

Partizipation der Arbeitnehmenden als Menschenrecht – Grund- und vertragsrechtliche Erwägungen



Building Competence. Crossing Borders.

Inhaltsübersicht

- I. Einleitung: Von der Diskrepanz der Partizipation in Politik und Betrieb...
- II. Mitbestimmung/Mitwirkung/Selbstverwaltung: Ein rechtspolitischer Blick zurück
- III. Arbeitnehmerpartizipation als Grund –und Menschenrecht: Kollektiv- und Individualrecht?
- IV. Status Quo an Mitwirkungsrechten, vertrags- und gesellschaftsrechtliche Spielräume
- V. Da tut sich was: Beobachtungen und Ausblick
- VI. Hinweise auf verwendete Literatur

I. Von der Diskrepanz der Partizipation in Politik und Betrieb ...



I. Von der Diskrepanz der Partizipation in Politik und Betrieb ...

Arbeitsverhältnis = Unterordnungsverhältnis

„(...) Mit dem Eintritt des Arbeitnehmers entsteht ein Abhängigkeitsverhältnis, das den Arbeitnehmer im Arbeitsvollzug persönlich, betrieblich und zeitlich der Direktionsgewalt des Arbeitgebers unterstellt. Die betriebliche Weisungsgewalt des Arbeitgebers und die Massgeblichkeit seiner Zielanweisungen führt zur rechtlichen Unterordnung des Arbeitnehmers als entscheidendes Merkmal des Arbeitsvertrags. Merkmale eines solchen Subordinationsverhältnisses sind etwa das hohe Mass an Weisungsgebundenheit (...)“.

Zürcher Obergericht, in: ZR (Blätter für die Zürcherische Rechtsprechung) 112/2013, S. 65

II) Mitbestimmung/Selbstverwaltung/Mitwirkung: Ein rechtspolitischer Blick zurück

„Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Gang ihrer Betriebe, ihres Berufes, der Wirtschaft im Ganzen, wird umso notwendiger und unausweichlicher, als der klassische Apparat der Demokratie die stets wachsende Macht der internationalen Riesen in der Wirtschaft, die auch in unserem Land vorhanden sind, nicht mehr zu kontrollieren und zu beherrschen vermag“.

(Eugène Suter, zitiert nach Zimmermann, S. 301)

II) Mitbestimmung/Selbstverwaltung/Mitwirkung: Ein rechtspolitischer Blick zurück

"Es ist nicht einzusehen, weshalb dort, wo der Mensch einen Grossteil seiner wachen Zeit verbringt, wo wesentliche Sozialkontakte stattfinden, wo Identität mitgebildet und über den Status der Gesellschaft entschieden wird, eben dieser Mensch keinen oder nur marginalen Einfluss auf die Ausgestaltung der Verhältnisse nehmen kann (...)."

(Carin Raggenbasse-Malloth, 2006)

II) Mitbestimmung/Selbstverwaltung/Mitwirkung: Ein rechtspolitischer Blick zurück

„Die heute geübten und propagierten Grundsätze der Menschenführung im Betrieb führen über die Manipulation des Arbeitnehmers nicht hinaus. Sie berücksichtigen menschliche Anlagen ohne dem Menschlichen gerecht zu werden. Die Manipulation wird verfeinert, aber sie wird nicht aufgehoben“ .

(Vilmar, 1971)

II) Mitbestimmung/Selbstverwaltung/Mitwirkung: Ein rechtspolitischer Blick zurück

GENOSSENSCHAFT KREUZ

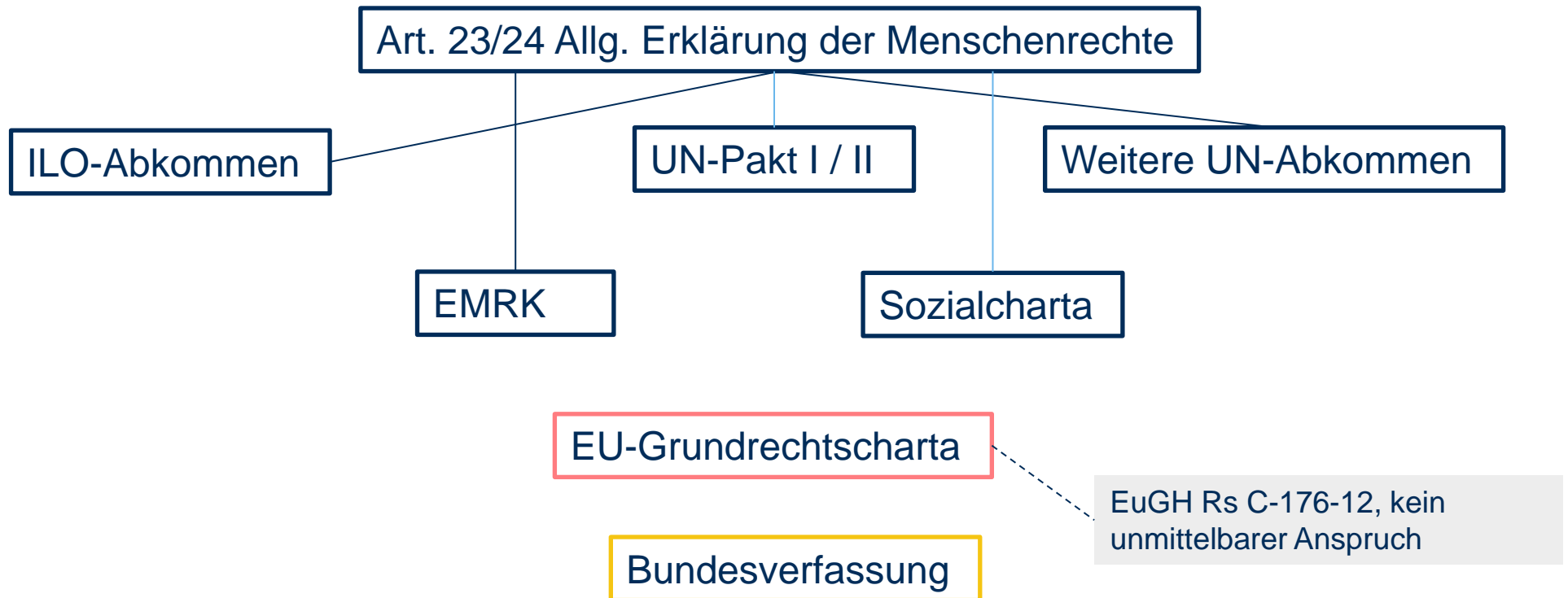


III) Arbeitnehmerpartizipation als Grund –und Menschenrecht: Kollektiv- und Individualrecht?

Die relevanten Fragen:

- Gibt es ein *Menschenrecht* auf Partizipation im Betrieb?
- Und, steht diesem Recht dem einzelnen Arbeitnehmer bzw. der einzelnen Arbeitnehmerin zu?
- Oder nur, aber immerhin, den Arbeitnehmerorganisationen, den Gewerkschaften? Oder nur den Arbeitnehmern im Betrieb als Kollektiv?
- Wie steht es schliesslich mit der Durchsetzbarkeit dieser Rechte?
 - Sind sie unmittelbar anwendbar?
 - Oder begründen sie nur, aber immerhin, Verpflichtungen des Staates, Schritte zur Realisierung dieser Rechte zu unternehmen?

III) Arbeitnehmerpartizipation als Grund –und Menschenrecht: Kollektiv- und Individualrecht?



- *Menschenrecht auf Gewerkschaftsgründung/Beitritt/Nichtbeitritt / Recht auf Kollektivverhandlung und Recht auf Streik*
- *Kein **justiziables Menschenrecht** auf Partizipation im Betrieb (weder für Kollektive noch für Individuen)*

III) Arbeitnehmerpartizipation als Grund –und Menschenrecht: Kollektiv- und Individualrecht?

Staatliche Verpflichtungen zur Gewährung von Mitwirkungsrechten aus:

- ILO-Übereinkommen Nr. 135 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb aus dem Jahre 1971 (von der Schweiz nicht ratifiziert)
- ILO-Empfehlungen Nr. 94 betreffend Beratungen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bereich des Betriebs
- ILO-Empfehlung Nr. 129 betreffend Kommunikationen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft

Wichtigste Inhalte:

- Arbeitnehmervertreter/innen sind zu schützen (ILO 135)
- Zusammenarbeit zwischen ArG und AN ist zu fördern (ILO-Empfehlung 94)
- Die Betriebsleitung muss die Arbeitnehmer/innen über wesentliche Aspekte des Arbeitsplatzes und des Betriebes informieren

III) Arbeitnehmerpartizipation als Grund –und Menschenrecht: Kollektiv- und Individualrecht?

Stéphane Hessel über Demokratie im Betrieb



IV) Status Quo an Mitwirkungsrechten, vertrags- und gesellschaftsrechtliche Spielräume

Status Quo:

- Relative schwach ausgebaute Mitwirkungsrechte

Vertragsrechtliche Gestaltungsspielräume (zur Relativierung der Unterordnung):

- GAV
- OR 328, Pflicht die Persönlichkeit zu achten und zu schützen
- Beschränkungen des Weisungsrechts (OR 321d)
- Partizipation aufgrund Vertrauensprinzip (OR 1)? Stellenanzeigen als Vertrauensgrundlagen?
- Schutz vor Rache Kündigung (OR 336 Abs. 1 lit. d)

Gesellschaftsrechtliche Optionen (zur Überwindung der Unterordnung):

- Einfache Gesellschaft – Mitarbeiter/innen als Gesellschafter?
- Kollektivgesellschaft – Mitarbeiter als Gesellschafter?
- Aktiengesellschafter – Mitarbeiter/innen als Verwaltungsratsmitglieder?

IV) Status Quo an Mitwirkungsrechten, vertrags- und gesellschaftsrechtliche Spielräume

Auszüge aus Stellenanzeigen:

«Sie arbeiten in spannenden Projekten mit, in denen Sie eigene Ideen einbringen können»

«In dieser abwechslungsreichen Position tragen Sie die Verantwortung über komplexe business-kritische Applikationen und sorgen für den einwandfreien Betrieb. Ausserdem gestalten Sie die Applikationslandschaft des Konzerns aktiv mit»

V) Da tut sich was: Beobachtungen und Ausblick

personal
Das Magazin für die Schweizer Personalpraxis

SCHWEIZ
www.personal-schweiz.ch

Ausgabe April 02/2015

Unternehmenskultur: Mitarbeitende wollen mitgestalten

Bei Haufe-umantis werden die Führungskräfte von den Mitarbeitenden gewählt. CEO Marc Stoffel zieht nach zwei Jahren basisdemokratischer Unternehmensführung eine positive Bilanz. Lesen Sie mehr über die Vorteile einer demokratischen Unternehmenskultur.

beck et al.
services

Demokratie



Frankfurter Rundschau

14. April 2015

Demokratie im Betrieb Arbeiter an der Macht

Von Oliver Ristau

Süddeutsche.de Wirtschaft

28. März 2015, 19:01 Demokratie am Arbeitsplatz

Wir sind die Firma



<http://augenhoehe-film.de/de/home/>

V) Da tut sich was: Beobachtungen und Ausblick

12. Februar 2015, TU München

Agenda

Moderation: Dr. Kira Marrs, ISF München

Das demokratische Unternehmen

Aufbruch in eine neue Humanisierung der Arbeitswelt?



Ab 09:00 Uhr	Ankunft & Registrierung
09:30 – 10:00 Uhr	Begrüßung der Veranstalter Prof. Dr. Isabell M. Welpé , Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation, TUM School of Management, Technische Universität München PD Dr. Andreas Boes , Vorstand Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München Thomas Sattelberger , Vorsitzender HR Alliance e.V. und ehem. Personalvorstand Deutsche Telekom AG
	Ansprache Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Wolfgang A. Herrmann , Präsident der Technischen Universität München
10:00 – 10:45 Uhr	Keynote: Das demokratische Unternehmen – Aufbruch in eine neue Humanisierung der Arbeitswelt Andrea Nahles , Bundesministerin für Arbeit und Soziales
10:45 – 11:15 Uhr	Demokratisierung der Arbeitswelt. Historischer Rückblick und aktuelle Herausforderungen Prof. Dr. Klaus Dörre , Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena
11:15 – 11:45 Uhr	Kaffeepause

<http://democraticorganization.com/impressionen-konferenz-2015/>

V) Da tut sich was: Beobachtungen und Ausblick

Drei Thesen zum Ausblick (und Abschluss):

1. Umfassende Digitalisierung führt zu neuen Kommunikations- und Zusammenarbeitsstrukturen. Austausch von Information und Wissen ist in Echtzeit weltweit möglich, klassische Hierarchien stören, *fehlende demokratische Strukturen führen zu Effizienzverlusten*.
2. Schattenseiten der Digitalisierung: Überwachungs- und Kontrollpotential, Vermischung zwischen Arbeitszeit und Freizeit zwischen Arbeitsort und privaten Räumlichkeiten. *Demokratische Strukturen sind zur Verteidigung von Privatsphäre und Persönlichkeitsschutz unumgänglich*.
3. Phasen der Entwicklung:
 - politische Partizipation
 - sozialstaatliche Errungenschaften
 - Beginn einer neuen *Welle der Demokratisierung*, die auch den *Betrieb* und die *Arbeitswelt* insgesamt erfasst bzw. erfassen muss

V) Da tut sich was: Beobachtungen und Ausblick

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



VI) Hinweise auf verwendete Literatur (Auswahl)

- Blainpain, Roger, Representation of Employees at Plant and Enterprise Level, in: International Encyclopaedia of Comparative Law, Volume 13 Labour Law, 1994
- Eichler-Weiskorn, Torsten/Pöppel, Holger, Unternehmende Arbeit oder arbeitende Unternehmer?, in: Kritische Justiz, 1987: Heft 3, S. 259-280
- Hardmeier, Benno, Unbefriedigender Stand der Mitbestimmung in der Schweiz, Gewerkschaftliche Rundschau, 65/1973.
- Ilg, C. Walo, Kommentar zum Mitwirkungsgesetz, Zürich 1999
- Max, Fritz/Schuler, Carla, Die Mitwirkung im Arbeitsverhältnis, 2. Auflage, Zürich 2012
- Niederhäuser, Rolf, Mut zur Selbstverwaltung, in: Neue Wege, 1981
- Raggenbass-Malloth, Carin, Demokratie am Arbeitsplatz unter dem Regime des Neuen Kapitalismus, Zürich, 2006 (http://socio.ch/emo/t_raggenbass.thm)
- Sommer, Christa, Die Treuepflicht des Verwaltungsrates gemäss Art. 717 Abs. 1 OR, Zürich, 2010
- Ströbele, A., Probleme der Demokratie im Wirtschaftsleben und Betrieb, Gewerkschaftliche Rundschau 48/1965
- Vilmar, Fritz, Mitbestimmung am Arbeitsplatz: Basis demokratischer Betriebspolitik. Neuwied, 1971.
- Weiss, Manfred, Mitbestimmung auf der Unternehmens- und Betriebsebene. Verzahnung oder Kumulation, in: Jahrbuch der Bittburgergespräche, 2006, S. 9 ff.
- Zimmermann, Adrian, Demokratie im Betrieb. Die Mitbestimmungsoffensive der schweizerischen Gewerkschaften in den 70iger Jahren, in: Tanner/Bernet (Hrsg.), Ausser Betrieb. Metamorphosen der Arbeit in der Schweiz, Zürich 2015
- Internetlinks:
- <http://workplacedemocracy.com/>
- <https://demokratischearbeit.wordpress.com/>