Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 6-7

Artikel: Mehr als ein Schlagwort : Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb und in der Unternehmung

Autor: Hardmeier, Bruno

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354665

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: 10.12.2025

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

Mehr als ein Schlagwort

Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb und in der Unternehmung

Die drei Gewerkschaftsbünde SGB, CNG und SVEA haben nicht nur eine Mitbestimmungsinitiative lanciert, die das Grundrecht auf Mitbestimmung in der Bundesverfassung verankern will; sie haben auch über den allgemeinen Verfassungstext hinaus eine klare Konzeption. Das gilt besonders für den SGB. Er hat ein Mitbestimmungsprogramm ausgearbeitet und publiziert, ferner in weiteren offiziellen Dokumenten Vorschläge für ein Rahmengesetz zur betrieblichen Mitbestimmung und für die Revision des Aktienrechts unterbreitet. – Der auch im Parlament erhobene Vorwurf an die Initianten, sie hätten nur eine Initiative, jedoch keine präzise Vorstellungen, ist deshalb ganz entschieden zurückzuweisen.

Die Gründe für den Ausbau der Mitbestimmungsrechte liegen auf der Hand:

- Es ist die Situation des Arbeitnehmers in der Wirtschaft, die alles andere als problemlos geworden ist.
- Es ist der wirtschaftliche Konzentrationsprozess, der mehr denn je nach Gegengewichten zur unternehmerischen Machtballung ruft.
- Es ist die Diskrepanz zwischen politischer Demokratie und fehlender wirtschaftlicher Demokratie, die es zu überwinden gilt.

Mitbestimmung ist nichts Abstraktes, sondern etwas eminent Konkretes, hat wenig mit Ideologie, aber viel mit dem praktischen Leben zu tun. Für die Gewerkschaften ist denn auch die *direkte Mitbestimmung der Arbeitnehmer am und um den Arbeitsplatz* von zentraler Bedeutung. Wenn es um seinen Arbeitsplatz und seine Arbeit geht, soll der Arbeitnehmer mitreden und mitbestimmen können. In diesem Bereich verfügt er über mehr Erfahrung und Wissen als gemeinhin angenommen wird. Hier braucht er Möglichkeiten zur Selbstentfaltung, zu eigener Initiative. Zu viele Arbeitnehmer empfinden es schmerzlich, dass sie nicht für voll genommen werden, ihnen oft zu enge Grenzen gesetzt sind und zu wenig Vertrauen entgegengebracht wird. Versetzungen z. B. dürfen nicht einfach über den Kopf der Betroffenen hinweg angeordnet werden. Dem einzelnen sind Einspruchs-, Beschwerde- und Antragsrechte zu garantieren. Die Schaffung paritätischer Spezialkommissionen – besonders in sozialen Angelegenheiten – kann ebenfalls dazu beitragen, dass eine möglichst grosse Zahl direkt an der Mitbestimmung partizipiert. Zudem lassen sich dadurch Fähigkeiten und Interessen wecken und sinnvoll einsetzen.

Betriebskommissionen

Die Betriebskommissionen müssen zu echten Organen der innerbetrieblichen Mitbestimmung werden. Den Einfluss der Betriebskommissionen gegenüber der Geschäftsleitung gilt es zu verstärken, die Anerkennung der Betriebskommissionen durch die Belegschaft zu verbessern. Vom wechselseitigen Informationsfluss zwischen Betriebskommission und Belegschaft hängt sehr viel ab. Dass daneben der Kontakt zwischen Betriebskommission und Gewerkschaft nicht weniger wichtig ist, bedarf keiner näheren Begründung. Die Betriebskommissionen setzen sich aus Belegschaftsangehörigen zusammen; sie sind durch die Belegschaft zu wählen. Dass die Geschäftsleitung, wie das gelegentlich noch der Fall ist, zusätzliche Mitglieder ernennen kann, ist undemokratisch und durch nichts zu rechtfertigen. Die Betriebskommissionen müssen ihre Aufgaben und Funktionen während der Arbeitszeit ausüben können. Die Auskunftspflicht der Geschäftsleitung gegenüber der Betriebskommission ist zu garantieren. Die Betriebskommissionen dürfen nicht behindert und ihre Mitglieder nicht benachteiligt werden. Die Betriebskommissionen sollten das Recht haben, Belegschaftsversammlungen einzuberufen. Es sollte eindeutig verankert werden, dass die Betriebskommissionen für die Belegschaft da sind und deren Interessen gegenüber der Geschäftsleitung vertreten.

Arbeitnehmer in die Verwaltungsräte

Soll die Mitbestimmung der Arbeitnehmer tragfähig und wirkungsvoll sein, so darf sie sich nicht allein auf betriebliche Belange beschränken, sondern muss auch den Unternehmungsbereich umfassen. Das heisst: *Vertretung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten grösserer Unternehmungen,* paritätische Mitbestimmung gemäss Konzept des Gewerkschaftsbundes. Wenn im Verwaltungsrat letzte Entschei-

dungen etwa über Investitionen, Fusionen, Produktionsverlagerungen oder Betriebsschliessungen getroffen werden, so wird dadurch die Belegschaft direkt betroffen, und zwar ohne dass die Arbeitnehmerschaft bis jetzt etwas dazu zu sagen hätte. Dieser Zustand ist unhaltbar und ungerecht. Ein Blick auf die Zusammensetzung der Verwaltungsräte wichtiger Aktiengesellschaften zeigt nicht nur ein Übermass an Mandatskumulation, sondern auch eine Berücksichtigung der verschiedensten Interessen: Banken, Lieferanten, Abnehmer usw. Dass man ausgerechnet den Arbeitnehmern eine Vertretung verweigern will, ist nicht zu verstehen. Die Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat sollte primär Belegschaftsangehörige umfassen, aber Aussenstehende nicht ausschliessen. Entscheidend ist dabei, dass alle Arbeitnehmervertreter in «mitbestimmten» Aktiengesellschaften von der Belegschaft zu wählen sind.

Die Realisierung der Mitbestimmung hat auf gesetzlichem und vertraglichem Weg zu erfolgen. Der Grundsatz «Gesetz *und* Vertrag» gilt auch für die Mitbestimmung.

Der Ruf nach Mitbestimmung und Demokratie in der Wirtschaft ist sehr viel mehr als ein Schlagwort. Es verbirgt sich dahinter der Wunsch und Wille nach Selbsterfüllung, die Bereitschaft auch zum Mitdenken, Mitarbeiten, Mitverantworten. Der einzelne will seine Eigenart und Würde respektiert wissen. Er braucht soziale Kontakte ebenso wie Selbstbestätigung und Anerkennung. Letzten Endes geht es bei der Mitbestimmung um menschliche Grundbedürfnisse. Ihnen Rechnung zu tragen, sie zu befriedigen, ist das grosse Anliegen der Gewerkschaften.

Benno Hardmeier

Mitbestimmung

Wenige Bestimmende
lassen viele Bestimmte
darüber abstimmen
damit diese Bestimmung
für alle stimmt.

Dieter Oswald

Vertretbarer Kompromiss?

Zum parlamentarischen Stand der Mitbestimmungsfrage

Motor und Ventil unserer direkten Demokratie ist das Recht des Bürgers, seine Anliegen dem Souverän mittels Volksinitiativen direkt zu unterbreiten. Doch es ist eines, ein Volksbegehren zu lancieren und es ist ein anderes, es durchzubringen. Denn bevor eine Initiative dem Volk vorgelegt wird, hat sie die Mühlen der Exekutive und der Legislative zu passieren. Und sie kann in diesen Mühlen hängen bleiben! Denn diese Bundesinstanzen haben die Möglichkeit, einem Volksbegehren einen Gegenentwurf gegenüberzustellen oder gar Ablehnung ohne Gegenentwurf zu empfehlen. Und die Geschichte der Volksinitiativen zeigt, dass Gegenentwürfe der Bundesversammlung im allgemeinen die viel grösseren Chancen auf Annahme durch das Volk haben, als Volksbegehren.

Man wird gut tun, sich dieser Zusammenhänge und Erfahrungen zu erinnern, will man den parlamentarischen Gang der Mitbestimmungsdebatte verstehen und richtig einschätzen.

Es ist ein offenes Geheimnis, dass starke politische Kräfte aus dem Arbeitgeberlager nichts von einem Gegenvorschlag zur Mitbestimmungsinitiative wissen wollten. Sie plädierten für die Neinparole ohne Gegenvorschlag. Der Bundesrat hat ihnen aber einen tüchtigen Strich durch die Rechnung gemacht. Einen doppelten sogar. Denn die Landesregierung präsentierte dem Parlament einen Gegenvorschlag und zwar einen, der den Arbeitgebern ganz und gar wider den Strich geht, weil er die Mitbestimmung auf Unternehmensebene miteinschliesst. Dieses Vorgehen des Bundesrates zwang die Vertreter der Arbeitgeberschaft, nun ihrerseits sich um einen Gegenvorschlag zu bemühen und zwar um einen, der ihren Intentionen entspricht. Nationalrat Auer brachte diesen Antrag ein, der zum Mehrheitsantrag der vorberatenden nationalrätlichen Kommission avancierte. Ihm wurde nachgerühmt, dass er eine «echte Al-