Unbefriedigender Stand der Mitbestimmung in der Schweiz

Autor(en): **Hardmeier, Benno**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **65 (1973)**

Heft 3

PDF erstellt am: **29.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-354595

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

Gewerkschaftliche Rundschau

Heft 3
März 1973
65. Jahrgang

Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Zweimonatliche Beilage: «Bildungsarbeit»

Unbefriedigender Stand der Mitbestimmung in der Schweiz

Benno Hardmeier

Wenn die Diskussion über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und die gewerkschaftliche Mitbestimmungsinitiative gelegentlich für unser Land recht harte Formen annimmt, so hängt dies mit verschiedenen Umständen zusammen. Sicher einmal mit der Tragweite der Forderung, die das Alleinbestimmungsrecht – und damit die Privilegien – der Arbeitgeber in Frage stellt. Es kommt hinzu, dass die Begriffe hüben und drüben nicht immer denselben Inhalt haben, woraus Missverständnisse entstehen. Wichtig ist ferner die Vielgestaltigkeit bestehender Mitbestimmungsmöglichkeiten, was dazu führt, dass von verschiedenen Voraussetzungen und Erfahrungen ausgegangen wird. Schliesslich herrscht zu wenig Klarheit über den Umfang der Mitbestimmung. Diesen letzten Punkt hat das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (Biga) zum Anlass genommen, um den Versuch einer Bestandesaufnahme zu wagen. Ein Marktforschungsinstitut wurde beauftragt, «durch eine Erhebung in unserem Lande den gegenwärtigen Stand der Mitbestimmung in den Betrieben der Privatwirtschaft festzustellen.» Ergänzt wurde diese Umfrage durch eine Erhebung bei allen Kantonen und 15 Städten (30 000 und mehr Einwohner). Dadurch wollte man die Mitbestimmung in den kantonalen und städtischen Verwaltungen ermitteln. Abgeklärt wurden zudem die Verhältnisse bei der Bundeszentralverwaltung sowie bei SBB und PTT.

So verdienstvoll die Absichten des Biga sind, muss doch einschränkend präzisiert werden, dass die Erhebungen nur einen groben Ueberblick erlauben. Die Fragestellung war nicht immer detailliert genug. Folglich liessen sich nicht alle Komponenten der Mitbestimmung erfassen. So wurden zum Beispiel nur drei Intensitätsstufen der Mitbestimmung – Information, Mitsprache, Mitentscheidung – unterschieden, ohne im Bereich der Mitentscheidung zwischen pari-

tätischer und minoritärer Mitentscheidung zu differenzieren. Vor allem aber gilt es zu betonen, dass die Aussagekraft quantitativer Untersuchungen sehr begrenzt ist. Trotzdem: Die Befragungen und Erhebungen zeigen Bestehendes und Fehlendes auf. Einiges erscheint nun transparenter. Lücken werden sichtbar.
Im folgenden werden einige wichtige Resultate der Untersuchungen herausgegriffen und Zusammenhänge mit den gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen signalisiert.

1. Ergebnisse der Umfragen

Die Umfrage über die Mitbestimmung in der Privatwirtschaft beschränkt sich auf Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten. Pro Betrieb wurde je ein Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter befragt. Im Gegensatz zur Interpretation des Biga sind wir der Meinung, dass für eine Umfrage, die den Ist-Zustand der Mitbestimmung ermittelt, die *Abweichungen in den Antworten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer* recht beträchtlich sind und in einigen Sachbereichen, die man nicht zum vornherein erwartet hätte, stark ins Gewicht fallen. So wird zum Beispiel in der beruflichen Weiterbildung oder bei den Pensionskassen von Arbeitgeberseite ein wesentlich höherer Intensitätsgrad der Mitbestimmung angegeben als von Arbeitnehmerseite, und zwar gilt dies für alle Betriebsgrössenklassen und gleichfalls für Produktion, Dienstleistungen und Baugewerbe. (Nach diesen Kategorien – sowie nach Landesteilen – sind die Ergebnisse aufgegliedert.)
Unterschiede bestehen zwischen den drei *Landesteilen.* In der deutschen Schweiz ist die Mitbestimmung eindeutig verbreiteter als in der Westschweiz und im Tessin.
Ob man auf Grund der Untersuchung sagen kann, die Mitbestimmung habe in unserer Wirtschaft ein beachtliches *Ausmass* erreicht, ist nicht zuletzt auch deshalb eine Ermessensfrage, weil sich diese Aussage auf die Mitbestimmung als Oberbegriff bezieht, also die drei Intensitätsgrade (Information, Mitsprache, Mitentscheidung) gesamthaft umfasst. Dass etwa 90 Prozent der Arbeitnehmer der Schweizer Privatwirtschaft am betrieblichen Geschehen in irgendeiner Form mitwirken, besagt noch nicht allzu viel. Denn das Schwergewicht liegt nicht etwa bei der Mitentscheidung, sondern bei der Information und der Mitsprache. *Von einem befriedigenden Stand der Mitbestimmung kann also keine Rede* sein.
Es hätte keiner Umfragen bedurft, um zu wissen, dass sich die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vornehmlich auf die *Bereiche des Arbeitsplatzes und des Betriebes* erstreckt, während auf der Ebene der Unternehmung im besten Falle Ansätze zu verzeichnen sind. In sozialen und auch in personellen Fragen haben die Arbeitnehmer mehr zu sagen als in wirtschaftlichen. In grundlegenden geschäfts-

politischen Massnahmen gibt es am wenigsten Mitentscheidung, stellt denn auch das Biga lapidar fest. Soweit hier eine Form der Mitbestimmung überhaupt vorhanden sei, beschränke sie sich weitgehend auf die Information und gelegentlich Mitsprache. Mitentscheidungsrechte bilden die Ausnahme und bleiben auf Minderheiten beschränkt. Etwa die Hälfte der Arbeitnehmer wird über Investitionsprogramme, Fusionen, Betriebsschliessungen, Aenderungen in Fabrikationsmethoden und -programmen nachträglich informiert; weniger als 20 Prozent können mitsprechen und keine 5 Prozent der Arbeitnehmer in solchen grundlegenden geschäftspolitischen Fragen mitentscheiden.

Für die in die Umfrage einbezogenen *Sachbereiche* ergibt sich im wesentlichen folgendes Mitbestimmungsbild:

Etwas über 40 Prozent der Arbeitnehmer können bei der Auswahl und Plazierung von Maschinen, Geräten und Möbeln mitsprechen, knapp 20 Prozent mitentscheiden. Aehnlich sind die Verhältnisse in bezug auf die Arbeitszeitgestaltung, wobei bei den Grossbetrieben (1000 und mehr Beschäftigte) die Angaben der Arbeitnehmer und Arbeitgeber darüber, ob es sich um Mitsprache oder Mitentscheidung handelt, erheblich voneinander abweichen und erstaunlicherweise die befragten Arbeitnehmer mehr Mitentscheidungsmöglichkeiten erkennen wollen als die Arbeitgeber. Bei der Arbeitsplatzbewertung hat über die Hälfte der Arbeitnehmer überhaupt nichts zu sagen oder wird lediglich informiert. Besser sieht es bei innerbetrieblichen Versetzungen an andere Arbeitsplätze aus: Gut die Hälfte der Arbeitnehmer kann mitsprechen, rund ein Fünftel mitentscheiden. Im Akkord- und Prämienwesen sind mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer selbst von der schwächsten Form des Mitbestimmens ausgeschlossen, wobei mit wachsender Betriebsgrösse sich die Mitbestimmungsmöglichkeiten immerhin verbessern. In bezug auf Verbesserungsvorschläge sind mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer mitsprache- und rund 20 Prozent mitentscheidungsberechtigt. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung werden die Mitbestimmungsmöglichkeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern unterschiedlich beurteilt; 40 Prozent der Arbeitnehmer können mitsprechen, und ein Fünftel bis ein Viertel kann mitentscheiden. Bei der Schlichtung von Streitigkeiten (unter Arbeitnehmern und zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten) haben 60 Prozent der Arbeitnehmer ein Mitsprache- und 15 Prozent ein Mitentscheidungsrecht. Aehnlich bei Unfallverhütung und Arbeitshygiene: 50 Prozent Mitsprache, 20 Prozent Mitentscheidung. Im Falle von Entlassungen können nicht einmal 10 Prozent der Arbeitnehmer mitentscheiden, je etwa ein Drittel wird informiert oder darf mitsprechen.

Die *sozialen Einrichtungen* sind nach vier Gruppen aufgegliedert: Krankenkassen, Pensionskassen, betriebseigene Wohnungen, Ver-

pflegung und Kantinen. Hier mag überraschen, dass gut ein Drittel der Arbeitnehmer im Wohnungs- und Verpflegungswesen über keinerlei Mitwirkungsmöglichkeit verfügt. Dieses Ergebnis ist allerdings nicht sehr aussagekräftig, weil bei kleineren Betrieben solche Einrichtungen vielfach überhaupt fehlen. In Grossbetrieben können über 50 Prozent der Arbeitnehmer in Verpflegungsfragen mitsprechen und 20 Prozent mitentscheiden. Damit ist bezeichnenderweise sogar in diesem Bereich die Mitentscheidung sehr viel weniger verbreitet als die Mitsprache. Noch unbefriedigender ist das Ergebnis für das Wohnungswesen. Selbst in Grossbetrieben haben zu den werkseigenen Wohnungen nur gut 20 Prozent der Arbeitnehmer Mitsprache- und weniger als 20 Prozent Mitentscheidungsmöglichkeiten. Bei den Krankenkassen kann je rund ein Viertel der Arbeitnehmer mitsprechen bzw. mitentscheiden. (In den Grossbetrieben kann ein Fünftel mitsprechen und knapp die Hälfte mitentscheiden.) Auf die unterschiedliche Beurteilung des Mitbestimmungsgrades bei den Pensionskassen wurde bereits hingewiesen. Für die Grossbetriebe geben die Arbeitgeber an, 75 Prozent der Arbeitnehmer könnten mitentscheiden, während die befragten Arbeitnehmervertreter ein solches Mitentscheidungsrecht nur für 53 Prozent angeben.

Ein relativ günstiges Bild resultiert aus der Frage nach den *Beschwerderechten* der Arbeitnehmer. Immerhin rund 70 Prozent der Arbeitnehmer verfügen über derartige Beschwerderechte. Mit steigender Betriebsgrösse nimmt der Prozentsatz zu. Die kleineren Betriebe (50 bis 100 Beschäftigte) garantieren für 60 Prozent der Arbeitnehmer Beschwerderechte, die Grossbetriebe für über 90 Prozent.

In 30 Prozent der befragten Betriebe existieren *Betriebskommissionen*, die insgesamt 45 Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer vertreten. Sie sind seltener in kleineren als in grösseren Betrieben. Betriebskommissionen sind häufiger im Bereich der Produktion als im Baugewerbe oder in Dienstleistungsbetrieben. Sie sind zudem in der deutschen Schweiz weiter verbreitet als in der Westschweiz. 1971 traten die Betriebskommissionen durchschnittlich 6,6mal allein und 4,6mal mit den Arbeitgebern zusammen; mit steigender Betriebsgrösse nimmt die Zahl der Sitzungen zu. Die Sitzungen der Betriebskommissionen finden mehrheitlich, aber keineswegs ausschliesslich, während der Arbeitszeit statt. In 84 Prozent der Betriebe mit Betriebskommissionen sind die Präsidenten und Mitglieder für ihre Tätigkeit, die ihnen aus ihren Funktionen erwachsen, freigestellt. Dieser relativ hohe Prozentsatz vermag trotz allem nicht zu befriedigen, denn eigentlich sollte es eine Selbstverständlichkeit sein, dass die Betriebskommissionsmitglieder ihre Tätigkeit (inklusive Sitzungen) vollumfänglich während der Arbeitszeit ausüben können. Davon, dass bei einem Fünftel der Betriebskommissionen die Ge-

schäftsleitung zu den gewählten noch zusätzliche Mitglieder ernennt, wird noch die Rede sein.
Soviel zur Situation in der Privatwirtschaft.
Die *ergänzende Umfrage über die Mitbestimmung in den kantonalen und grösseren städtischen Verwaltungen* kommt zum Ergebnis, dass hier die Personalkommissionen weniger verbreitet sind als die Betriebskommissionen in der Privatwirtschaft. Von 25 kantonalen Verwaltungen kennen nur deren vier diese Institutionen, hingegen sind Personalkommissionen in 7 der 15 grösseren städtischen Verwaltungen vorhanden. Ebenfalls in 7 Städten sowie in 16 Kantonen bestehen ständige paritätische Kommissionen; Spezialkommissionen für besondere Sachfragen sind zusätzlich vorhanden. In 20 der 25 kantonalen Verwaltungen und in 14 der 15 befragten Städte existiert ein gesetzliches Beschwerderecht der Arbeitnehmer. Das Biga kommt zur generellen Feststellung, dass in den untersuchten Mitbestimmungsbereichen die Mitsprache vorherrscht und die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer bei den Städten eher weiter ausgebaut sind als bei den Kantonen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass nur die grossen Städte (aber alle Kantone) in die Befragung einbezogen wurden.
Für die *Bundeszentralverwaltung sowie SBB und PTT* hat das Eidgenössische Personalamt eine Zusammenstellung über die Mitbestimmungsmöglichkeiten gemacht. Neben Personalausschüssen und speziellen Kommissionen (Disziplinarwesen, Weiterbildung usw.) verdient für die Bundesverwaltung vor allem die paritätische Kommission für Personalangelegenheiten Erwähnung. In der SBB und in der PTT sind auch Arbeitnehmervertreter Mitglieder der Verwaltungsräte. Sie befinden sich in beiden Fällen in der Minderheit – ausgeprägter im SBB-Verwaltungsrat. Immerhin ergibt sich daraus, dass in diesen beiden Grossunternehmungen des Bundes das Personal in unternehmungspolitisch-wirtschaftlichen Fragen mitentscheiden kann. Wahlorgan beider Verwaltungsräte ist der Bundesrat.

2. *Stand der Mitbestimmung und gewerkschaftliche Forderungen*

Bei aller positiven Würdigung des Bestehenden könne nichts darüber hinwegtäuschen, dass die Mitbestimmung erst noch zu verwirklichen sei, erklärte der SGB in seinem Mitbestimmungsprogramm von 1971. Die Biga-Umfragen haben diesen Lagebericht alles andere als widerlegt. Das Mitbestimmungsinventar kann im besten Falle jene befriedigen, die Mitbestimmung im wesentlichen auf die Intensitätsstufen der Information und Mitsprache beschränken und insbesondere von Mitentscheidungsrechten der Arbeitnehmer auf der Unternehmungsebene nichts wissen wollen. Wer aber, wie die Gewerkschaften, die Mitbestimmung vor allem als Recht zur Mitentscheidung interpretiert und den Einbezug wirtschaftlicher Fragen

verlangt, kann nur die eine Schlussfolgerung ziehen: *In Sachen Mitbestimmung bleibt in unserem Lande noch ausserordentlich viel zu tun.* Um dem Ziel näherzukommen, bedarf es neuer Impulse. Nicht zuletzt deshalb ist die gewerkschaftliche Mitbestimmungsinitiative von grösster Bedeutung. Das Mitbestimmungsrecht ist in der Bundesverfassung zu verankern. In einer nächsten Phase wären dann die notwendigen gesetzlichen Mindestvorschriften zu erlassen. Vorschläge für Richtlinien und Schwerpunkte einer Mitbestimmungsgesetzgebung hat der Schweizerische Gewerkschaftsbund bereits ausgearbeitet. (Vergleiche dazu: Gewerkschaftliche Rundschau, Heft 11/12 1972, S. 330 ff.) Es sei auch an dieser Stelle wiederholt, dass das Konzept des SGB vertraglichen Lösungen weiten Raum belässt. Die Mitbestimmungsumfrage bei der Privatwirtschaft hat bestätigt, dass die Arbeitnehmer bei *grundlegenden wirtschaftlichen und geschäftspolitischen Fragen* nicht oder nur ganz ausnahmsweise mitentscheiden können. Dieser Zustand ist unhaltbar. Der SGB fordert in seinem Mitbestimmungsprogramm: «Die Mitbestimmung hat sich sowohl auf personelle und soziale Belange wie auch auf wirtschaftlich-finanzielle Fragen zu beziehen. Auch – und vor allem – bei wichtigen unternehmerischen Grundsatzentscheidungen (Investitionen, Unternehmungsziele, Betriebsverlegungen, Fusionen usw.) sollen die Arbeitnehmer und ihre Organisationen mitwirken können, sind es doch gerade diese Fragen, die von existenzieller Wichtigkeit für die Belegschaft sind.» Daraus ergibt sich die Forderung nach Mitbestimmung in den Verwaltungsräten. Das oberste Organ des SGB hat dieses Begehren im Oktober 1972 bekräftigt: «Der SGB verlangt insbesondere eine paritätische Zusammensetzung der Verwaltungsräte grösserer Aktiengesellschaften», heisst es in der Kongress-Resolution. Der Gewerkschaftsbund begnügte sich im übrigen nicht damit, die Forderung aufzustellen, sondern er zeigte auch den Weg, wie über die Revision des Aktienrechts eine praktikable Lösung aussehen könnte.

Die Mitbestimmungsdiskussion dreht sich heute vor allem deshalb vorwiegend um die Verwaltungsräte und deren Zusammensetzung, weil es hier um einen grundsätzlichen Durchbruch geht und sich der Widerstand der Arbeitgeber auf diese Forderung konzentriert. Es kommt hinzu, dass die Mitbestimmung in den Verwaltungsräten auf gesetzlichem Weg zu lösen ist, während in bezug auf die Mitbestimmung am Arbeitsplatz die Gesamtarbeitsverträge das adäquate Instrument darstellen und nach gewerkschaftlichem Konzept bei den Betriebskommissionen eine Kombination von gesetzlichen und vertraglichen Regelungen zu empfehlen ist. Nichts berechtigt aber den von Arbeitgebern stereotyp geäusserten Vorwurf, den Gewerkschaften sei die Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten wichtiger als die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb. Der SGB hat in seinen Verlautbarungen und

Stellungnahmen stets die Gleichwertigkeit der drei Mitbestimmungsebenen betont. Zu beachten ist lediglich, dass sich der SGB seiner Struktur gemäss schwergewichtig mit dem Gesetzgebungs-Bereich befasst, hingegen die Vertragspolitik Sache seiner angeschlossenen Verbände ist. Daraus resultiert auch in der Mitbestimmungsfrage eine sinnvolle Arbeitsteilung zwischen den Einzelgewerkschaften und der Dachorganisation.

Die Arbeitgeber bejahen im allgemeinen die Möglichkeit und Notwendigkeit des *Ausbaus der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb*. Die Bestandesaufnahme des Biga lässt erkennen, dass selbst in diesem weniger umstrittenen Mitbestimmungsbereich der Ist-Zustand nicht zu befriedigen vermag. Alle Aspekte und Mängel lassen sich in diesem Zusammenhang nicht aufzeigen. Wir begnügen uns damit, einige Probleme herauszugreifen.

Von besonderer Aktualität sind gegenwärtig die *Pensionskassen*. Sogar in grösseren Betrieben scheint die Mitwirkung der Arbeitnehmer nicht in erwünschtem Umfang Tatsache zu sein. Um so wichtiger ist es, dass mit dem Obligatorium der sogenannten 2. Säule der Altersvorsorge die Mitbestimmungsrechte (im Sinne der Mitentscheidung) der Arbeitnehmer bei den Pensionskassen durch die Ausführungsgesetzgebung zum neuen Verfassungsartikel klar und umfassend verankert werden.

Nach Auffassung des SGB sind die *Betriebskommissionen* von der Belegschaft frei zu wählen. Aus der Biga-Umfrage ist ersichtlich, dass in einem Fünftel der Betriebskommissionen die Geschäftsleitung zusätzliche Mitglieder ernennt. Auch wenn man diese Massnahme mit der Berücksichtigung von Minderheiten begründet, bleibt sie unakzeptabel. Unter Umständen liesse sich ein Minderheitenschutz (beispielsweise eine Vertretung ausländischer, jugendlicher oder weiblicher Beschäftigter) in den Wahlreglementen sicherstellen, keinesfalls aber über den Weg der Ernennung zusätzlicher Mitglieder durch die Geschäftsleitung. Das Prinzip, wonach alle Betriebskommissionsmitglieder durch die Arbeitnehmer der betreffenden Unternehmung zu wählen sind, darf nicht durchbrochen werden. Dieser Grundsatz scheint uns wichtig genug, um in einem Rahmengesetz über die betriebliche Mitbestimmung verankert zu werden.

Eine Betriebskommission kann nur dann richtig funktionieren, wenn sie von der Geschäftsleitung die notwendigen *Informationen und Auskünfte* erhält, und zwar in verständlicher, nicht in verklausulierter Form. Wie es damit in der Praxis bestellt ist, geht aus den Umfragen nicht hervor. Einiges spricht dafür, dass diesbezüglich nicht alles in Ordnung ist. Deshalb schlägt der SGB für ein allfälliges Rahmengesetz unter anderem folgende Bestimmung vor: «Die Geschäftsleitung hat den Betriebskommissionen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Informationen, Unterlagen und Aus-

künfte zu geben. Sie hat Vorschläge der Betriebskommissionen innert nützlicher Frist zu behandeln.»
Weiter muss den Betriebskommissionen das Recht zustehen, Berater beiziehen zu können.
Neben den Betriebskommissionen existieren sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor der Wirtschaft noch zahlreiche *Spezialkommissionen,* insbesondere im Bereich der Personalfürsorge. In der Bundeszentralverwaltung sowie bei PTT und SBB sind Wahl und Zusammensetzung dieser Kommissionen, wie uns scheint, im allgemeinen befriedigend geregelt, indem die Personalvertreter auch durch die Arbeitnehmerseite bezeichnet oder der Wahlbehörde vorgeschlagen werden. In der Privatwirtschaft besteht diesbezüglich einige Unklarheit. Wohl fragte man nach dem Vorhandensein solcher betrieblicher Spezialkommissionen, aber nicht wie diese gewählt werden. Die Art der Bestellung ist alles andere als nebensächlich und mit Recht fordert der SGB, dass in der Privatwirtschaft die Wahl der Arbeitnehmervertreter und die Aufgabenumschreibung dieser Kommissionen im Einvernehmen mit den Betriebskommissionen zu erfolgen habe. (Auch dies ist ein Punkt, der im Rahmengesetz über die betriebliche Mitbestimmung zu regeln wäre.)
Die Frage, ob *Belegschaftsversammlungen* durchgeführt werden oder nicht, wurde in die Biga-Untersuchung nicht einbezogen. Wir wissen also nicht, in welchem Umfang derartige Belegschaftsversammlungen stattfinden. Erfahrungen lassen auf eine unterschiedliche Praxis schliessen, zum Teil wohl durch betriebliche Besonderheiten (u. a. Betriebsgrösse) bedingt. Belegschaftsversammlungen können eine wichtige Form der direkten Mitbestimmung sein. Weil zudem ein enger Kontakt zwischen Belegschaft und Betriebskommissionen mehr als nur erwünscht ist, sollten die Betriebskommissionen ermächtigt werden, Belegschaftsversammlungen während der Arbeitszeit einzuberufen und durchzuführen.
Zweck dieser wenigen und keineswegs vollständigen Hinweise war es, die Richtung für den Ausbau der Mitbestimmung anzudeuten. Die Umfragen haben entscheidende Mängel und schwerwiegende Lücken in der Mitbestimmung aufgedeckt. Wer die Augen vor den Realitäten nicht verschliesst, wird von der Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsaktion mehr denn je überzeugt sein.