Zeitschrift: Schweizer Monatshefte : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft, Kultur
Herausgeber: Gesellschaft Schweizer Monatshefte
Band: 51 (1971-1972)
Heft: 11

Artikel: Mitbestimmung : vielversprechend, aber irreführend
Autor: Jetzer, Alexandre
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-162670

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: 07.01.2026

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

ALEXANDRE JETZER

Mitbestimmung: vielversprechend – aber irreführend

Die Mitbestimmungsinitiative

«Die volle Mitbestimmung der Arbeitnehmer an der Unternehmensführung und die Mitverantwortung für das Risiko dürften dem Realismus des schweizerischen Arbeitnehmers kaum entsprechen». Diese Aussage, welche von der «Gewerkschaftskorrespondenz» im Jahre 1969, also zu Beginn der Diskussion um die Mitbestimmung, geschrieben wurde, scheint bis heute nichts von ihrer Gültigkeit verloren zu haben. Das Volksbegehren auf Einführung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung, das im März 1971 von drei Gewerkschaften lanciert wurde[1], hat bis heute bei der Arbeitnehmerschaft keinen grossen Widerhall gefunden. Wohl kam die Initiative mit rund 160 000 Unterschriften zustande; diese Zahl entspricht indessen lediglich etwa 30 Prozent der Mitglieder der fraglichen Gewerkschaften oder 4,5 Prozent der in eidgenössischen Angelegenheiten stimmberechtigten 3,56 Millionen Frauen und Männer.

Nach der Absicht seiner Urheber war das Volksbegehren ein politisches Unternehmen, mit welchem im Hinblick auf die Nationalratswahlen die öffentliche Meinung beeindruckt und die Stellung der Gewerkschaften verbessert werden sollte. Heute lässt sich indessen feststellen, dass dieser Zweck nicht erreicht wurde, nicht einmal in den hauptsächlichsten Industriegebieten, in denen sich der Grossteil der von den Gewerkschaften angesprochenen Wähler befindet. Die Veröffentlichung des Mitbestimmungsprogramms des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes im Laufe des Septembers 1971 vermochte auch keine Begeisterung zu wecken: Verglichen mit dem Rahmenprogramm, welches im Januar 1971 vorgelegt wurde, hat die gewerkschaftliche Konzeption weder an Klarheit noch an Realismus gewonnen. Sie bleibt beherrscht von überholten Schlagworten wie «Demokratisierung der Wirtschaft», «Überwindung der Selbstentfremdung», «Gleichberechtigung von Arbeit und Kapital» usw. Überdies sind die im Programm verwendeten Begriffe nirgends klar umschrieben, was zur Folge hat, dass sie in der Diskussion unterschiedlich ausgelegt werden.

Klare Begriffe

Die Mitbestimmungsdiskussion ist durch eine beachtliche Verwirrung gekennzeichnet. Daher ist es geboten, sich als erstes über die verwendeten Begriffe zu einigen.

Das demokratische System der Schweiz gewährt dem Einzelnen (als Stimmberechtigten und Bürger), den Parteien und den Wirtschaftsorganisationen eine einzigartige Mitwirkung. Besonders entwickelt ist die überbetriebliche Mitwirkung der Arbeitnehmer, die durch ihre Organisationen Gesamtarbeitsverträge abschliessen, an der Willensbildung und an der Rechtssetzung im Staate teilnehmen und im überbetrieblichen Raume als Partner der Arbeitgeberschaft gegenüberstehen.

Die innerbetriebliche Mitwirkung umfasst die Anteilnahme der Arbeitnehmer am betrieblichen Geschehen. Im gewöhnlichen Sprachgebrauch wird der Ausdruck «Mitbestimmung» so aufgefasst, als handle es sich dabei um eine einzige Stufe der innerbetrieblichen Mitwirkung. Das Mitbestimmungsprogramm des SGB «definiert» sie folgendermassen: «Unter betrieblicher Mitbestimmung können alle Bestrebungen, Massnahmen und Einrichtungen verstanden werden, die zur Verbesserung der Stellung und Rechte der Arbeitnehmer beitragen und ihre Teilnahme an betrieblichen Entscheidungsprozessen ermöglichen.» In Wirklichkeit ist die Mitbestimmung die am weitesten getriebene Ausprägung der «Mitwirkung», die als Oberbegriff für die verschiedenen Intensitätsstufen angesehen werden kann. Nach dem Ausmass des Einflusses, den die Arbeitnehmer hinsichtlich der Entscheidungsbildung im Betrieb ausüben können oder der ihnen gewährt wird, soll infolgedessen unter dem Begriff «Mitwirkung» folgendes verstanden werden:

1. *Informationsrecht*, das die Arbeitnehmer befugt, sich rechtzeitig und sachgerecht über alle bedeutsamen Tatsachen, Ereignisse und Pläne im Betrieb unterrichten zu lassen.

2. *Recht auf Mitsprache*, das nach dem Grad der Befugnisse, die keine abschliessenden Mitentscheidungen beinhalten, als umfassender Begriff folgende Unterteilung aufzustellen erlaubt:

   a) *Recht auf Gehör*, das den Arbeitnehmern die Befugnis erteilt, dem Arbeitgeber Beanstandungen, Wünsche, Anregungen und Forderungen vorzutragen.
   b) *Recht auf Mitberatung:* Es hat die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Gegenstand, den Arbeitnehmer bei bedeutsamen Beschlüssen über deren massgebende Gründe zu orientieren und die Befugnis des Arbeitnehmers, diese Bestimmungsgründe mit dem Arbeitgeber zu erörtern.
   c) *Initiativrecht*, das heisst das Recht des Arbeitnehmers oder seiner Vertretung, formulierte oder allgemein gehaltene Vorschläge zu unterbreiten, die vom Arbeitgeber bei seinen Entscheidungen in Erwägung gezogen werden sollen.
   d) *Rekursrecht*, das heisst das Recht zum Einspruch gegen Entscheidungen des Arbeitgebers. Mit dem Rekursrecht ist oft das Sistierungsrecht gegenüber dem

Inkrafttreten von Beschlüssen des Arbeitgebers mit anschliessender Wiedererwägung des Beschlusses verbunden. Auch das Beschwerderecht gehört zu dieser Kategorie der Mitspracherechte.

3. *Recht auf Mitbestimmung*, das geschriebene oder ungeschriebene Recht zur Mitentscheidung in Teilen des betrieblichen Entscheidungsprozesses. Die Arbeitnehmer haben volles Stimmrecht, jedoch mit unterschiedlichen Einflussmöglichkeiten auf die Entscheidung:
   a) *Minoritäre Mitbestimmung*, das heisst minderheitliche Mitbestimmungsrechte wie zum Beispiel die Drittelsparität in Entscheidungsgremien.
   b) *Paritätische Mitbestimmung*, das heisst die gleichberechtigte Mitbestimmung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Entscheidungsgremien. Damit ein Entscheid überhaupt gefällt werden kann, ist es nötig, dass eine Stimme aus einem der beiden Lager auf die Gegenseite übertritt oder ein «Neutraler» (ein «9.», «11.» oder «13.» Mann bzw. Frau) in die Mitbestimmungsgremien gewählt wird.

Die Mitbestimmung entspricht der am weitesten getriebenen Entwicklungsstufe der Mitwirkung. Darüber hinaus gibt es die Selbstbestimmung, d. h. das Recht auf autonome Bestimmung der Arbeitnehmer ohne formelles Mitspracherecht des Arbeitgebers. Als Selbstverwaltung schliesst die Selbstbestimmung von vornherein den Gedanken einer Aufteilung aus und bildet in diesem Sinne den Gegenpol zur Mitbestimmung.

Die vorerwähnten innerbetrieblichen Mitwirkungsstufen können in drei Hauptbereichen ausgeübt werden:

- der *personelle* Bereich umfasst Fragen der Einstellung, Versetzung, Beförderung und Entlassung von Arbeitskräften.
- der *soziale* Bereich umfasst Fragen, die mit den Arbeitsverhältnissen, den Wohlfahrtseinrichtungen, der Entlöhnung, der beruflichen Weiterbildung, dem betriebsärztlichen Dienst usw. zusammenhängen.
- der *wirtschaftliche* Bereich umfasst Fragen in bezug auf die Produktions-, Preis-, Finanz-, Investitions- und allgemeine Unternehmenspolitik.

Ideologische Komponente der Mitbestimmung

Die Mitbestimmungstheorie beruht auf der Vorstellung, dass man beim Unternehmen in Analogie zur Gesamtgesellschaft das demokratische Prinzip anwenden sollte, da dieses sich im staatlichen Bereich bewährt hat. Eine Analogie zwischen der Gesamtgesellschaft und der Unternehmung besteht aber nicht. Man stellt vielmehr wesentliche Unterschiede zwischen diesen beiden Erscheinungsformen menschlichen Zusammenwirkens fest.

Grundsätzlich ist die Zugehörigkeit eines Menschen zu dieser oder jener Gesellschaft im voraus gegeben. Es ist für ihn in der Regel nicht möglich, eine allfällig schlechte Staatsführung zur Rechenschaft zu ziehen, und infolge seiner gefühlsmässigen und materiellen Bindungen ist es für ihn mit grossen

Hindernissen verbunden, einem anderen Staat durch Auswanderung den Vorzug zu geben. Demgegenüber befindet sich der Arbeitnehmer in einer ganz anderen Lage, da er normalerweise die Wahl zwischen mehreren auf dem Arbeitsmarkt untereinander im Wettbewerb stehenden Arbeitgebern hat. Mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages, d. h. mit dem Eintritt in einen bestimmten Betrieb, wird bereits eine erste Auswahl vorgenommen, nämlich eine Mitentscheidung über den Arbeitsort und über die Arbeit.

Ein weiterer Unterschied liegt in der Tatsache, dass die Existenz des Staates nicht von einer guten oder schlechten Führung abhängt, wogegen der Fortbestand eines Unternehmens in der Marktwirtschaft ständig durch den Dynamismus der Konkurrenz in Frage gestellt und dem Urteil des Marktes unterworfen ist.

Ein dritter wesentlicher Unterschied zwischen Staat und Unternehmen besteht darin, dass die Kompetenzdelegation in der Demokratie nach dem Grundsatz der Repräsentativität erfolgt, während im Unternehmen die leitenden Personen nach den Kriterien des besten Wirkungsgrades und der Fähigkeiten bestimmt werden sollen. Übrigens darf der Staat anerkanntermassen die Repräsentativität zugunsten der Effizienz (Vollmachten) aufgeben, wenn seine Existenz bedroht ist. Diese Sachverhalte beweisen, dass die Theorie der Demokratisierung der Wirtschaft von anfechtbaren Voraussetzungen ausgeht und auf einer künstlich hergestellten Analogie aufbaut.

Die Befürworter der Mitbestimmung sind ausserdem bestrebt, dank dieser die angebliche Unterwerfung des Arbeitnehmers durch das Kapital zu beenden. Diese Sicht geht an den Realitäten der Wirtschaft vorbei und verkennt die von einem Dritten, nämlich vom Unternehmer, ausgeübte Funktion, ohne die Arbeit und Kapital nicht zur vollen Auswirkung kommen. Dazu ist zu bemerken, dass die Personalunion zwischen Unternehmer und Kapitaleigentümer bei den grossen Gesellschaften, deren Aktien öffentlich gehandelt werden, immer seltener wird. Im Zuge der heutigen Entwicklung wird die Rolle des Unternehmers mehr und mehr Fachleuten des Managements übertragen, die einen wachsenden Anteil der Entscheidungsmacht innehaben, während der Verwaltungsrat sich darauf beschränkt, die Geschäftsführung zu überwachen und die letzte Verantwortung zu übernehmen. Diese Entwicklung lässt für die Auffassung keinen Raum mehr, der Arbeitnehmer stehe in einem Untertanenverhältnis zum Kapital. Der moderne Konkurrenzbetrieb bildet eine Leistungsgemeinschaft, welche – unter optimaler Kombination der Produktionsfaktoren – ihren Beitrag an die volkswirtschaftliche Wertschöpfung erbringt. Im Vergleich zum Aktionär geniesst der Arbeitnehmer im heutigen Industriebetrieb eine bevorzugte Stellung. Dieser Sachverhalt wird durch den angespannten Arbeitsmarkt ausreichend illustriert.

Die ideologische Komponente der Mitbestimmung ergibt also keine echte Motive für eine vermehrte Mitbestimmung des Arbeitnehmers.

Der Mensch als Massstab einer verstärkten Mitwirkung

Eine verstärkte Mitwirkung des Arbeitnehmers liegt in erster Linie in den menschlichen und betrieblichen Gegebenheiten begründet: Man wird dem Arbeitnehmer nicht gerecht, wenn man ihn in seiner beruflichen Tätigkeit einfach als Passivum einer betrieblichen Organisation behandelt, statt als ein Wesen mit persönlichen Fähigkeiten und dem Bedürfnis zur Entfaltung. Der Mensch begnügt sich in der Regel nicht damit, bloss seine Arbeit auszuführen, sondern er betätigt sich mit Hingabe, Unternehmungswille und schöpferischer Kraft. Die zunehmende Komplexität der Probleme, die sich heute dem modernen Betrieb stellen, macht es je länger desto mehr unentbehrlich, dass Fähigkeiten, Verantwortung und Unternehmungsgeist jedes einzelnen Arbeitnehmers, auf welcher Stufe er sich auch befindet, wirksam werden können.

Andere Ansatzpunkte liegen in der psychologischen und menschlichen Situation des Individuums in Gesellschaft und Wirtschaft. Die uniforme Lebensweise, wie sie die heutige Konsumgesellschaft hervorbringt, sowie der vom Staat und verschiedenen Körperschaften durch ihre umsichgreifende Organisation ausgeübte Zwang wecken beim einzelnen Menschen das Bedürfnis, auch in seiner Arbeit persönliche Entfaltung zu finden. Überdies hat es die ausserordentliche wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre jedem im Erwerbsleben Stehenden gestattet, besser denn je seine existenziellen Bedürfnisse zu decken, was dazu führte, dass für ihn heute die aussermateriellen Elemente des Daseins vermehrte Bedeutung haben.

Die Interessen des einzelnen und diejenigen der Unternehmung laufen somit auf die gleiche Forderung hinaus: die Verstärkung der persönlichen Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb. Im Gegensatz zu den immer wieder gehörten Behauptungen steht die Arbeitgeberschaft einer verstärkten Mitgestaltung am Arbeitsplatz und in den Bereichen, die damit direkt zusammenhängen, durchaus positiv gegenüber.

Unter den verschiedenen Mitwirkungsmöglichkeiten ist vor allem die individuelle Einflussnahme auf die Gestaltung der betrieblichen Umwelt zu fördern. Untersuchungen haben gezeigt, dass den Arbeiter vor allem die Verhältnisse an seinem unmittelbaren Arbeitsplatz interessieren[2]. Die Möglichkeit, auf die Gestaltung der Arbeit und des Arbeitsplatzes Einfluss zu nehmen, ist ein Faktor, von dem unter anderem die Befriedigung des Arbeitnehmers, sein Wohlbefinden und sein seelisches Gleichgewicht abhängen können, und dies ist für den Arbeits- und Leistungswillen entscheidend.

Dabei müssen zwei grundlegende Bedingungen erfüllt sein, damit jedem Arbeitnehmer die Mitwirkung ermöglicht wird: eine weitgehende Dezentralisation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung sowie eine ausreichende Information. Diese soll sich nicht auf die engere Tätigkeit des Arbeitnehmers beschränken, sondern hat sich auf alle jene Bereiche zu erstrecken, die ihm dazu verhelfen, seine Funktion im Betrieb und die Ziele, denen er dient, besser zu erkennen.

Die direkte Mitwirkung des einzelnen vollzieht sich heute in Betrieben, die nach modernen Grundsätzen geleitet sind, im Rahmen von Führungsweisungen mit entsprechender Delegation der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung. Es bestehen verschiedene Möglichkeiten dieses neuen Führungsstils; sie sind bekannt unter den Begriffen «partizipative Führung», «kooperative Führung», «Führung durch Mitwirkung» usw. Gemeinsames Ziel all dieser Varianten ist es, bei jedem einzelnen Betriebsangehörigen eine starke persönliche Motivierung zu schaffen. Dies kann dadurch erreicht werden, dass der Entfaltungswille des einzelnen mit den vom Betrieb vorgezeigten beruflichen Zielen in Einklang gebracht wird. Demgemäss erteilt heute die moderne Betriebsleitung nicht mehr Aufgaben, sondern sie weist Ziele zu. Durch eine Delegation der Kompetenz, die möglichst weit und auf einer möglichst tiefen Stufe zu erfolgen hat, lässt sie jedem Mitarbeiter die Freiheit, diejenigen Wege und Mittel zu wählen, die er zur Erreichung des Zieles für angemessen hält. In neuerer Zeit kann man auch die Bildung von Ad-hoc-Arbeitsgruppen feststellen, die mit Spezialaufgaben betraut werden; solche Gruppen können vorübergehenden oder auch dauernden Charakter innerhalb des Betriebes haben. Die Besonderheit solcher Arbeitsgruppen besteht in ihrer Zusammensetzung, werden doch die Mitglieder nicht nach ihrer Stellung im Betrieb, sondern nach ihrer Fähigkeit, ihr Wissen und ihre Ideen ins Praktische umzusetzen, ausgewählt (sog. «vertikale Fachkommissionen»).

Es versteht sich, dass sich die skizzierte pragmatische Mitwirkung nicht von einem Tag auf den andern realisieren lässt. Sie ist das Ergebnis langer Anstrengungen und muss sich in der Praxis der Betriebsgemeinschaft durchsetzen. Eine solche Mitwirkung gewährleistet dem Menschen seine echte Entfaltung viel besser als die in Gesetz oder Verfassung verankerte «Mitbestimmung», weil sie auf die effektive menschliche Dimension zugeschnitten ist und eine flexible Handhabung ermöglicht.

Möglichkeiten und Grenzen der repräsentativen Mitwirkung

Nicht alle Probleme, die sich innerhalb des Betriebes stellen, können durch eine direkte Mitwirkung des Betroffenen gelöst werden. Aus praktischen

Gründen ist es auch nötig, die Mitwirkung in der Form der Repräsentation auszugestalten. Es ist indessen notwendig, dieser Art Mitwirkung klare Schranken zu setzen, nämlich überall dort, wo die Gefahr entsteht, dass sie zu stark in das persönliche Mitdenken und Mitgestalten des einzelnen eingreift und das direkte Gespräch zwischen den verschiedenen Stufen der Unternehmung behindert. Im weitern verliert die repräsentative Mitwirkung ihre Existenzberechtigung, wenn sich die Delegierten mit Sachfragen zu befassen haben, die derart weit von ihrem Zuständigkeitsbereich entfernt sind, dass keine Bereicherung der Entscheidungsgrundlagen mehr zu erwarten ist.

Die Arbeitgeberschaft hat schon vor Jahrzehnten begonnen, Betriebs- oder Personalkommissionen als Gesprächspartner ins Leben zu rufen. Diese sind heute bereits stark verbreitet. Die Bildung solcher Verbindungsorgane erfolgte übrigens teilweise gegen den Willen der Gewerkschaften, die darin eine Konkurrenzierung erblickten. Diese Kommissionen sind betriebsinterne Instanzen und vertreten die Belegschaft im Dialog mit der Betriebsleitung.

Ihre Aufgaben sind recht vielfältig, aber es ist wünschenswert, dass sie eine zusätzliche Erweiterung erfahren. Das Informationsrecht der Belegschaftskommissionen kann sehr weitgehend sein, findet aber eine legitime Grenze dort, wo es das allgemeine Betriebsinteresse verlangt. Das Initiativrecht ist ebenfalls umfassend auszugestalten. Mitsprachemöglichkeiten sind hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse, im sozialen Bereich und überall gerechtfertigt, wo der partnerschaftliche Gedanke bessere Lösungen verspricht. Die Mitbestimmung kann den Personalkommissionen sogar dort gewährt werden, wo die volle Verantwortung für den Entscheid von den Arbeitnehmern selbst übernommen würde, wie zum Beispiel in besonderen Teilen des Sozialbereichs.

Weil es sich um rein betriebsinterne, durch die Belegschaft gewählte Gremien handelt, können keine Gewerkschaftsvertreter Mitglieder der Personalkommissionen sein, würden doch sonst die Ansprüche der Mehrheit der Arbeitnehmer, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, verletzt. Alle Betriebsangehörigen, ob sie organisiert sind oder nicht, müssen in dieser Beziehung rechtlich gleichgestellt werden.

Eine weitere Form der repräsentativen Mitwirkung der Arbeitnehmer bildet den eigentlichen Kernpunkt des Mitbestimmungsprogramms des SGB: die «Mitbestimmung» im wirtschaftlichen Bereich, das heisst der Einsitz von Arbeitnehmervertretern in den Verwaltungsräten. Mit dieser Zielsetzung verlieren die Gewerkschaften die echten Motive einer verstärkten Mitwirkung der Arbeitnehmer völlig aus dem Auge. Es ist keineswegs ein Bedürfnis der Arbeitnehmer, in den fundamentalen unternehmerischen Entscheiden mitzubestimmen; sie würden dadurch in ihrer Bewegungsfreiheit vielmehr eingeengt. Es ist schwer verständlich, dass gerade in der Zeit, wo das Pro-

porzsystem in der Schweiz in Frage gestellt wird, die Teilung der unternehmerischen Verantwortung verlangt wird. Die Arbeitnehmer selber wissen, dass ihr Arbeitsverhältnis letztlich vom Fortbestand ihres Betriebes – über den der Wettbewerb entscheidet – abhängt und dass dafür keine besseren Voraussetzungen geschaffen werden, wenn das «Management» formell durch Zuziehung von Personen mit geringerer Qualifikation und sachlicher Kompetenz «demokratisiert» wird.

Die Lösung der vielfältigen technischen, wissenschaftlichen und übrigen Probleme, denen das Unternehmen in der modernen Wirtschaft gegenübersteht, erfordert, dass drei wesentliche Elemente auf der Stufe der Unternehmensleitung vorhanden sind: Kompetenz, Kontinuität und Verantwortung.

Offensichtlich kann die «Mitbestimmung» in dieser Hinsicht keinerlei Gewähr bieten. Es ist wohl eher zu erwarten, dass die Erfüllung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Funktion des Betriebes durch eine Verpolitisierung des Entscheidungsprozesses erschwert würde. Dazu kommt, dass die unternehmerische Verantwortung unteilbar ist: Paritätische Entscheidungsgremien könnten keinen klaren und eindeutigen unternehmerischen Willen zum Ausdruck bringen und wären somit eher schwerfällige Instrumente der Unternehmensführung. Die Arbeitnehmervertreter würden übrigens in eine Konfliktssituation zwischen zwei gegensätzlichen Pflichten geraten (Pflichten gegenüber dem Unternehmen und Pflichten gegenüber den von ihnen Vertretenen). In einem derartigen Konflikt sich hinsichtlich der allenfalls verschiedenen Interessenlage für das Ganze oder den Teil zu entscheiden, würde für sie bedeuten, dass sie einer Pflicht den Vorrang gegenüber der anderen einräumen müssten. Darüber hinaus würde die «Mitbestimmung» in der Unternehmensführung die Sozialpartnerschaft in Frage stellen, indem sie zur Folge hätte, dass inskünftig auf beiden Seiten Gewerkschaftsfunktionäre mitbeteiligt wären! In letzter Konsequenz müssten auch die Gesamtarbeitsverträge wegfallen, weil die entsprechenden Verhandlungen direkt im Schosse der Verwaltungsräte stattfinden würden. In den Verwaltungsräten dürfte somit die Tarifpolitik allmählich den Vorrang vor allen anderen Fragen der Unternehmungsführung bekommen. Aus allen diesen Gründen ist die Forderung nach «Mitbestimmung» im unternehmerischen Bereich abzulehnen.

Der Machtanspruch der Gewerkschaften

Die Realisierung einer echten direkten und repräsentativen Mitwirkung der Arbeitnehmer (über Personalkommissionen) bedarf keiner neuen ge-

setzlichen Regelung. Heute schon sieht die Bundesverfassung vor, dass der Bund befugt ist, Vorschriften aufzustellen «über das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere über die gemeinsame Regelung betrieblicher und beruflicher Angelegenheiten» (Art. 34ter, Abs. 1, lit. b BV). Wenn die Gewerkschaften doch den Weg der Initiative beschritten haben, so geschah es vor allem, um ihre eigene Position den Arbeitnehmern gegenüber sowie in Betrieb und Gesellschaft zu verstärken, was weniger mit der Besserstellung der Arbeitnehmer im Betrieb als mit ihren machtpolitischen Bestrebungen zu tun hat.

Bekanntlich haben die Schweizer Gewerkschaften die grösste Mühe, ihre Mitgliederbestände aufrechtzuerhalten. Die Einsitznahme der Gewerkschaftsfunktionäre in den Verwaltungsräten würde für die Mehrheit der Arbeitnehmer, die nicht organisiert sind, ein Diktat bedeuten, da sie ohne Zustimmung vertreten würden. Eine angemessene Vertretung der Angestellten, die zahlenmässig den Arbeitern unterlegen sind, würde vermutlich auch auf grosse Schwierigkeiten stossen. Wohl werden von den Anhängern der Mitbestimmungsinitiative immer wieder die bekannten beschwichtigenden Äusserungen zu vernehmen sein, wonach «man zuerst eine verfassungsrechtliche Basis brauche und dann sehen werde, ob man nicht doch den Weg der vertraglichen Lösungen beschreiten wolle».

Nicht vergessen darf man in dieser Auseinandersetzung die Bewertung des deutschen Mitbestimmungsmodells, die der bekannte Gewerkschaftswissenschafter Goetz Briefs bereits 1952 in seinem Buch «Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus» vornahm[3]: «Wenn man die heutige Auseinandersetzung über die Mitbestimmung liest, kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass die Mitbestimmung, so wie sie gefallen ist, eigentlich doch wohl zur Freiheit und Würde des einzelnen Arbeiters recht wenig beiträgt. Man hat den Eindruck, dass es sich eher um die Macht, den Einfluss und das Prestige der den Arbeiter repräsentierenden Institutionen handelt als um die Freiheit und Würde des einzelnen Mannes.»

[1] Das Volksbegehren auf Einführung der Mitbestimmung wurde am 25. August 1971 bei der Bundeskanzlei mit 162 052 Unterschriften hinterlegt. Der beantragte neue Art. 34ter, Abs. 1 BV lautet folgendermassen: «Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung.» – [2] Gemäss einer Enquête des Österreichischen Instituts für Gewerkschaftspolitik rangiert das Verlangen nach mehr «Mitbestimmung» der Arbeitnehmer in Betrieb und Wirtschaftspolitik auf der Wunschliste der österreichischen Industriearbeiter ganz hinten (vgl. «Mitbestimmung als letztes» in Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 1. 12. 71, S. 17). – [3] Zit. von Kurt Müller in «Mitbestimmungsideologie des Gewerkschaftsbundes» (NZZ vom 26. 9. 71, Nr. 447, S. 33).