Zeitschrift: Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa

Herausgeber: Schweizerische Vereinigung von Textilfachleuten

Band: 83 (1976)

Heft: 2

Artikel: Mitbestimmung, Mitentscheidung oder Mitsprache

Autor: Rudin, Hans

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-677049

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: 12.12.2025

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

Mitbestimmung, Mitentscheidung oder Mitsprache

Widerlegung der Hauptargumente der Gewerkschaftsinitiative

Anmerkung der Redaktion: Dr. Rudin behandelt im Hinblick auf die am 21. März 1976 zur Volksabstimmung gelangende «Mitbestimmungs-Gewerkschafts-Initiative» die folgenden Hauptargumente der Gewerkschaften zugunsten ihrer Initiative:

1. Mitbestimmung als ein Grundbedürfnis des Menschen
2. Sozialer Schutz des Arbeitnehmers
3. Ideologisch geforderte Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit
4. Politische Demokratisierung der Wirtschaft
5. Sozialer Ordnungsfaktor
6. Verbesserung der betriebswirtschaftlichen Entscheidungen
7. Vergleich mit dem Ausland
8. Frage der minoritären Mitbestimmung auf Unternehmensebene.

Er legt zuerst den Standpunkt der Gewerkschaften dar und widerlegt dann die gewerkschaftlichen Argumente.

Es geht dabei darum, falsche Betrachtungsweisen aufzudecken, unrichtige Proportionen aufzuzeigen und die eigentliche Zielrichtung der Argumente, die die wahren Absichten oft tarnen, zu enthüllen.

Mitbestimmung als ein Grundbedürfnis des Menschen

Pro:

Die Gewerkschaften erklären, der Wunsch nach Mitbestimmung im Betrieb und in der Unternehmung sei ein Grundbedürfnis des Menschen, die Mitbestimmung gehöre zur Menschenwürde und der Arbeitnehmer werde erst durch sie ganz Mensch. Sie ermöglichen es dem Arbeitnehmer, ein allen anderen gleichwertiger Mensch zu werden. Ferner könne die Selbstentfremdung in der modernen Industriegesellschaft und in der komplizierten, technisierten Welt dadurch überwunden werden.

Contra:

Dieser Argumentation ist entgegenzuhalten, dass der Wunsch nach Mitbestimmung kein grundlegendes Bedürfnis des Menschen ist, sondern der Wunsch nach Selbstentfaltung, Selbstverwirklichung und Freiheitsspielraum. Zur Realisierung dieser Persönlichkeitsentfaltung stehen verschiedene Mittel zur Verfügung, unter denen eines die Mitbestimmung sein kann. Man muss also die Mitbestimmung in der richtigen Proportion sehen, nämlich als einer von verschiedenen Wegen und Mitteln der Selbstverwirklichung im Betrieb. Andere Mittel sind eine moderne Führungskonzeption mit Delegation von Aufgabe und entsprechender Festlegung von Verantwortung und Pflichten, eine Arbeitsweise im Sinne kooperativer Teamarbeit, umfassende Information und Transparenz und auch neue Arbeitsformen in der Produktion, wie zum Beispiel Job enrichment.

Auch die Mitbestimmung hilft mit, das Grundbedürfnis des Menschen nach Selbstverwirklichung zu realisieren, wobei dies vor allem durch die Mitbestimmung im unmittelbaren Tätigkeits- und Verantwortungsbereich geschieht. Entscheidend ist hier die direkte eigene Mitwirkung im überblickbaren Bereich und nicht die Mitwirkung durch Aussendung von Vertretern, allfällig sogar betriebsfremder Leuten, in den Verwaltungsrat der Unternehmung. Diese Mitwirkung beschränkt sich ja auf einen Wahlakt, der wenig zur Selbstenfaltung beitragen kann.

Sozialer Schutz des Arbeitnehmers

Pro:

Die Initianten behaupten, durch die Mitbestimmung auf Unternehmensebene würden für den Arbeitnehmer mehr Rechte geschaffen, ein grösserer Rechtsschutz, und vor allem werde er vor den negativen Einwirkungen der wirtschaftlichen Macht geschützt, besonders im Hinblick auf Konzentration und Fusion von Betrieben. Hier gewährleiste die Mitbestimmung auf Unternehmungsebene eine Sicherung der Zusammenlegung von Betrieben oder von Uebernahmen, die für den Arbeitnehmer mit Unannehmlichkeiten oder sozialen Härten verbunden seien. Vor allem aber hätten viele Betriebsschliessungen, wie sie in der letzten Zeit vorkamen, durch die Mitbestimmung vermieden werden können und viele Arbeitnehmer hätten dann ihre Stelle nicht verloren.

Contra:

Der Rechtsschutz des Arbeitnehmers muss vor allem durch die Gesetzgebung erfolgen, da sich das wirtschaftliche Leben im Rahmen einer festen Rechtsordnung abspielen muss, welche dem Arbeitnehmer einen wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Schutz garantierten, wie zum Beispiel das Obligationenrecht, das Eidgenössische Arbeitsgesetz und die Arbeitsgerichte. Mehr individuelle Rechte können lediglich durch die Mitbestimmung im persönlichen Arbeitsbereich geschaffen werden, von einer Vertretung im Verwaltungsrat würden hingegen keine neuen Rechte ausgehen. Der Schutz vor den Folgen von Konzentrationen und Fusionen, welche nach der Meinung der Initianten durch die Mitbestimmung verhindert werden könnten, wäre mit einer Unterdrückung des Strukturwandels der Wirtschaft identisch. Dass dieser in einer internationalen Marktwirtschaft ohne schwerere negative Folgen nicht auf die Dauer verhindert werden kann, liegt auf der Hand. Der Strukturwandel ist ja nur die Auswirkung des Strebens nach Leistungssteigerung und Hebung der Konkurrenzfähigkeit. Das gleiche gilt für Betriebsschliessungen: Wenn Betriebe unrentabel werden, nur noch mit Verlusten weitergeführt werden können, wird über kurz oder lang eine Liquidation unvermeidlich, es sei denn, der Staat unterstütze zum Schaden der ganzen Volkswirtschaft dauernd unwirtschaftliche Firmen. Eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer, die zur Aufrechterhaltung von unwirtschaftlichen Betrieben führt, bedeutet gleichzeitig eine Umgestaltung des geltenden Wirtschaftssystems, welches auf einem Selektionsmechanismus nach Leistungskriterien beruht, um den höchstmöglichen Wohlstand herbeizuführen. Gleichzeitig wäre das die Vorstufe zur Enteignung und Nationalisierung von Betrieben.

Der beste Schutz bei Betriebsschliessungen, Konzentrationen und Fusionen gewähren, wie heute zahlreiche Beispiele zeigen, und wie ich aus eigener Erfahrung be-

zeugen kannn, die Gewerkschaften, und zwar als externe Organisation, welche unbelastet von unternehmensinternen Verflechtungen und Rücksichten, die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer wahrnehmen.

Ideologisch geforderte Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit

Pro:

Mitbestimmung wird dargestellt als Realisierung der Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit. Die Gewerkschaften behaupten, nur dadurch werde die Gleichwertigkeit von Kapital und Arbeit, die philosophisch begründet werden könne, wieder hergestellt, da sie sich in der modernen Industriegesellschaft nicht anders verwirklichen liesse. Es gäbe ja nur zwei Produktionsfaktoren, nämlich Kapital und Arbeit — der Produktionsfaktor Boden erscheint in der Industrie ja auch als Kapital — und es sei sogar die Arbeit als der wichtigere Produktionsfaktor zu betrachten. Diese Argumentation mag auf den ersten Blick einleuchtend erscheinen, sind doch die Kapitaleigentümer bei modernen Aktiengesellschaften fast anonym und wenig mit der Gesellschaft verbunden, während die arbeitenden Menschen im Betrieb einen grossen Teil ihres Lebens in der Unternehmung verbringen und ihre besten Kräfte arbeitend dem Betrieb widmen. Was ist an dieser Argumentation falsch?

Contra:

Diese Argumentation geht von einem angenommenen Gegensatz von Kapital und Arbeit aus. Es wird — völlig zu unrecht — eine dauernde Konfrontation und Interessenkollision dieser beiden Bereiche vorausgesetzt. In Tat und Wahrheit sind Kapital und Arbeit auf die Erfüllung der gleichen Aufgabe ausgerichtet. Sowohl Kapital wie Arbeit streben die Erzielung eines Unternehmungsertrages an, die sie in partnerschaftlicher Zusammenarbeit und funktioneller Aufteilung von Rechten und Pflichten realisieren müssen. Es geht nicht um die Herstellung einer Gleichberechtigung von sich bekämpfenden Gruppen, sondern um die sach- und aufgabenbezogene Aufteilung von Aufgaben, Pflichten, Verantwortung und Rechten. Der Betrieb muss nicht in erster Linie ein abstraktes Gerechtigkeitsziel verwirklichen, welches auf dem Hintergrund einer theoretischen Konfrontation gesehen wird, sondern ein gemeinsames Ziel, nämlich die Entfaltung oder das Ueberleben der Unternehmung anstreben. Es geht also nicht um die Gleichwertigkeit von Kapital und Arbeit, sondern um deren sachgerechte Zusammenarbeit, wobei anstelle der abstrakten Gleichberechtigung eben die zielgerichtete Sachgerechtigkeit tritt.

Politische Demokratisierung der Wirtschaft

Pro:

Die paritätische Mitbestimmungsforderung wird oft mit dem Schlagwort der Demokratisierung der Wirtschaft begründet. Die Demokratie müsse umfassend verwirklicht werden, nicht nur im Staat, sondern auch in der Wirtschaft. Sie sei unteilbar und der «Wirtschaftsuntertan» müsse zum «mündigen» Wirtschaftsbürger werden. Die Demokratie sei erst vollkommen, wenn sie auch im Betrieb verwirklicht sei.

Contra:

Der Vergleich von Unternehmung und Staat ist völlig schief. Die Aufgaben des Staates unterscheiden sich grundlegend von den Aufgaben der Unternehmung. Der Staat gewährt verfassungsmässige und gesetzmässige Rechte und besitzt Souveränität und Zwangsgewalt. Er garantiert die Freiheitsrechte und grenzt die Sphären der einzelnen Bürger gegeneinander und des Staates gegenüber dem Bürger ab. Er umfasst einen komplizierten Apparat von Gesetzgebung, Verwaltung und Justiz und setzt seine Rechte, wenn nötig durch Zwangsgewalt, unter Einsatz von Polizei oder Militär durch. All das berührt den Betrieb überhaupt nicht, der für den Arbeitnehmer nur Rechte und Pflichten nach Massgabe des jederzeit auflösbaren Arbeitsverhältnisses schafft und der ein freiwilliger sozialer Verband für die Durchführung von Sachaufgaben ist. Lediglich einer von vielen Aspekten des demokratischen freiheitlichen Rechtsstaates kann in der Unternehmung zum Spiel kommen, nämlich die Mitwirkung des Bürgers an der Ausübung der Staatsgewalt, welche auf die Unternehmung übertragen, Wahl von Vertretern in die Entscheidungsorgane des Unternehmens bedeutet.

Die Ueberlegung, wenn es möglich sei, die Organe des Staates durch Volksabstimmung zu bestellen, müssten auch im Unternehmen die Entscheidungsorgane durch die Betriebsangehörigen gewählt werden können, ist aber ein Trugschluss. Der Staat kennt nicht nur das vom Stimmbürger gewählte Parlament oder Regierungsorgane, sondern auch zusätzlich das Prinzip der Gewaltentrennung und der Gewaltenhemmung. Durch Legislative, Verwaltung und Justiz wird ein «Machtausgleichsmechanismus» geschaffen, ein entscheidender und auch kostspieliger Mechanismus, bei dessen Fehlen, wie es die Geschichte zeigt, einzelne Gruppen die Macht im Staate an sich reissen und eine Diktatur oder sogar Terror-Regime schaffen können. Wollte man das politische Wahl- und Abstimmungssystem auf die Unternehmung übertragen, müsste sie mit dem gleichen komplizierten Mechanismus des Machtausgleiches ausgestattet werden, was — es braucht dazu keine besondere Begründung — nicht möglich ist. Der Vergleich zum Staat ist also untauglich und würde nur zu einer schädlichen Verpolitisierung der Wirtschaft führen.

Sozialer Ordnungsfaktor

Pro:

Die Mitbestimmung in ihrer umfassenden Form, wird gesagt, garantiere den Arbeitsfrieden und vervollkommne erst die Partnerschaft mit den Gewerkschaften, sie erhöhe die soziale Verantwortung der Unternehmer und stelle einen stabilisierenden sozialen Faktor dar.

Contra:

Es handelt sich im Gegensatz zum behaupteten Anstreben des Arbeitsfrieden um eine klassenkämpferische Initiative, die zu einer Konfrontation in den Entscheidungsgremien der Unternehmung führt. Die Gesamtarbeitsverträge, die bisher in bewundernswerter Weise den Arbeitsfrieden garantieren konnten, werden dadurch abgewertet.

Die Partnerschaft zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern wird nicht verbessert, sondern es wird eine Syndikalisierung der Wirtschaft mit einem Uebergewicht der Gewerkschaften angestrebt, indem die Gewerkschaften nicht nur auf der einen Seite stehen, sondern auch wieder im Bereich des andern Partners, der Arbeitgeber, eine Machtposition einnehmen. Der Arbeitgeber wird also innerhalb seines eigenen Bereiches und von ausserhalb durch den Sozialpartner bedrängt, was infolge des Uebergewichtes der einen

Seite zu Auseinandersetzungen führen muss. Auch der einzelne Arbeitnehmer wird dadurch in eine neue Abhängigkeit geraten, indem er nicht nur die Hierarchie der Unternehmung berücksichtigen muss, sondern auch noch diejenigen der in seinem Betrieb eine Entscheidungsrolle spielende Gewerkschaft. Mit anderen Worten: Wer aufsteigen will, muss nicht nur dem betrieblichen Vorgesetzten passen, sondern auch noch dem zuständigen Gewerkschaftsfunktionär.

Die Streikgefahr wird eher durch die grössere Wahrscheinlichkeit des Ausbruchs wilder Streiks vergrössert. Im ganzen gesehen, führt die angestrebte Gewerkschaftübermacht zu einer Destabilisierung des Systems und dadurch zur Gefährdung des Arbeitsfriedens.

Verbesserung der betriebswirtschaftlichen Entscheidungen

Pro:

Es wird behauptet, dass auch sonst Aussenstehende, wie Bankiers, Politiker, Fachleute, in Verwaltungsräte berufen würden, um die Entscheidungsfähigkeit des Organs zu verbessern. Im gleichen Sinne könnten auch Gewerkschaftsfunktionäre oder Arbeitnehmervertreter zur Verbesserung der unternehmerischen Entscheidung beitragen. Es könnten neue Intelligenzquellen erschlossen werden. Auch könnten Vertreter der Oeffentlichkeit die Interessen der Unternehmung und der Gemeinschaft aufeinander abstimmen.

Contra:

Durch die Schaffung von paritätischen Organen, worin sich die beiden gleich starken Gruppen blockieren können, wird die Entscheidungsfähigkeit der Unternehmung verschlechtert, ja zum Teil gelähmt. Es besteht die Gefahr, dass sich Fraktionen bilden und eine Verpolitisierung der obersten Gremien eintritt. Grössere Investitionen werden dann nicht mehr nach unternehmerischen Gesichtspunkten, sondern nach politischen gemacht. Die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmungen wird vermindert und die Arbeitsplätze gefährdet, besonders bei starker internationaler Abhängigkeit.

Vergleich mit dem Ausland

Pro:

Es wird oft auf die deutschen Erfahrungen hingewiesen, nämlich die Beteiligung der Betriebsräte bei wichtigen Personalentscheidungen. Die paritätische Mitbestimmung bei der Lösung wichtiger sozialer Fragen, wie bei der Bewältigung der Folgen von Betriebsschliessungen habe die Autorität solcher Entscheidungen gegenüber der Belegschaft erhöht und das Verständnis der Arbeitnehmer für Sachgesetzlichkeiten vergrössert.

Contra:

Wichtige Unterschiede zwischen Deutschland und der Schweiz setzen der Uebertragbarkeit deutscher Erfahrungen Grenzen: Erstens die stärkere mittelständische und mittelbetriebliche Struktur der schweizerischen Wirtschaft. Zweitens die grössere Exportabhängigkeit der schweizerischen Wirtschaft und drittens der bestehende Arbeitsfriede in der Schweiz. Sodann sind in der Schweiz auch die Gewerkschaften und die Arbeiterschaft viel stärker sozial und gesellschaftlich integriert.

Frage der minoritären Mitbestimmung auf Unternehmensebene

Wenn diese Frage bei Diskussionen auftaucht, verände sich die Argumentation grundlegend; die meisten Contra Argumente gelten dann nicht mehr. Es ist ziemlich schwie rig, stichhaltige Gründe gegen die Einführung einer mino ritären Mitbestimmung in den Entscheidungsgremien de Unternehmung zu finden. Man muss also hier mit grösste Vorsicht argumentieren. Am besten ist es, auf diese Frag gar nicht näher einzutreten, da sie im bevorstehende Abstimmungskampf nicht zur Diskussion steht.

Dr. Hans Rudin
Delegierter des VATI
(Verband der Arbeitgeber der Textilindustrie
8008 Zürich

Rückblick auf die ITMA 75

Webmaschinen

Wenn es gilt, technologische Hilfsmittel zu beschreibe und zu werten, dann ist es auch immer zweckmässig die Aufgabe des Technologen voranzustellen, die dari besteht, ein gegebenes Produktionsprogramm qualitati und quantitativ unter kleinstem Aufwand an Rohstoff Investitionsgütern, Personal und Energie zu realisieren.

Bei einem ungesättigten Mengenmarkt kann ein den Einrichtungen entsprechendes Produktionsprogramm ausgewählt und unter günstigsten Bedingungen produziert werden. Ein übersättigter Markt wird aber zum Qualitätsmarkt mit differenzierten Ansprüchen, dem man auf de Rohstoffseite verhältnismässig leicht, auf der Personal- und Energieseite hinreichend, aber auf der Investitionsseite nur sehr beschränkt zu folgen vermag. — Was kann ein Rennsportwagen am Sonntagabend auf der Walenseestrasse anderes tun als zu warten? — Die grosse Unbekannte heisst also «Markt». Mit welchem Produktionsmittel kann man in kürzester Zeit ein beliebiges Produkt in hinreichender Qualität zu kleinsten Kosten erzeugen? Das ist hier die Frage.

Diese widerspruchsvolle Fragestellung bedrückt die Hersteller der Textilien wie die Maschinenbauer und an jeder ITMA suchen die Letzteren diesbezügliche Lösungen anzubieten und suchen die Textilfachleute nach dem Ei des Kolumbus, das letztlich immer einen eingeschlagenen Gupf hat und wehe, wenn das Ei nicht hartgesotten war. Die Lösungen der Maschinenbauer gipfeln seit 200 Jahren in Leistungs- und Produktivitätssteigerungen und stehen