

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 10

Artikel: Der Betrieb und seine Belegschaft : das Bedürfnis nach Information, nach Mitsprache und Mitbestimmung

Autor: Bolz, Robert

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354701>

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: 30.01.2025

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

Der Betrieb und seine Belegschaft

Das Bedürfnis nach Information, nach Mitsprache und Mitbestimmung

Robert Bolz

Nachdem das aktuelle Postulat betreffend *Mitbestimmung des Personals in den Betrieben* dank dem vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund gemeinsam mit dem Christlichnationalen Gewerkschaftsbund und dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeitnehmer lancierten, von 162 052 Stimmberechtigten unterschriebenen Initiativbegehren zum Thema *eines Volksentscheides* herangereift ist, darf interessieren, wie die vorgeschlagene Art der Erweiterung des Aufgaben- und Kompetenzbereiches der teilweise seit sieben Jahrzehnten hierzulande bestehenden Personalkommissionen aussehen und was sie in der Praxis eines Arbeitstages im Betrieb bedeuten kann.

An ihrer Generalversammlung vom 14. Juni 1974 beriet und genehmigte die Genossenschafts-Druckerei Zürich (gdz) ein von ihrem Präsidenten, Kantonsrat Hans Storrer, ausgearbeitetes *Reglement der Personalkommission und der Betriebsversammlung*. Dieses Hausgesetz eines genossenschaftlichen Betriebes der graphischen Branche, der an Zahl der Arbeitsplätze an dritter Stelle in der Reihe von 42 Buchdruckereien der Wirtschaftsmetropole Zürich steht, ist nicht Kopie irgendeines Schemas, und zwar deshalb nicht, weil es «Mustervorlagen» kaum gab. Das beschlossene und in Kraft gesetzte Reglement der gdz verdient daher Beachtung als ernstzunehmender Versuch eines genossenschaftlichen Unternehmens, das Postulat der Mitbestimmung des Personals zu verwirklichen. Hierbei will in Rechnung gestellt sein, dass die arbeitsrechtlichen Fragen in der graphischen Branche durch Gesamtarbeitsverträge geregelt werden, jedoch Ergänzungen finden können durch Betriebsordnungen und betriebsinterne Vereinbarungen zwischen einzelnen Unternehmen und ihrem Personal.

Die Betriebsversammlung

Sämtliche Mitarbeiter der gdz bilden zusammen die Betriebsversammlung. Diese ist zuständig für die Beratung und Beschlussfassung in allen ihr von der Personalkommission, von einzelnen Betriebsangehörigen sowie von der Direktion bzw. den Betriebsbehörden unterbreiteten Fragen. Jeweils in der ersten Hälfte eines Jahres hat die Betriebs-Generalversammlung stattzufinden, welche

die Wahl der Personalkommission vorzunehmen hat. Mindestens eine Betriebsversammlung im Jahresverlauf soll der Information des Personals durch die Direktion über Entwicklung und Probleme des Betriebes dienen. Jahres-Generalversammlung und betriebsinterne Informationsversammlung finden je an einem im Einvernehmen zwischen Betriebskommission und Direktion zu bestimmenden Tag, mit Beginn um 15.30 Uhr statt, also während der Arbeitszeit. Die Personalkommission kann weitere Betriebsversammlungen ansetzen. Überdies können mindestens 50 Betriebsangehörige schriftlich eine Betriebsversammlung verlangen. So angesetzte, das heisst zusätzliche Zusammenkünfte und Beratungen der Gesamtheit der gdz-Mitarbeiter haben jedoch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit stattzufinden.

Betriebsversammlungen werden geleitet vom Vorsitzenden der Personalkommission. Bei Abstimmungen entscheidet die Mehrheit. Der Präsident stimmt mit. Bei Stimmengleichheit gilt jener Antrag als angenommen, für den der Vorsitzende seine Stimme abgegeben hat.

Die Personalkommission

Sieben bis elf Mitglieder bilden die Personalkommission. In dieses Vertrauensleute-Gremium sollen für jeweils ein Jahr – Wiederwählbarkeit möglich – wo immer alle Berufskategorien und Abteilungen des Betriebes vertreten sein. Wählbar sind gewerkschaftlich organisierte Mitarbeiter beiderlei Geschlechts, die seit mindestens einem Jahr ganztägig im Betrieb arbeiten. Ein Einspruchsrecht der Direktion und der Betriebsbehörden gegen die Wahl eines Kandidaten besteht nicht, solange die Bestimmungen von jedem Gewählten eingehalten bleiben.

Der Präsident der Personalkommission und drei weitere Personalvertreter sind im Sinne der Statuten der gdz Mitglieder der Verwaltung.

Als gewerkschaftliches Organ hat die Personalkommission das Recht, die Interessen der Mitarbeiter des Betriebes in allen Fragen wahrzunehmen, die sich aus der Anwendung der geltenden Arbeitsverträge und des Arbeitsgesetzes ergeben. Sie verhandelt mit der Direktion, bzw. mit den Behörden des Unternehmens über Begehren und Wünsche des Personals, die nicht durch Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind. Sie nimmt die Interessen der Arbeiterschaft in Angelegenheiten der Personalfürsorge wahr, interveniert in Fällen von Verletzung getroffener Vereinbarungen von irgendwelcher Seite, verteidigt Betriebsangehörige gegen ungerechte Massregelungen, nimmt Klagen, Wünsche und Anregungen aus den Reihen des

Personals entgegen und hilft mit, entstandene Differenzen zu klären und beizulegen. Die Personalkommission begutachtet Angelegenheiten, die ihr von der Direktion oder von Behörden des Unternehmens vorgelegt werden, da sie die Interessen des gesamten Personals oder einzelner Gruppen berühren; wo es ihr nützlich und richtig erscheint, unterbreitet die Personalkommission einzelne dieser Angelegenheiten der Betriebsversammlung.

Die Personalkommission ist nicht befugt, Abmachungen zu treffen, die schlechter sind als die vertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen.

Zur Erledigung dringlicher Angelegenheiten kann die Personalkommission im voraus eine Delegation, bestehend aus dem Präsidenten und zwei weiteren Mitgliedern, bestimmen zwecks Verhandlungen mit der Direktion oder dem Verwaltungsausschuss.

Der Präsident und das für die betreffende Abteilung zuständige Mitglied der Personalkommission haben das Recht, aus ihrer Aufgabe sich ergebende dringliche Arbeiten während der Arbeitszeit zu erledigen; die eigene Betriebsarbeit soll jedoch darob nicht vergessen bleiben. Bezüglich Arbeitsdisziplin und korrektem Verhalten haben die Mitglieder der Personalkommission mit gutem Beispiel voranzugehen. *Wegen ihrer Tätigkeit als Vertrauensperson darf den Mitgliedern der Personalkommission weder gekündigt werden, noch dürfen ihnen deswegen andere Nachteile erwachsen.*

Die Sitzungen der Personalkommission werden in der Regel ausserhalb der Arbeitszeit abgehalten, können aber eine halbe Stunde vor Arbeitsschluss begonnen werden.

Der Kontakt zwischen Personalkommission und Betriebsleitung

Sämtliche auf Grund der reglementarischen Bestimmungen von der Personalkommission ausgelösten Interventionen sind in erster Linie der Direktion zu unterbreiten. Nur dann, wenn mit der Direktion keine Einigung erzielt wird, kann der Verwaltungsausschuss, in letzter Instanz die Verwaltung des Unternehmens, angerufen werden. Die Personalkommission kann von der Direktion oder vom Verwaltungsausschuss zu gemeinsamen Sitzungen während der Arbeitszeit einberufen werden.

Die Personalkommission ihrerseits kann der Direktion oder dem Verwaltungsausschuss eine gemeinsame Sitzung beantragen; einem solchen Antrag hat die Direktion bzw. der Verwaltungsausschuss innert nützlicher Frist zu entsprechen.

Die Personalkommission hat Anspruch auf Informationen über wesentliche technische Ausgestaltungen des Betriebes, durch die Veränderungen in einer oder mehreren Abteilungen ausgelöst wür-

den. Die Personalkommission hat Anspruch, informiert zu werden über bevorstehende Entlassung ständiger Mitarbeiter und über die Einstellung oder den Ersatz von Abteilungsleitern. Sie hat Anspruch darauf, ins Bild gesetzt zu werden über geplante grössere Neu-, Um- oder Erweiterungsbauten.

Die Personalkommission darf pro Halbjahr eine mündliche Orientierung über die betriebliche und wirtschaftliche Situation des Unternehmens erwarten. Alljährlich muss sie orientiert werden über die per 1. Januar berechneten Durchschnittslöhne in den einzelnen Abteilungen bzw. Gruppen. Die Mitglieder der Personalkommission erhalten den gedruckten Geschäftsbericht zugestellt.

Das Mitspracherecht steht der Personalkommission zu in Fragen der technischen Ausgestaltung des Betriebes, hinsichtlich bevorstehender Entlassung ständiger Mitarbeiter und der Einstellung oder dem Ersatz von Abteilungsleitern. Bezüglich der Wahl von Abteilungsleitern steht der Personalkommission ein Vorschlagsrecht zu.

Überdies bezieht sich das Mitspracherecht der Personalkommission auf Fragen der Überzeitarbeit, der Ferieneinteilung, des Bildungsurlaubes, der Anordnung bezahlter Feiertage und Einteilung der Arbeitszeit. Auch in der Festlegung der Grundsätze, nach denen betriebliche Berufsbildung gepflegt wird, sowie in Fragen der Betriebsführung der Kantine hat die Personalkommission Mitspracherecht.

Bei *Lohnfragen, die das Personal betreffen*, werden – sofern der einzelne Mitarbeiter dies ausdrücklich wünscht – der Präsident und das für die betreffende Abteilung zuständige Mitglied der Personalkommission zu den Sitzungen zugezogen, an welchen die Direktion gemeinsam mit den jeweiligen Abteilungsleitern die Lohnvorschläge bespricht und festsetzt. Drittpersonen gegenüber besteht für diese Funktionäre Schweigepflicht.

In allen Fragen und bei allen Problemen, zu denen der Personalkommission Mitspracherecht zusteht, entscheidet – sofern mit der Direktion und dem Verwaltungsausschuss keine Einigung erzielt werden kann – in letzter Instanz die Verwaltung, in welcher dem Personal das Mitsprache- und Mitentscheidungsrecht durch eine Vertretung von vier der 17 Mandatare gewahrt ist.

Der Betrieb und die Gewerkschaft

Die Personalkommission sorgt dafür, dass das Personal der gdz gewerkschaftlich organisiert ist. Sie sorgt auch für die Verteilung der gewerkschaftlichen Publikationen und beschickt die Vertrauensleuteversammlungen der zuständigen gewerkschaftlichen Organisationen.

Der Betriebs-Vertrauensmann des Schweizerischen Typographenbundes ist von Amtes wegen Mitglied der Personalkommission. Die Personalkommission ist berechtigt, den Sektionsvorstand der Gewerkschaft über alle wichtigen Abmachungen mit der gdz zu orientieren. Auch steht ihr das Recht zu, sich zur Verteidigung von Personalinteressen durch einen Vertreter der zuständigen Gewerkschaft verbeiständen zu lassen. Die Personalkommission ist überdies berechtigt, schwere Fälle dem Sektionsvorstand der zuständigen Gewerkschaft zu melden. «Solche Meldungen sollen in der Regel erst erfolgen, nachdem entsprechende Verhandlungen mit der Direktion bzw. mit den Behörden der gdz ergebnislos verlaufen sind.»

Die Mitglieder der Personalkommission sind gehalten, nach Möglichkeit entsprechende gewerkschaftliche Kurse des Schweizerischen Typographenbundes zu besuchen. Die gdz übernimmt die Kosten der Lohnfortzahlungen und gewährt die notwendige Freistellung für gesamthaft 25 Tage pro Kalenderjahr. Zuständig für Zuteilung dieser Freitage an die einzelnen Kommissionsmitglieder ist die Personalkommission, nachdem der Zeitpunkt für solche Freistellungen mit der Direktion vereinbart worden ist.

Zusammenfassend

Die Mitwirkung des Personals der Genossenschafts-Druckerei Zürich erfolgt, wie das genehmigte und in Kraft gesetzte Reglement feststellt und der vorliegende Auszug beweist, grundsätzlich über die Personalkommission in drei Stufen: 1. durch Information, 2. durch Mitsprache, 3. durch Mitbestimmung.