet werden müssen, sind erforderlich. Dies ist besonders wichtig im Falle kleinerer Unternehmen, in denen das Gesetz

des Dschungels zu oft die wirklichen Normen bestimmt. Es sollte daran erinnert werden, dass in verschiedenen Ländern Westeuropas etwa zwei Drittel der Erwerbsbevölkerung in kleineren Unternehmen beschäftigt sind.

- Das Recht, den *Entscheidungsprozess viel früher*, als dies gegenwärtig der Fall ist, zu *beeinflussen*, muss erweitert werden. Wirkliche Entscheidungen fallen oft im ersten Planungsstadium. Im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung gibt es in einigen Ländern gesetzliche Bestimmungen, wonach die Arbeitnehmer bei Gesundheitsschutz- und Unfallverhütungsproblemen vom frühesten Stadium an beteiligt werden. Dies sollte nunmehr auch in anderen Bereichen als nur von Gesundheitsschutz und Unfallverhütung garantiert werden. Daher sollte es *klar definierte Rechte* geben, um im Anfangsstadium die Planung von Investitionen, Rationalisierungen, Einstellungen, Arbeitsplatzgestaltung, Schulung usw. zu beeinflussen. Die Arbeitnehmervertreter sollten das Recht besitzen, an Sitzungen teilzunehmen, auf denen die Vorbereitung künftiger Veränderungen erörtert wird. Auf diese Weise gäbe es für sie eine grundsätzliche Möglichkeit, während eines frühen Stadiums der Willensbildung mit Vorschlägen zu dem Entscheidungsprozess beizutragen.
- Die Zunahme von Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene in verschiedenen westeuropäischen Ländern deutet auf einen wesentlichen Ansatz hin, der, wenn er in einer flexiblen und dezentralisierten Weise gehandhabt wird, ein praktisches und relativ wirksames Verfahren für die *Problemlösung nahe dem Arbeitsplatz* darstellt. Daher sollten die beteiligten Parteien, wenn in einem Unternehmen Probleme oder Konflikte auftauchen, *raschen und leichten Zugang zu Verhandlungen* haben. Folglich sollten auf dem Weg der Gesetzgebung und/oder durch Gesamtarbeitsverträge Garantien geschaffen werden, dass solche Verhandlungen einberufen werden können, wenn eine Partei dies wünscht. Gegenwärtig gibt es kaum gesetzliche Grundlagen dafür.
- Sitzungen von *Betriebsräten*, die hier als paritätische Organe der Unternehmensleitung und der Belegschaft definiert sind, werden, aus vielen Gründen oft von beiden Seiten kritisiert. Es besteht das Bedürfnis, das System grundlegend zu überholen. Ein interessantes Beispiel liefern die Niederlande, in denen die Betriebsräte gegenwärtig einen Wandel durchmachen, demzufolge das paritätische System von Unternehmensleitung-Belegschaft sich zu einem ausschliesslichen Vertretungsorgan der Arbeitnehmer entwickeln wird. In Schweden ist unlängst das gesamte Betriebsratssystem auf Grund erweiterter Tarifrechte abgeschafft worden. Daher wird einer gesetzlichen Grundlage

für ein flexibles System von Verhandlungen innerhalb des Betriebs Vorrang eingeräumt.

- Der Vertrauensleutekörper sieht in Europa sehr verschiedenartig aus. In einigen Ländern besteht für *Vertrauensleute* überhaupt keine gesetzliche Grundlage. Darüberhinaus gibt es sogar Industriezweige, in denen keinerlei Gesamtarbeitsverträge die Tätigkeit der Vertrauensleute regeln. – In einer Anzahl von Ländern ist es überhaupt oder fast unmöglich, im Betrieb Sitzungen oder Versammlungen abzuhalten, vor allem während der Arbeitszeit. Dies bedeutet, dass die Vertrauensleute mit einer grossen Zahl praktischer Schwierigkeiten konfrontiert sind, wenn Versammlungen erforderlich werden. – Gleichzeitig weisen die Gewerkschaften den Vertrauensleuten immer höheren Vorrang zu. Mehr und mehr Aufgaben werden ihnen übertragen. – Die Regierungen müssen danach streben, in Übereinstimmung mit dem grundsätzlichen Ansatz der Konvention 135 und der Empfehlung 143 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) den Vertrauensleuten bessere Mindestarbeitsbedingungen zu gewährleisten.
- Es ist wiederholt betont worden, dass es für Arbeitnehmervertreter und ihre Gewerkschaften in Zusammenhang mit Verhandlungen notwendig ist, gewisse Probleme durch *ausserbetriebliche Sachverständige*, die über die einschlägigen Kenntnisse verfügen, untersuchen und klären zu lassen. Solche Probleme sind zum Beispiel alternative Investitionspläne, neue Technologien und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, Veränderungen in der Arbeitsorganisation, Übernahmen und Betriebsstillegungen usw. Daher müssen diese Sachverständigen das Recht besitzen, an Verhandlungen innerhalb des Unternehmens teilzunehmen. In einigen Ländern ist ein solcher Zugang von Sachverständigen durch die Gesetzgebung oder durch Gesamtarbeitsverträge anerkannt worden. Da sich die Erfahrungen in diesen Ländern als positiv erwiesen haben, lautet die hier erreichte Schlussfolgerung, dass solche Bestimmungen allgemein in ganz Europa nützlich wären.
- Eine *gewerkschaftliche Vertretung auf Aufsichtsratsebene* hat sich während des letzten Jahrzehnts in Westeuropa ausgebreitet. Eine Schlussfolgerung in diesem Zusammenhang besteht darin, dass dort, wo solche Systeme vorhanden sind, bessere praktische Vorkehrungen für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen getroffen werden sollten, wie zum Beispiel mehr Zeit für Erörterungen mit der Belegschaft vor und nach den Sitzungen, verbesserte Rechte, um verschiedene Betriebe zu besuchen und weniger restriktive Praktiken im bezug auf «vertrauliche» Informationen.

- Sitzungen und andere Vorkehrungen im Bereich von *Gesundheitsschutz und Unfallverhütung* sind in einer Anzahl von Ländern verhältnismässig zufriedenstellend geregelt. Dennoch gibt es in einigen Ländern nach wie vor wichtige Probleme, die wirksamen Verbesserungen im Bereich von Gesundheitsschutz und Unfallverhütung entgegenstehen. Daher lautet die Schlussfolgerung, dass es ein Bedürfnis nach besseren Mindestregelungen für Sitzungen usw. auch in diesem Bereich gibt. Im übrigen ist daran zu erinnern, dass in verschiedenen europäischen Ländern die Bestimmungen für Gesundheitsschutz und Unfallverhütung nicht für Unternehmen mit weniger als 50 oder 100 Beschäftigten gelten.
- Alle Gewerkschaften räumen der *Offenlegung von Informationen* hohe Priorität ein. In einigen Ländern, dies ist vielleicht vor allem in Italien der Fall, sind in den letzten Jahren grosse Anstrengungen unternommen worden, um die Zurverfügungstellung von Informationen zu verbessern. Darüber hinaus betonen die europäischen Gewerkschaften, dass eine verbesserte Offenlegung von Informationen für eine wirksamere und sinnvollere Mitwirkung in verschiedenen Bereichen, wie zum Beispiel für Tarifverhandlungen, Sitzungen der Betriebsräte, des Aufsichtsrats, der Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse, unerlässlich ist. – Die Forderungen nach verbesserter Offenlegung von Informationen gründen sich auf eine Anzahl von Vorbedingungen, die erfüllt werden sollten. Diese werden in dem Bericht definiert. Einige der besten Beispiele für die Offenlegung von Informationen in Westeuropa werden ebenfalls in dem Bericht geliefert.
- Abschliessend weist eine Schlussfolgerung auf die *örtliche Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften* hin. In einigen Ländern gibt es in bestimmten Unternehmen mehrere Gewerkschaften, entweder auf Grund der Existenz verschiedener Gewerkschaftszentralen oder auf Grund eines Systems, demzufolge Beschäftigte verschiedener Berufe in verschiedenen Gewerkschaften organisiert sind. In einigen westeuropäischen Ländern hat jedoch die Erfahrung der letzten Jahre gezeigt, dass die Notwendigkeit einer örtlichen Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften im Unternehmen um so grösser wird, je komplexer und anspruchsvoller die Forderungen werden (Arbeitsorganisation, Beschäftigungsschutz, Verhandlungen über Investitionspläne, usw.)