

Zeitschrift: Rote Revue : sozialistische Monatsschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 43 (1964)
Heft: 11

Artikel: Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in der Wirtschaft
Autor: Altenweger, Alois
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-337580>

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: 11.01.2026

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

Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in der Wirtschaft

«Was ich nicht mitbestimmen kann, kann ich nicht verantworten. Täte ich es, so würde ich im wörtlichen Sinne verantwortungslos handeln.»

Ludwig Rosenberg

(Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes)

Die Mitbestimmung in der Schweiz und die Entwicklung ihrer Konzeptionen und Grundlagen

Die Mitbestimmung ist in der Schweiz weder als Denkmodell noch als praktische Form von Wirtschaftsführung über das recht bescheidene Stadium der Arbeiterkommissionen, sofern man diese überhaupt der Mitbestimmung zuordnen will, weiter vorgestoßen.

Die Gewerkschaften verhielten sich nach dem Abschluß des berühmten Friedensabkommens in der metallverarbeitenden Industrie äußerst zurückhaltend gegenüber Begehren, die auf grundsätzliche strukturelle Veränderungen in unserem Wirtschaftssystem hinzielten. Im Gegenteil, die Gewerkschaften verfolgten bewußt eine Politik *der Sicherung und Mehrung ihrer Rechte im Rahmen der bestehenden Verhältnisse* und verzichteten praktisch auf die Umformung der «kapitalistischen» Wirtschaft. Die Sozialdemokratische Partei blieb ebenfalls in der Mitbestimmungsfrage abstinenter, eine Haltung, die sehr wahrscheinlich auf das starke wechselseitige Abhängigkeitsverhältnis von Partei und Gewerkschaften zurückzuführen ist.

Ich bin jedoch der Ansicht, daß mit der Aufgabe des marxistischen Staats- und Wirtschaftsprinzips nicht eine stillschweigende Annahme liberalistischer Vorstellungen erfolgen sollte, sondern das entstandene Vakuum müßte unbedingt mit einem schlagkräftigen und realistischen Modell zukünftiger Wirtschaft und Gesellschaft ausgefüllt werden.

Die Formen der Mitbestimmung

Die Mitbestimmung kann durch folgende Definition umschrieben werden:

Das bestimmende Dabeisein der Arbeitnehmer
auf allen Ebenen der Wirtschaft.

Anhand dieser Feststellung können wir zwei Arten der Mitbestimmung abgrenzen:

- a) das innerbetriebliche Mitbestimmungsrecht,
- b) das überbetriebliche Mitbestimmungsrecht.

Im innerbetrieblichen Mitbestimmungsrecht

werden die sozialen, personellen, kaufmännischen und betriebstechnischen Aufgaben und Forderungen, welche sich laufend der Betriebsleitung stellen, durch die Arbeitnehmer mitbestimmt. Als Beispiele wären hier für den sozialen Bereich zu nennen:

- ausführende Bestimmungen zu Lohn und Arbeitszeit
- Betriebsschutz und -hygiene
- Wohlfahrt
- Ausbildung und Weiterbildung.

Im personellen Bereich sollte es eine der Hauptaufgaben der Mitbestimmung sein, für den rechten Mann einen rechten Arbeitsplatz zu finden, um damit die Bewertung von Leistung, den Einsatz von Fähigkeiten des Arbeitnehmers optimal zu gestalten. Ein besonderes Augenmerk sollten die Arbeitnehmervertreter auf die Anstellungs- und Lohnbedingungen der jugendlichen Arbeitskräfte haben, die heute im Verhältnis zu älteren, treuen Mitarbeitern sehr oft überbezahlt werden.

Im kaufmännisch-technischen Sektor sollten die Arbeitnehmer vor allem ihr Mitbestimmungsrecht bei

- Verlegung, Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile
- Änderung des Betriebszweckes
- Einführung neuer Arbeitsmethoden

wahrnehmen können.

Der Aufgabenbereich des innerbetrieblichen Mitbestimmungsrechtes, der hier natürlich nur sehr unvollkommen aufgezeigt werden konnte, geht auf jeden Fall weit über das heutige übliche Anhör-«Recht» in äußerst sekundären Fragen (Aufstellung von Getränkeautomaten) hinaus, welches die Arbeiterkommissionen und Hausverbände der Angestelltenschaft ausüben.

Die Arbeitnehmer sind damit aber in der Lage, zu ihrem täglichen Aufenthaltsort ein neues produktiveres und persönlicheres Verhältnis zu gewinnen. Auch die jungen Arbeitnehmer werden wieder von «ihrer Firma» sprechen können – eine Verbundenheit mit Werk und Arbeit, welche bestimmt das mühsame, leid- und dornenvolle Problem der Schaffung von «Human relations» zu einem guten Teil lösen könnte; denn die Mitbestimmung bringt uns auf jeden Fall den Problemen unseres Arbeitsortes näher. Nicht nur der eigene Schreibtisch, die eigene Bohrmaschine «geht mich etwas an», sondern der Betrieb als Ganzes, als Gesamtheit steht vor mir und fordert meine Mitarbeit.

Ein kurzer Aufriß über die Institutionen des innerbetrieblichen Mitbestimmungsrechtes zeigt ganz klar, daß die Betriebsversammlung die demokratische Basis der gesamten Mitbestimmung sein muß. Dieser Versammlung steht das Recht zu, über die wichtigsten Fragen direkt abzustimmen und die gewählten Vertreter im Betrieb wieder abzuberufen. In welchen Rahmen man die Zusammenarbeit zwischen einem gewählten Betriebsrat und der Geschäftsleitung legen will, ist bestimmt eine Frage der Einzelberatung; sicher ist nur, daß durch diesen Betriebsrat eine dauernde Präsenz der Arbeitnehmer in allen wichtigen Angelegenheiten des Betriebes geschaffen wird.

Jedem Betriebskundigen wird klar sein, daß eine ganze Reihe von betriebsinternen Entscheidungen nur gefällt werden können, wenn die Voraussetzungen auf volkswirtschaftlicher Ebene – soweit ersichtlich und erreichbar – vorhanden sind. Um dieses Abhängigkeitsverhältnis von Wissen nach oben und Entscheidung nach unten auch bei den Arbeitnehmervertretern spielen zu lassen, ist das

überbetriebliche Mitbestimmungsrecht

eine notwendige Ergänzung zum innerbetrieblichen. Das überbetriebliche Mitbestimmungsrecht umfaßt den folgenden Aufgabenbereich, der in einem gewissen Maße auch von innerbetrieblichen Vorgängen und Entscheidungen tangiert wird:

- Fabrikations- und Arbeitsmethoden
- Produktionsprogramm
- Produktions- und Absatzlage
- Investitionen
- Außerbetriebliche Verbindungen.

Die Form der Ausübung des überbetrieblichen Mitbestimmungsrechtes dürfte in den verschiedenen Wirtschaftsgruppen auch verschiedene Lösungen finden, sicherlich ist jedoch bei den Aktiengesellschaften die Wahl der Arbeitnehmer in den Verwaltungsrat die gangbarste Lösung.

Die Arbeiterkommission

Im Zusammenhang mit der Mitbestimmung wären noch die schweizerischen Ansätze in Form der Arbeiterkommissionen kurz zu streifen. Die Grundlage dieser Kommissionen ist in den meisten Fällen ein sehr einschränkendes Statut, dessen Entwurf in den meisten Fällen vom Arbeitgeber vorgelegt wird, wobei die Richtlinien und Muster dieser Statuten auf den zuständigen Sekretariaten des jeweiligen Arbeitgeberverbandes zu beziehen sind. Es wird den Firmen sehr empfohlen, vor Abschluß der Statuten einer Arbeiterkommission sich mit dem Firmenverband zu besprechen. Die Arbeiterkom-

missionen der gleichen Branchen weisen somit ein ziemlich einheitliches Bild von Kompetenzlosigkeit auf.

Der Schreibende kennt im Zürcher Oberland eine Firma der Maschinen- und Apparateindustrie, deren Arbeiterkommission nicht anders als «Blinddarm» der Geschäftsleitung bezeichnet werden kann. Daß diese Feststellung nicht als reine Demagogie wegzudenken ist, sollen folgende Auszüge aus den Statuten dieser Kommission bestätigen:

Art. 18: «Änderungen dieser Statuten können jederzeit durch die Geschäftsleitung der Firma erfolgen. Die Ansicht der Arbeiterkommission wird angehört werden.»

Eine nützliche und erfolgbringende Wirksamkeit einer Kommission erhält doch ihre Voraussetzung in einer sicheren statutenmäßigen Grundlage. Wenn in diesem Falle die Geschäftsleitung das Reglement ihres innerbetrieblichen Partners willkürlich ändern kann, so kann nur noch eine Auflösung dieser Arbeiterkommission im Interesse der Arbeiterschaft liegen.

Falls dieser Artikel dafür noch nicht genügen sollte (man glaube an einen allseitig vorhandenen guten Willen!), zeigt Art. 17 deutlich, weiß Geistes Kind die Firmenleitung ist:

Art. 17: «Die Geschäftsleitung oder deren Stellvertreter führt den Vorsitz, nimmt jedoch an den Abstimmungen in der Arbeiterkommission nicht teil, behält sich aber die Genehmigung der Beschlüsse vor.»

Wenn es nicht um eine ernste Sache handeln würde, wäre man versucht, von einer demokratischen Komödie zu reden oder sarkastischerweise auf vollendete Arbeitsteilung zu verweisen. Man kann annehmen, daß der größte Teil aller Arbeiterkommissionen «mit dem Strick um den Hals» ihre kümmerlichen Funktionen ausüben. Daß diese Kommissionen ihre Existenz noch zu fristen vermögen, ist wahrscheinlich dem Umstand zu verdanken, daß sich die vertretenen Arbeiter in keiner Weise um «ihre» Arbeiterkommission kümmern.

Aus dieser Tatsache der Nichtbeachtung läßt sich ableiten, daß die Arbeiterkommissionen ein Lenkungs- und Beruhigungsinstrument der Geschäftsleitungen sind – also völlig untauglich, um als Basis für eine mitbestimmte Wirtschaft zu dienen.

Die Rechtfertigung der Mitbestimmung

Ich habe kurz ausgeführt, daß sozialistische Menschvorstellungen und die Grundlagen unseres heutigen Wirtschaftssystems niemals harmonisieren oder zu einer Synthese zusammenzufassen sind. Wir anerkennen wohl die Tatsache, daß bei einer Aufzählung der verschiedenen schaffenden Kräfte und Faktoren der Wirtschaft die *menschliche Arbeitskraft* einem Produktionsfaktor gleich-

kommt, wir es aber entschieden ablehnen, daß diese Stellung als Produktionsfaktor im Wirtschaftsleben den Menschen dahin totalisiert, daß er nur noch als Faktor – sei es in Produktion oder Konsumtion – aufgefaßt wird. Denn daraus ableitend könnten wir feststellen, daß ein Faktor keinen Eigenwillen, sondern nur Funktionen hat. Funktionen, die ihm eingesetzt, bestimmt oder befohlen werden können. Der Faktor Mensch unterliegt also in der Wirtschaft, dem für ihn lebenswichtigsten Bereich, einer mehr oder weniger vollkommenen Fremd-Bestimmung. Er ist in einer Objektsituation, in der ihm je nach den Intentionen des betriebsführenden Managements funktionelle Impulse gegeben werden. Zu dem Problem der Stellung des Menschen in den Betrieben führte Papst Johannes XXIII. folgendes aus:

«Eine menschliche Auffassung des Unternehmens muß zweifelsohne die Autorität und die notwendige Wirksamkeit der einheitlichen Leitung schützen, sie kann aber seine tagtäglichen Mitarbeiter nicht auf die Stufe einfach stummer, ausführender Organe herabsetzen, die ohne Möglichkeit, ihre Erfahrung mitsprechen zu lassen, vollständig passiv dastehen gegenüber den über ihre Tätigkeit befindlichen Entscheidungen.»

Diese Fremd-Bestimmung oder mit andern Worten, diese Entfremdung des Menschen durch seine Lage als Wirtschaftsobjekt kann nur durch eine umfassende Mit-Bestimmung und Demokratisierung der Wirtschaft aufgelöst werden. Eine Mitbestimmung, welche den Menschen aus dem Banne einer allseitigen Funktionsbestimmung herausnimmt und ihm dadurch wieder Menschenwürde zurückgibt.

Anderseits begründet sich die Mitbestimmung aus dem allgemeinen Verantwortungsverhältnis des heutigen Menschen zur Wirtschaft. Die Arbeitnehmer tragen im Betrieb spezielle Verantwortungen und nur sehr ungenügende Bestimmungsgewalt, als Konsumenten nehmen sie voll und ganz am Risiko der Volkswirtschaft teil (auf das Risiko, welches sich aus den volkswirtschaftlichen Dispositionen für den Arbeitsplatz ergeben, komme ich noch zu sprechen), es ist ihnen aber nicht möglich, auf die täglichen wirtschaftlichen Entscheidungen des einzelnen Betriebes oder einer ganzen Wirtschaftsgruppe Einfluß zu nehmen. Unter dem Titel «Dabeisein der Arbeiter auf allen Ebenen» stellte Papst Johannes XXIII. folgendes fest:

«Wir können nicht umhin, zu betonen, wie zweckmäßig und notwendig es ist, daß die Stimme der Arbeiter die Möglichkeit habe, zu Gehör zu kommen und sich Beachtung zu verschaffen über den Umkreis der einzelnen Wirtschaftsunternehmen hinaus und auf allen Ebenen.»

«Daraus leitet sich die Zweckmäßigkeit oder Notwendigkeit ab, daß in jenen öffentlichen Gremien oder Einrichtungen neben den Trägern des Kapitals und deren Vertretern auch die Arbeiter oder jene dabei seien, die deren Rechte, Forderungen und Erwartungen vertreten.»

Die Einflußmöglichkeit von Gewerkschaft und Politik auf die Wirtschaft

Ich nehme einen Einwand der Mitbestimmungsgegner vorweg: Der Arbeitnehmer habe über die Gewerkschaften und politischen Parteien genügend Einfluß auf das volkswirtschaftliche Geschehen.

Diese Behauptung ist in gewissen Fällen bedingt richtig, jedoch meistens eine verfehlte Wunschvorstellung. Die Gewerkschaften sind in ihrem Wesen nach Schutz- und Abwehrorganisationen. Sie müssen sich Tag für Tag mit den von den Arbeitgebern geschaffenen «Faits accomplis» – seien es Bilanzen, Kapitalerhöhungen oder Produktionsänderungen – auseinandersetzen, und diese dauernd wechselnden volkswirtschaftlichen Bühnenbilder aus der Sicht des Arbeitnehmers beleuchten und analysieren. Es ist klar, daß die Gewerkschaften bei der dauernden Verfolgung und Untersuchung der von den Arbeitgebern gelieferten Tatsachen weder die rechtlichen Grundlagen noch die Aufgabe haben, nicht gewünschte betriebswirtschaftliche Erkenntnisse weiterzugeben und auf deren Nichtanwendung zu drängen. Wenn man anderseits den Gewerkschaften vorwirft, daß sie nur Forderungen stellten, so ist darauf zu sagen, daß die Gewerkschaften von Zeit zu Zeit ihren Anteil an den wohlverdienten Früchten der wirtschaftlichen Weiterentwicklung für die Arbeitnehmer fordern und einheimsen müssen.

Was die politische Einflußmöglichkeit anbelangt, so kann das Parlament in den meisten Fällen wirtschaftlicher Entscheidungen nur noch vollzogene Entwicklungen, gebräuchliche Neuerungen durch einen gesetzgeberischen Akt legalisieren und damit meistens einer verbesserten juristischen Lage entgegenführen (verschiedene Regelungen im Rahmen des Arbeitsgesetzes, Stockwerkeigentum). Eine andere Seite der parlamentarischen Tätigkeit im wirtschaftlichen Bereich ist die Anordnung von Notmaßnahmen und Stützungsaktionen aller Art (Subventionen, Anwendung der Wirtschaftsartikel, Konjunkturprogramm).

(Fortsetzung folgt)

HEINZ ROSCHEWSKI

China - Atommacht mit und ohne Hosen

Weltpolitische Fronten in Bewegung

Die Fronten der Weltpolitik, die völlig erstarrt schienen, sind in Bewegung geraten. Noch vor weniger als einem Jahrzehnt schien sich die Welt in drei scharf voneinander abgegrenzte Gruppen geteilt zu haben. Zwei davon standen einander in heftiger Feindschaft gegenüber, in einem Kalten Krieg, von dem man befürchtete, er könne jederzeit in einen heißen übergehen. Eine dritte Gruppe suchte sich dem Kampf der beiden Hauptgegner, der Vereinig-