Die bildungsmässigen Voraussetzungen der Mitbestimmung

Autor(en): **Schelker, Markus**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **62 (1970)**

Heft 10

PDF erstellt am: **03.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-354469

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Die bildungsmässigen Voraussetzungen der Mitbestimmung

In den letzten Jahren ist auch in schweizerischen Gewerkschaftskreisen das Gespräch über die Wünschbarkeit der Mitbestimmung mehr und mehr in den Vordergrund gerückt. Innerhalb und ausserhalb der Gewerkschaften entstanden Arbeitsgruppen, die sich intensiv mit dem von Deutschland an uns herangetragenen Mitbestimmungspostulat beschäftigen. Der Schreibende bekennt sich eindeutig zum Mitbestimmungsgedanken, doch soll hier auf eine weitere Begründung des Mitbestimmungspostulats verzichtet werden, da dies im Rahmen unserer Zeitschrift schon bei verschiedenen Gelegenheiten geschehen ist.

Wir möchten uns lediglich mit der Frage beschäftigen, auf welcher Ebene des Wirtschaftsprozesses die Mitbestimmung einsetzen sollte und daran anknüpfend die bildungsmässigen Voraussetzungen untersuchen, die jene Leute erfüllen müssen, die in den zuständigen Mitbestimmungsgremien tätig sind. Die deutsche Montanmitbestimmung, auch qualifizierte Mitbestimmung genannt, kennt die Mitwirkung der Arbeitnehmer auf zwei Ebenen innerhalb einer Unternehmung. Arbeitnehmervertreter sitzen einmal im Aufsichtsrat, der eine ähnliche Funktion zu erfüllen hat wie der Verwaltungsrat im schweizerischen Aktienrecht, und sie delegieren einen Vertreter in den Vorstand (Direktion): den sogenannten Arbeitsdirektor. Die Mitbestimmung sollte unserer Meinung nach bei jenem Organ ansetzen, das die grundlegenden unternehmerischen Sach- und Personalentscheide trifft. Deshalb bietet sich für die Schweiz der Verwaltungsrat als eigentliches Trägerorgan der Mitbestimmung an. Das Management, das heisst die Direktion, handelt im Auftrag des Verwaltungsrates und der Aktionäre. Der Beruf des Managers von heute hat nichts mehr mit der Tätigkeit der Frühstücksdirektoren von gestern zu tun: Er stellt hohe Anforderungen an die Sachkenntnisse, Führungsqualitäten und sonstigen Leistungseigenschaften eines Menschen. Manager sollten deshalb ausschliesslich auf Grund ihrer objektiven Qualitäten, nicht jedoch nach politisch motivierten Ansprüchen verschiedener Gruppen gewählt werden. Wir sind durchaus auch der Auffassung, dass fähige Gewerkschaftsmitglieder in Direktorenpositionen aufsteigen sollten, doch darf man von ihnen nicht zusätzlich eine formelle Repräsentation ihrer Gewerkschaft erwarten. Der Manager ist dem Verwaltungsrat gegenüber für seine Tätigkeit verantwortlich. Sind die Gewerkschaften durch die Mitbestimmung im Verwaltungsrat vertreten, so haben sie die Möglichkeit, durch ihre Mandatäre die Richtlinien der Unternehmenspolitik zu beeinflussen und auf diese Weise natürlich auch auf die Tätigkeit des Managements einzuwirken. Auf die Frage, in welcher

Stärke die Arbeitnehmer in die Verwaltungsräte einziehen sollten, möchten wir in diesem Zusammenhang nicht näher eingehen, da sie nicht nur gemäss rationalen Kriterien, sondern auch unter dem Gesichtspunkt der relativen Gewerkschaftsstärke beantwortet werden müsste. Zudem könnte man sich in Grossunternehmen neben Vertretern der beiden Sozialpartner auch eine Repräsentation der Oeffentlichkeit vorstellen.

Stellen wir nun die Hypothese auf, die Mitbestimmung würde in der Schweiz für sämtliche Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern obligatorisch erklärt. Damit sähen sich die Gewerkschaften vor die immense Aufgabe gestellt, auf einen Schlag Tausende von Mitgliedern in die Verwaltungsräte der verschiedensten Unternehmungen zu delegieren. Der Gewerkschafter, der in einen Verwaltungsrat einzieht, sollte aber über genügend betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Kenntnisse verfügen, um nicht von vornherein den Ueberredungskünsten seiner «kapitalistischen» Kollegen zu erliegen. Vergegenwärtigen wir uns doch einmal, welche Entscheide ein Verwaltungsratsmitglied überhaupt mit zu fällen hat: Er muss etwa über die Schwerpunktbildung in der Forschung beschliessen, die Aufnahme eines neuen Produktionszweiges beurteilen, auf Grund von Marktforschungsanalysen rotes oder grünes Licht für die Bearbeitung eines neuen Marktes geben und sich mit den immer bedeutender werdenden Finanzproblemen eines Unternehmens auseinandersetzen. Diese Aufgabe erfordert neben gesundem Menschenverstand und der Fähigkeit, logisch zu denken, auch ein gewisses Mass an Sachwissen und persönlicher Erfahrung – Eigenschaften, über die die Kapitalvertreter durch ihre langjährige Tätigkeit meist verfügen.

Welche Möglichkeiten bieten sich nun der Gewerkschaft, dieses scheinbar unüberwindliche Sachkundemonopol der Kapitalvertreter im Verwaltungsrat zu brechen? Einmal kann jede Gewerkschaft zurückgreifen auf Fachleute in den eigenen Reihen (Volks- und Betriebswirtschafter, kaufmännisches und technisches Kaderpersonal usw.). Angesichts der heutigen Gewerkschaftsstruktur stehen solche Leute, die von vorneherein über die nötige Ausbildung verfügen, nur in sehr begrenzter Anzahl zur Verfügung. Durch gezielte Werbeaktionen beim gehobenen Kaderpersonal, wie sie beispielsweise von der IG Metall durchgeführt werden, dürfte in Zukunft wohl die Zahl der Mitglieder, die über eine hochqualifizierte Berufsausbildung verfügen, gesteigert werden, doch werden die Gewerkschaften ihre Verwaltungsräte trotzdem zur Hauptsache aus dem Stamm ihrer Mitgliedschaft rekrutieren müssen, der sich aus Berufsarbeitern zusammensetzt. Soll die Mitbestimmung zu einem wirksamen Instrument der Arbeitnehmer im Ringen um die Wirtschaftsdemokratie werden, so wird es keine andere Lösung geben, als begabte und lernwillige Gewerkschaftsmitglieder in mehrmonatigen, ganztä-

gigen Kursen auf ihre Tätigkeit als Verwaltungsratsmitglieder vorzubereiten. Selbstverständlich wird es nicht möglich sein, diesen Leuten in solchen Kursen das Fachwissen eines Bankiers, eines Forschungsspezialisten oder eines vollausgebildeten Betriebswirtschafters mitzugeben. Darum geht es aber auch gar nicht: Diese Leute haben die Aufgabe, im Verwaltungsrat die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Sie müssen in der Lage sein, sämtliche unternehmerische Entscheide unter dem Gesichtspunkt ihrer Auswirkungen für die Arbeitnehmer zu entscheiden. Wird beispielsweise im Verwaltungsrat über ein Projekt diskutiert, das den Uebergang von personal- zu kapitalintensiven Produktionsverfahren vorsieht, so wird es Aufgabe der Arbeitnehmervertreter sein, sich dafür einzusetzen, dass diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze der Rationalisierung zum Opfer fallen werden, rechtzeitig informiert und umgeschult werden.

Praktisch jeder unternehmerische Entscheid berührt Arbeitnehmerinteressen, nur sind die konkreten Folgen eines solchen Entscheides von Fall zu Fall verschieden. Die wichtigste Aufgabe solcher gewerkschaftlicher Schulungskurse für Mitbestimmungsfunktionäre wird es sein, den Kursteilnehmern beizubringen, die Argumente der Gegenseite stets kritisch zu überdenken und eigene Vorschläge zu entwickeln. Zudem wär es vorteilhaft, wenn die Gewerkschaften über ein eigenes wirtschaftswissenschaftliches Institut verfügen könnten, das als zentrale Beratungsinstanz zu wirken hätte.

Markus Schelker, Basel

Bemerkungen zur Verteilung des Volkseinkommens

Die Verteilung des Volkseinkommens war immer eines der wichtigsten Probleme der Gewerkschaftspolitik. Es sei deshalb die Verteilung des Volkseinkommens in den folgenden Ausführungen unter vier Gesichtspunkten betrachtet, die heute besonders aktuell sind: das Sparen, gewerkschaftliche Lohnpolitik, Investivlohn, Mitbestimmungsrecht.

Sparen und Einkommensverteilung

Für die Einkommensverteilung ist entscheidend, wie die Lohn- und Gehaltsempfänger ihr Einkommen in der Hochkonjunktur verwenden.

Werden Gehalts- und Lohnerhöhungen hemmungslos verbraucht, so werden sie sofort wieder zu Einkommen der Unternehmer und heizen die Preissteigerung und die Geldentwertung unaufhaltsam an. Lohn- und Gehaltsverbesserungen ändern deshalb an der beste-