

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 72 (1980)
Heft: 7-8

Artikel: Gewerkschaften und Betriebskommissionen
Autor: Müller, Ernst
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354996>

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: 16.03.2025

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

Gewerkschaften und Betriebskommissionen

Ernst Müller

Die innerbetrieblichen Arbeitnehmervertretungen waren von Anfang an und sind zum Teil heute noch mit der Frage behaftet: wem dienen sie – der Arbeiterschaft, indem sie ihr erleichtern, ihre Anliegen vorzubringen und Forderungen gegenüber den Arbeitgebern durchzusetzen – oder den Unternehmern, indem sie diesen ermöglichen, soziale Spannungen abzufangen, den Einfluss der Gewerkschaften einzudämmen?

Von Industriellen geschaffen...

Eine der ersten Arbeiterkommissionen war diejenige der Gebrüder Sulzer in Winterthur, 1890 vom Industriellen Sulzer-Ziegler ins Leben gerufen. Sulzer wurde zum Förderer dieser Institution weit über die Winterthurer Firma hinaus, wie es scheint, in guter Absicht. In einem Vortrag erklärte er, «die Fabrikkommission ist der Anfang der Fabrikkonstitution, oder ich will sagen, sie ist das Ende des Absolutismus in der Fabrik». Die Arbeiterkommission bei Sulzer hatte damit offenbar gute Startbedingungen. Sie war von Anfang an von der Belegschaft frei gewählt und konnte – wie Dokumente belegen – die Interessen der Arbeiterschaft wirklich vertreten. Bis zur Jahrhundertwende entstanden in einigen weiteren Betrieben der schweizerischen Maschinenindustrie Arbeiterkommissionen, nicht immer zur Freude jener Arbeiter, die sich damals zunehmend den Gewerkschaften anschlossen.

... als Instrument gegen die Gewerkschaft?

Man kommt den Eindruck nicht los, dass verschiedene Industrielle die Bildung von Arbeiterkommissionen zielstrebig förderten, um die erstarkenden Gewerkschaften auf Distanz zu halten. Als Beispiel diene die Einsetzung der ersten Arbeiterkommission bei Brown Boveri in Baden: 1899 erlebte das junge, rasch wachsende Unternehmen den grössten Streik seiner Geschichte. Die damaligen BBC-Arbeiter kämpften unter anderem für die Vereinsfreiheit und die Anerkennung der Gewerkschaft als ihr Sprachrohr. Der Ausstand der rund 1000 Arbeiter endete nach acht Tagen mit einer Friedensvereinbarung, in der den Hauptforderungen entsprochen wurde. Gleichzeitig wurde auch die Bildung einer Arbeiterkommission vorgesehen. Die Arbeiter hatten diese «Konzession» nicht verlangt und legten offenbar überhaupt keinen Wert darauf. Nur so ist es zu erklären, dass sie eine Kommission hinnahmen, die sie nur zur Hälfte wählen konnten, während die Firmenleitung neun der achtzehn Mitglieder selber ernannte! Die Gewerkschafter werteten das

zugestandene «Recht der Arbeiter oder ihrer Vereinsorgane, Beschwerden direkt bei der Firma anzubringen», als grossen Erfolg. Die Arbeiterkommission interessierte sie nicht. Ihre Organe meldeten zwar die neun an den Gruppenversammlungen gewählten Kommissionsmitglieder, teilten aber gleichzeitig mit, dass sie «nun das weitere Vorgehen in dieser Angelegenheit gefälligst» der Direktion überlassen wollten. Die BBC-Arbeiterkommission war somit in ihren Anfängen kein echtes Organ der Belegschaft, sie konnte deren Interessen nur sehr bedingt wahrnehmen. Der Firma diente sie aber in der Folge, trotz der ihr im Arbeitskampf abgerungenen Anerkennung der Gewerkschaft, als Vorwand, um direkte Kontakte mit Gewerkschaftsorganen abzulehnen. Selbst über Anliegen, die ihr berechtigt schienen, lehnte BBC Verhandlungen mit überbetrieblichen Berufsorganisationen ab, wies diese an die Arbeiterkommission, mit der man zu Gesprächen bereit sei.

Verankerung in Gesamtarbeitsverträgen

Eine bessere Stellung erhielten innerbetriebliche Arbeitnehmervertretungen mit dem Abschluss von Vereinbarungen und Gesamtarbeitsverträgen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern. In der Maschinen- und Metallindustrie bewirkte bereits das erste Friedensabkommen eine wesentliche Aufwertung der bestehenden und die Bildung neuer Arbeiterkommissionen. (Für die BBC-Arbeiter brachte es zum Beispiel endlich das Recht, ihre Arbeiterkommission frei zu wählen.) In Artikel 1 der Vereinbarung von 1939 hiess es zwar, dass «Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten... in erster Linie im Betrieb selbst zu behandeln und zu lösen» seien. Aber in Artikel 2 erhielten die Arbeiterkommissionen ein Appellationsrecht an die Gewerkschaft und damit einen betriebsunabhängigen Rückhalt: «Strittige Fragen... über die zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern keine gütliche Einigung erfolgt ist, werden den Verbandsinstanzen zur Abklärung und Schlichtung unterbreitet...». Dieses mit einer Schlichtungs- und Schiedsstelle ergänzte Instrumentarium zur Lösung von Konflikten ist in der Zwischenzeit erweitert und verfeinert worden. Die Wirkung solcher Weiterzugsmöglichkeiten darf nicht unterschätzt werden. Allein ihre Existenz verschafft den Betriebskommissionen grösseres Durchsetzungsvermögen. Hinzu kommt, dass den innerbetrieblichen Personalvertretungen in den Gesamtarbeitsverträgen konkrete Aufgaben, Rechte und Pflichten zugewiesen sind. Sie leisten heute

Gewerkschaftsarbeit im Betrieb

Die meisten Kommissionen setzen sich vollständig oder grossmehrheitlich aus aktiven Gewerkschaftern zusammen, auch in Betrieben,

in denen nur eine Minderheit gewerkschaftlich organisiert ist. Die Gewerkschaftsgruppen in den Betrieben haben eine wichtige Funktion in der Durchsetzung von Gesamtarbeitsverträgen. Ohne ihre Vorarbeit und Wahlvorschläge kämen zum Beispiel oft gar keine Kommissionswahlen zustande. Gewerkschaftliche Bildungskurse geben den Betriebskommissionsmitgliedern das für ihre Tätigkeit erforderliche Rüstzeug. An Gewerkschaftstagungen pflegen sie wertvollen Erfahrungsaustausch mit ihren Kollegen aus andern Betrieben.

Auch heute noch beschränken viele Firmen ihre Kontakte mit Gewerkschaftsorganen auf informelle Begegnungen und indirekte Verhandlungen im Schosse des Arbeitgeberverbandes. Trotzdem sind in Betrieben, in denen eine Mehrheit der Belegschaft oder mindestens eine aktive Minderheit gewerkschaftlich organisiert ist, die Voraussetzungen gegeben, um auf das Betriebsgeschehen im gewerkschaftlichen Sinne Einfluss nehmen zu können. In einzelnen, meist kleineren Betrieben, in denen sich Betriebskommissionen aus mehrheitlich Unorganisierten gebildet haben, müssen die Gewerkschaften durch unablässiges Bemühen den Organisationsgrad zu verbessern suchen. Es kann selbstverständlich nicht befriedigen, wenn nichtorganisierte Kommissionsmitglieder mit gewerkschaftlichen Aufgaben betraut werden. Meiner Meinung nach ist es aber falsch, wenn etwa versucht wird, den gewerkschaftlichen Einfluss auf die Betriebskommission durch gesamtarbeitsvertragliche Regelungen sicherzustellen. Wenn zum Beispiel bei Kommissionswahlen nur Gewerkschaftslisten zugelassen werden sollen oder für Gewerkschafter ein Mindestvertretungsrecht angestrebt wird, muss dadurch das Wahlrecht der Arbeitnehmer eingeschränkt werden. Abgesehen vom Widerstand der Arbeitgeber, von denen eine solche Unterstützung der Gewerkschaft nicht zu erwarten ist, kann an einer Einflussnahme ohne Zustimmung der Basis gar kein Interesse bestehen. Die Betriebskommissionen können ihren Aufgaben um so besser gerecht werden, je mehr sie auch von der Belegschaft unterstützt und getragen werden. Sie sind nicht Selbstzweck, ebenso wenig wie die Gewerkschaften. Sie haben für möglichst weitgehende, direkte Mitwirkungs- und Einflussmöglichkeiten des einzelnen Arbeitnehmers am Arbeitsplatz einzustehen. In betrieblichen und unternehmerischen Fragen schliesslich sind ihre Kompetenzen auszuweiten. Die Betriebskommissionen müssen zu Trägern der repräsentativen

Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmung

werden. Die Gewerkschaften selbst können diese Rolle auch deswegen nicht direkt übernehmen, weil sie in verschiedene weltanschauliche Richtungen gespalten sind. Dazu gibt es neben ihnen

noch Angestelltenorganisationen. Nur ein Zusammenschluss oder zumindest eine enge Zusammenarbeit aller Arbeitnehmerorganisationen könnte die Bildung von gewerkschaftlichen Betriebsorganen ermöglichen.

Weil diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, wird die Interessenvertretung im Betrieb am besten durch Belegschaftsorgane wahrgenommen. Die dem SGB angeschlossenen Verbände, die seit jeher massgebenden Arbeitnehmerorganisationen, müssen unablässig um das Vertrauen der Arbeitnehmer und die Gewinnung neuer Mitglieder bemüht sein. Durch weitere Anstrengungen in der Ausbildung von Vertrauensleuten und Kommissionsmitgliedern müssen sie ihre Basis zur Aktivität in den Betrieben anspornen, zu betriebsbezogener Gewerkschaftsarbeit unter gleichzeitiger Beachtung gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftspolitischer Anliegen.