

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 65 (1973)
Heft: 12

Artikel: Widerlegung dreier Unternehmereinwände gegen die Mitbestimmung
Autor: Magri, Jules
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354637>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 24.01.2026

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

Widerlegung dreier Unternehmereinwände gegen die Mitbestimmung

Jules Magri

Motto: «Für die berufstätigen Menschen füllt die Arbeit auch heute, bei verkürzter Arbeitswoche, den grössten Teil ihrer Zeit aus. Was für eine Arbeit einer tut und welche Stellung er am Arbeitsplatz hat, das bestimmt in unseren heutigen Verhältnissen auch seine Stellung im Leben, sein Ansehen und das seiner Familie. Manche finden zwar ihre Arbeit nicht gerade begeisternd und ziehen sich in die Familie oder auf ein Hobby zurück, wo sie besser überblicken können, was sie tun.

Befriedigung gibt eine Tätigkeit dann, wenn man klare Ziele vor Augen hat und die Ergebnisse selber überprüfen kann. In diesem Rahmen sehen wir Mitbestimmung und Mitverantwortung auch in der beruflichen Arbeit. Betriebliche Mitbestimmung bedeutet für einen Arbeitnehmer, dass er Voraussetzungen und Ziele seiner Arbeit kennt, darüber mitentscheidet und sie mitverantwortet. Er ist nicht bloss ein Rädchen in einem Getriebe, das von andern in Bewegung gesetzt wird. Welche Arbeitnehmer das überhaupt wollen und können, ist die entscheidende Frage – eine Frage, die gewiss viel mit dem Unbehagen und der Unruhe in unserer Zeit und mit der sorgenden Abwehr einer sogenannten schweigenden Mehrheit zu tun hat.»

Boldern-Morgengruss 6/73

Wesentlich anders sehen die Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht. Sie lehnen jede institutionalisierte paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer in unternehmerischen Belangen ab. Ein solches Mitbestimmungsrecht lähme die Handlungsfähigkeit der Unternehmensleitung und sei unvereinbar mit den Privateigentumsrechten der Kapital- und Unternehmensbesitzer. Anstelle der paritätischen Mitbestimmung auf allen Stufen des Unternehmens befürworten sie eine innerbetriebliche Dezentralisation der verschiedenen unternehmerischen Entscheidungen, durch die jeder Betriebsangehörige in seinem überschaubaren und aufgabengemässen Zuständigkeitsbereich im Rahmen der unternehmerischen Zielsetzungen mitbestimmen kann. Sie schlagen vor den Ausbau der direkten Mitwirkung des einzelnen im Rahmen von Führungsanweisungen mit entsprechender Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung. Die Arbeitgeber streben also ein Mitbestimmen der Arbeitnehmer an, das vor allem ein individuelles Mitreden und Mitbestimmen am Arbeitsplatz darstellt und dessen Grundausrichtung, Abgrenzung und Einschränkung durch die Unternehmenspolitik schon festgelegt sind.

Indem wir uns nun mit diesen Unternehmereinwänden auseinandersetzen und sie widerlegen, stützen wir uns weitgehend auf das im Flamberg-Verlag, Zürich 1973, neu herausgekommene und so ausgezeichnete Werk «Mitbestimmung in der Industrie» von Prof. Dr. Arthur Rich, Leiter des Institutes für Sozialethik an der Universität Zürich.

1. Einwand: das paritätische Mitbestimmungsrecht lähmt die Handlungsfähigkeit des Unternehmens

Der Unternehmereinwand, das paritätische Mitbestimmungsrecht lähme die Handlungsfähigkeit einer Unternehmensleitung, ist schon oft und oft widerlegt worden und wird trotzdem immer wieder erhoben. Es ist doch jedem ernst zu nehmenden Vertreter des paritätischen Mitbestimmungsrechtes klar, dass im Rahmen der Marktwirtschaft ein Unternehmen ohne handlungsfähige Spitze nicht auskommt. Darum steht auch die Einheitlichkeit der Unternehmensleitung in keinem seriösen Mitbestimmungsmodell zur Diskussion. Das Mitbestimmungsrecht hat zwar in den Organen paritätisch zu spielen, welche die Geschäftsleitung bestellen und kontrollieren, nicht aber in der Geschäftsleitung selbst.

Das paritätische Mitbestimmungsrecht bedeutet also nicht ein ständiges Dreinreden in die unerlässlichen Entscheidungsbefugnisse der Unternehmensleitung. Aber dagegen bedeutet es das Recht der Arbeitnehmer beziehungsweise ihrer Vertreter, bei der Bestellung der Unternehmensleitung mitzubestimmen und das Tun und Lassen der Unternehmensleitung mitzukontrollieren; ebenso die Möglichkeit, die Interessen der Arbeitnehmer mit gleichem Recht und mit gleichem Gewicht zu vertreten, wie die Kapitaleigner ihrerseits ihre Interessen verfechten.

2. Einwand: Das paritätische Mitbestimmungsrecht ist unvereinbar mit dem Privateigentumsrecht

Hinter diesem Einwand steht die Auffassung, dass das Privateigentum einem notwendigen Korrelat zur menschlichen und persönlichen Freiheit gleichkomme. Dieser Auffassung ist insoweit zuzustimmen, als es sich um Sacheigentum handelt, das zum persönlichen Gebrauch, namentlich zum persönlichen Konsum, bestimmt ist.

Aber diese Auffassung wird dann sehr problematisch, wenn es sich um ein Privateigentumsrecht an Produktionsmitteln handelt, dieses Privateigentumsrecht zum Weisungsrecht über Menschen ausgeweitet wird und rund 74 Prozent des Produktionsvermögens nur 1,7 Prozent der Haushalte gehören, wie es in der Bundesrepublik Deutschland der Fall ist. In diesem Fall wird das Privateigentums-

recht an den Produktionsmitteln den Unternehmern zwar zur Freiheit, den Arbeitnehmern aber zur unmenschlichen Unfreiheit und Abhängigkeit.

Dieser krasse Widerspruch, der für die liberalkapitalistische Wirtschaft charakteristisch ist und über die Arbeitnehmer viel Elend, Ungerechtigkeit und unmenschliche Willkürherrschaft des Unternehmertums zur Folge hatte und immer noch hat, kann nur aufgehoben werden, wenn die Arbeitnehmer an der unternehmerischen Verfügungsmacht über die Produktionsmittel teilnehmen. Das bedeutet praktisch Mitbestimmung auf allen Stufen des Unternehmens im Sinne des paritätischen Mitbestimmungsrechtes. Das Verfügungsrecht über Produktionsmittel, sofern sich mit ihm Macht über Menschen verbindet, muss paritätisch aufgeteilt werden zwischen Arbeit und Kapital, um die einseitige Unfreiheit und Abhängigkeit der Arbeitnehmer zum Verschwinden zu bringen. Mitbestimmungsrecht enteignet kein Eigentumsrecht, aber es beseitigt die Ausweitung der Herrschaft über Sachen zur Herrschaft über Menschen. Durch das paritätische Mitbestimmungsrecht soll das Eigentumsrecht an den Produktionsmitteln so geordnet werden, dass es nicht zur einseitigen Herrschaft von Menschen über Menschen entartet.

3. Einwand: Nicht paritätisches Mitbestimmungsrecht, sondern Kompetenzdelegation nach unten

Anstelle des paritätischen Mitbestimmungsrechtes auf allen Stufen des Unternehmens befürworten die Unternehmer innerbetriebliche Dezentralisation des unternehmerischen Entscheidungsprozesses, möglichst grosse Kompetenzdelegation an untere Stufen des Unternehmens, vor allem ein Mitreden und Mitbestimmen des einzelnen an seinem Arbeitsplatz und in seinem überschaubaren und aufgabengemässen Zuständigkeitsbereich, aber all dies im Rahmen der unternehmerischen Zielsetzung.

Dass mit solchen Massnahmen die grundsätzliche Alleinbestimmung des Kapitals und seines Managements nicht aufgehoben wird, ist ohne weiteres klar. Nach wie vor hat der Arbeitnehmer nichts zu sagen zur Festlegung der Grundlinien der Unternehmenspolitik, z. B. zu Werkstattverlegungen, Betriebseinstellungen, Unternehmensfusionen, Aenderungen des Produktionsprogramms, grundlegenden technischen Umstellungen in der Produktionsweise, zur Besetzung wichtiger Stellen im mittleren und obersten Führungskader. Kompetenzdelegation nach unten und Dezentralisierung des unternehmerischen Entscheidungsprozesses schaffen noch keine Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit im Unternehmen, verleihen der Arbeitnehmerschaft kein echtes, paritätisches Mitbestimmungsrecht, sind keine gleichberechtigte Teilnahme der Arbeitnehmer an der Geschäftspolitik eines Unternehmens. Sie sind deshalb auch

kein wirksamer Schutz gegen unternehmerische Willkür, gegen unternehmerische Entscheide und Massnahmen, die nicht auf objektiven Kriterien und voller Respektierung der berechtigten Ansprüche der Arbeitnehmer basieren.

Zeitschriften-Rundschau *Otto Böni*

Westeuropas Gewerkschaften

Frau Dr. Hildegard Waschke befasst sich in der Oktobernummer der in Baden-Baden erscheinenden Monatsschrift *«Arbeit und Sozialpolitik»* unter der Ueberschrift *«Westeuropas Gewerkschaften»* ausführlich und detailliert mit den Wesenszügen der Gewerkschaften in der Europäischen Gemeinschaft. Bevor sie zu ihrem kurzen historischen Ueberblick über die drei verschiedenen Gewerkschaftsinternationalen, den Internationalen Bund Freier Gewerkschaften, den kommunistischen Weltgewerkschaftsbund und die christliche Gewerkschaftsinternationale, übergeht, stellt die Autorin fest, dass die Gewerkschaften der westlichen Welt längst keine mehr den Gruppeninteressen dienende Organisationen sind. Sie sind zu einem Machtfaktor im Staat geworden; ihr Einflussbereich beschränkt sich nicht auf die Tarifpolitik, sondern dehnt sich auf die gesamte wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung aus. So will man durch zunehmende Solidarisierung der Gewerkschaften den multinationalen Konzernen mit einer supranationalen Gewerkschaftsstrategie entgegentreten.

In ihrem Kapitel über den Organisationsgrad der Gewerkschaften, d. h. den Prozentsatz der gewerkschaftlich organisierten im Verhältnis zur Gesamtzahl der abhängigen Erwerbstätigen in den westeuropäischen Staaten, führt Hildegard Waschke die folgenden Zahlen an: An der Spitze liegt Belgien mit etwa 70 vH. Es folgen Luxemburg, Dänemark und Irland mit je etwa 50 vH, Grossbritannien und die Niederlande mit jeweils 40 vH, Italien und die Bundesrepublik mit über 30 vH. Am Ende der Skala steht Frankreich mit nur 20 vH. In einzelnen Abschnitten geht die Autorin auf das Warum, Wie und Wo dieser Organi-

siertheit in den einzelnen Ländern ein. Der letzte Abschnitt des Beitrages ist den Mitbestimmungsforderungen für die Arbeitnehmer-Vertretungen in den Aufsichtsräten in Europäischen Unternehmen (Kapitalgesellschaften, die in mehr als einem Staat der Europäischen Gemeinschaft eine Niederlassung haben) gewidmet. Hildegard Waschke fasst die neuesten Forderungen der verschiedenen nationalen Gewerkschaften zusammen.

Probleme der amerikanischen Gewerkschaftspolitik

Neben den Parteien bilden auch in den USA die Gewerkschaften die grosse gesellschaftliche Kraft. Sie verstanden es jedoch nicht, gesellschaftliche Veränderungen rechtzeitig in ihre Politik einzubeziehen. Ueber die derzeitigen *«Probleme der amerikanischen Gewerkschaftspolitik»* berichtet George Günther Eckstein in Nummer 11 der in Köln erscheinenden *«Gewerkschaftlichen Monatshefte»*. Obwohl die Mitgliederzahl der amerikanischen Gewerkschaften stetig noch etwas zunimmt, ging ihr Anteil an der Gesamtzahl der Arbeitskräfte von etwa 30 vH auf ihrem Höhepunkt auf 22 vH zurück. In Ermangelung eines entwickelten Klassenbewusstseins spielt in den USA die Vorstellung von der Gewerkschaft als einem Geschäft zur Sicherung hoher Löhne eine bedeutende Rolle. Dadurch ergibt sich, dass die Gewerkschafter ausser zur Zeit von Tarifverhandlungen in ihren Organisationen wenig engagiert sind. Immer mehr zeigt sich aber, dass sicher wichtige Gewerkschaftsziele wie Lohn, Jobsicherheit, Vollbeschäftigung auch in den USA nur ein Teil des Aufgabenbereiches einer modernen Gewerkschaft sein können. Probleme der Entfremdung, Selbstbestimmung, Job-