

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 59 (1967)
Heft: 1

Artikel: Über das Mitbestimmungsrecht
Autor: Müller, Oscar
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354265>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.03.2025

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

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
ZWEIMONATLICHE BEILAGEN: «BILDUNGSARBEIT» UND «GESETZ UND RECHT»

HEFT 1 - JANUAR 1967 - 59. JAHRGANG

Über das Mitbestimmungsrecht

Redaktionelle Vorbemerkung

Mehr als mancher andere Artikel gibt uns der nachstehende Anlaß, wieder einmal festzuhalten, daß die Mitarbeiter der «Gewerkschaftlichen Rundschau» in erster Linie ihre persönliche Auffassung vertreten, die sich nicht notwendigerweise mit derjenigen des verantwortlichen Redaktors oder gar mit der offiziellen Stellungnahme der zuständigen Organe des Gewerkschaftsbundes zu decken braucht. Die Redaktion der «Rundschau» hat aber immer Wert darauf gelegt, ernsthaft erarbeiteten Auffassungen Raum zu geben, auch wenn sie sich nicht mit dieser offiziellen Stellungnahme des Gewerkschaftsbundes decken, ja ihr sogar widersprechen.

Der Auffassung unseres geschätzten Mitarbeiters Oscar Müller über die Mitbestimmung wäre manches entgegenzusetzen. Es läge etwa auf der Linie dessen, was wir zum Artikel von Markus Schelker, Basel, über die Gewinnbeteiligung («Wege zur Wirtschaftsdemokratie», «Gewerkschaftliche Rundschau», Sept. 1965, S. 237 ff., insbesondere im ersten ganzen Abschnitt auf Seite 243) gesagt haben. Mitbestimmung nach der weitgehenden Auffassung, wie sie Kollege Müller und seine Gewährsleute verstehen, ist u. E. in der kapitalistischen Wirtschaftsweise mit ihrem Lohnarbeiterverhältnis unmöglich und muß konsequenterweise dazu führen, die Frage des Wirtschaftssystems überhaupt aufzuwerfen. Die Behauptungen über die Erfahrungen mit dem Mitbestimmungsrecht in der Bundesrepublik werden soviel wir sehen, durch Berichte aus Deutschland kaum gestützt, und die Feststellungen über die Häufigkeit des Stellenwechsels in Mitbestimmungs- und Nicht-Mitbestimmungsbetrieben würden eine genauere Ueberprüfung erheischen.

Uns scheint, die Erwartungen bezüglich der Auswirkungen des Mitbestimmungsrechtes seien sehr stark von idealistischem Wunschenken geprägt, das die Natur des Menschen allzusehr außer acht lasse. Dieser Idealisierung der Menschennatur verfallen heute gerade auch religiöse und kirchliche Kreise ebenso stark, wie sie früher die wirtschaftliche und soziale Lage der arbeitenden Menschen unterbewerteten und vernachlässigten.

Redaktion «Gewerkschaftliche Rundschau».

Um was geht es eigentlich im Kampf um das Mitbestimmungsrecht? Es geht nicht darum, den privaten Unternehmer auszuschalten und den Privateigentümer und den Besitzer von Pro-

duktionsmitteln zu enteignen. Es wird auch nicht gegen die Unternehmungsleitung an sich Sturm gelaufen. Jeder vernünftige Arbeitnehmer weiß, daß ohne Befehlsgewalt, ohne Autorität, ohne Befolgung der Anweisungen der Unternehmungsleitung kein Unternehmen funktionieren kann. Die Arbeitnehmer wehren sich aber heute mehr und mehr dagegen, daß die Interessen des Eigentümers oder der Eigentümer eines Unternehmens allein oder doch vorwiegend maßgebend sein sollen. Sie lehnen sich dagegen auf, daß das Eigentumsrecht als Herrschaft über Sachen und Produktionsmittel zu einer nur wenig durch Staatsgesetze und Gesamtarbeitsverträge beschränkten Herrschaft über Personen berechtigten und allein das Recht verleihen soll, die Unternehmungsleitung zu übernehmen oder zu bestellen, Abteilungsleiter zu ernennen und Personalpolitik zu betreiben. Die Arbeitnehmer wollen heute in der Führung eines Unternehmens als gleichberechtigte Partner des Unternehmers mitreden und mitbestimmen. Darum geht es im Kampf um das Mitbestimmungsrecht.

Die heutige Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb

Triftige Gründe für das volle Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer erkennen wir, wenn wir die heutige Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und deren nachteiligen Folgen für alle, für die Arbeitnehmer, die Unternehmer und die Öffentlichkeit betrachten.

Während sich die Unternehmer größter Entscheidungsfreiheit in Betrieb und Wirtschaft erfreuen, sind heute die meisten Arbeitnehmer fast von jeder Möglichkeit ausgeschlossen, in ihrem Arbeits- und Berufsleben nach eigener Initiative und Verantwortung zu handeln. Diese beklagenswerte Tatsache hat auch das zweite Vatikanische Konzil in seiner «Pastoralkonstitution über die Kirche von heute» ausdrücklich festgestellt (s. Ausgabe Rex-Verlag, Luzern, S. 57).

Prof. Dr. A. Rich zeichnet die Lage des Arbeitnehmers im heutigen Unternehmen wie folgt: Der Mensch als Arbeitskraft wird vorwiegend unter dem Gesichtspunkt der maximalen Ausnutzung der maschinellen Produktion betrachtet. Der Mensch wird zum bloßen Zubehör der Maschine, zum bloßen Produktionsfaktor und Objekt in der Wirtschaft. Anstatt Wirtschaftsbürger ist der Arbeitnehmer bloßer Wirtschaftsuntertan, in seiner Arbeit fremdbestimmt und ganz von außen geleitet. Er ist ohne persönliche Verantwortung und hat kein Recht auf Mitbestimmung und Mitentscheidung im Betrieb. Er ist nur Befehlsempfänger und nur verantwortlich für die präzise Ausführung der erhaltenen Befehle (102, 143, 238)¹.

¹ Vgl. dazu das ausgezeichnete Werk von Prof. Dr. A. Rich «Christliche Existenz in der industriellen Arbeitswelt», Zwingli-Verlag, Zürich. Wir haben manche Gedanken und Darlegungen dieses Werkes für unseren Artikel verwendet, und die Zahlen in Klammern verweisen auf die ausgewerteten Stellen bzw. Seiten dieses Werkes.

In einem Vortrag «Verantwortliche Existenz in der technisierten Welt» vor der Zürcherischen Schulsynode, Juni 1963, sagte Prof. A. Rich über den heutigen Arbeitnehmer: Er ist in seiner Arbeit nicht das, was er eigentlich als Mensch sein sollte, nicht bestimmende und dabei verantwortliche Person, sondern bestimmtes, auf gewisse Arbeitsfunktionen reduziertes Instrument, das im Rahmen einer minuziös geplanten Produktionsorganisation sachgerecht zu funktionieren hat. Der Arbeitnehmer sieht sich um seine Spontaneität und um sein echtes Personsein gebracht, zu einer bloßen Funktion, zu einem anonymen Rädchen im Betriebsganzen reduziert. Er hat lediglich als ein untergeordneter Funktionär die ihm vorgegebenen Arbeitsentscheidungen mit automatenhafter Zuverlässigkeit auszuführen, was man heute mit «Gewissenhaftigkeit» verwechselt. Der Arbeitnehmer ist zu einer bloßen Arbeitskraft «funktionalisiert» worden. Er ist eingespannt in eine zentralistische und hierarchische Betriebsstruktur. Die entscheidende Befehlsgewalt im Unternehmen liegt einseitig bei einer schmalen Spitze, während die breite Basis sich ebenso einseitig aus bloßen Befehlsempfängern rekrutiert. Und dabei darf nicht übersehen werden: diese hierarchisch-zentralistische Betriebsstruktur ist nicht streng *sachlich* bestimmt, sondern wurzelt in hohem Maße teils in patriarchalischen und teils in kapitalistischen Traditionen.

Folgen der heutigen Stellung des Arbeitnehmers in der Unternehmung

Will man die Folgen der heutigen Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen richtig erfassen, dann muß man bedenken: Das Unbewußte des Menschen kann sich gegen Dauereinwirkungen des ihn beschäftigenden Betriebes nur schwer abschirmen (Gerwig). Der Betrieb ist nicht nur eine produktionstechnische Einheit, sondern auch ein Sozialgefüge von besonderer Prägungskraft. Die Erlebnisse im Betrieb haben auf das Denken und Urteilen der Betriebsangehörigen einen bestimmenden Einfluß: sie erscheinen sozusagen als Spiegelbild der Gesellschaft und formen das Weltbild, die sozialen, politischen und religiösen Auffassungen der Betriebsangehörigen. Die Art und Weise, wie der Arbeitnehmer im Unternehmen der Autorität und Befehlsgewalt, dem Privateigentum, Erwerb und Beruf, der Behandlung des Menschen begegnet, beeinflußt deshalb auch in hohem Maße die Auffassungen, welche die Arbeitnehmer von der Autorität, vom Privateigentum, Erwerb, Beruf und Menschen haben.

Ist nun der Arbeitnehmer nur rechtloser Befehlsempfänger im Betrieb, dann muß sein Verständnis für die in jeder Gemeinschaft notwendige Autorität und Leistungsinstanz leiden. Es wird in ihm ein krankhafter Widerspruchsgeist geweckt. Der Arbeitnehmer wird dazu verleitet, Autorität gleich Macht und Gewalt zu setzen. Die

Verweigerung des Mitbestimmungsrechtes muß notwendigerweise Klassenkampfinstinkte wachrufen. Ebenso muß der Sinn für persönliches Eigentum schweren Schaden nehmen. Wem im Namen des Privateigentums das Mitbestimmungsrecht verweigert wird, dem kann man eine überkritische Einstellung zum Privateigentum nicht verargen. Die kollektivistische Ideologie ist ja in privatkapitalistischen Betrieben entstanden, in denen der Arbeiter ausgebeutet und unterdrückt wurde und kein Mitbestimmungsrecht besaß. – Auch der Beruf wird zum bloßen Job und Geldverdienen entarten, wenn in ihm kein Raum vorhanden ist für freie persönliche Entschiede und Entschlüsse. Er wird zu einer seelenlosen Tätigkeit, zu der kein inneres Verhältnis mehr gefunden werden kann. Er ist nur noch Einkommensquelle und Weg, um auf rationellste, schnellste und bequemste Weise die Mittel zu erwerben, die den Genuß des Lebens gewähren. Die Auffassung, daß jeder Beruf ein Auftrag Gottes ist und eine Berufung zum Dienst am Mitmenschen, wird untergraben. Der Mensch flüchtet aus der Arbeit, verfällt einem hektischen Freizeitbetrieb und einer ungesunden Konsumwut. Kann sich der Mensch im Beruf nicht als Träger freier Entscheidungen in der Mitbestimmung erfahren, dann ist die Gefahr groß, daß er auch außerhalb seines Berufes verlernt, Verantwortung und freie Entscheidungen zu übernehmen. Er wird passiv, verantwortungslos, gleichgültig (239). Er verliert vielfach jedes Interesse für sein demokratisches Wahl- und Stimmrecht und nimmt keinen Anteil mehr am politischen und staatlichen Leben. Die heute oft so große Stimmfaulheit hängt zusammen mit der reinen Objektstellung des Arbeitnehmers im Betrieb. «Wer als industrieller Funktionär in seiner Arbeit kein Gesicht hat, wird schwerlich als Vater in der Familie ein Gesicht haben. Und wer im Betrieb keine Stimme hat, weil es für ihn keine Mitbestimmung gibt, wird es sich angewöhnen, auch als Bürger stimmlos zu sein.» (Prof. A. Rich im oben erwähnten Vortrag «Verantwortliche Existenz in der technisierten Welt.»)

Schlußfolgerung:

Das Mitbestimmungsrecht muß eingeführt werden

Die Folgen, die sich aus der heutigen Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen und der Verweigerung des Mitbestimmungsrechtes ergeben, sind für alle schwerwiegend, für den Arbeitnehmer, für das Volk und unsere demokratischen Einrichtungen. Und auch für die Wirtschaft: was den Arbeitnehmer sittlich und seelisch schädigt, schädigt auch die Wirtschaft. Die Verweigerung des Mitbestimmungsrechtes fördert die Vermassung und bedroht dadurch unsere freiheitliche und demokratische Gesellschaftsordnung. Es muß deshalb für den Arbeitnehmer im Produktionsprozeß und Betrieb wieder Raum für Mitverantwortung und Mitbestimmung

zurückgewonnen werden (239). An der Willensbildung im Unternehmen darf nicht mehr nur die industrielle Hierarchie, die Arbeitgeber- und Kapitalseite beteiligt sein. Dem Arbeitnehmer muß das Mitbestimmungsrecht eingeräumt werden. Der Arbeitnehmer muß zum gleichberechtigten *Mitunternehmer* aufsteigen. Von einem bloßen Wirtschaftsuntertan ohne Mitbestimmungsrecht kann und darf man kein echtes Verantwortungsbewußtsein für den Betrieb erwarten. Es liegt deshalb gar nicht im Interesse der Unternehmen, wenn die Herrschaftsverhältnisse in ihrem Raum ausschließlich zugunsten der Unternehmer spielen. Prof. Rich schreibt: «Wenn im Unternehmen als Betrieb der Mensch sein volles Recht bekommen und der Betrieb als Unternehmung leistungsfähig bleiben soll, dann dürfen weder die Belange der Betriebsangehörigen noch diejenigen derer, die mit der Unternehmensführung betraut sind, *allein* bestimmend sein. Beide Interessenskreise haben sich *kooperativ* zu verhalten, was, wenn überhaupt, nur auf dem Wege einer partnerschaftlichen Mitbestimmung erreichbar ist (248).» (Vgl. auch «Christ und Arbeit in der modernen Gesellschaft», Bericht über einen Vortrag Prof. Richs an der ETH, «NZZ», 5. 4. 66, Nr. 1509.) Und es ist bekannt: erhöhte Verantwortung steigert die Leistungsfähigkeit. Ohne Mitbestimmungsrecht gibt es deshalb keinen optimalen Betriebserfolg.

Was weiter zu beachten ist

Ein Unternehmen ist nicht nur eine Einrichtung, in das Geld und Kapital hineingesteckt wird, um Gewinne zu erzielen. Es ist mehr als nur eine Einrichtung zur Erstellung von Gütern und zum Anbieten von Dienstleistungen. Es ist nicht nur eine Arbeitsstätte, wo man seinen Lebensunterhalt verdient. Es ist eine Vereinigung von freien und selbstverantwortlichen Personen, die nach dem Ebenbild Gottes geschaffen sind. Im Unternehmen darf deshalb der Mensch nie als bloßer Produktionsfaktor eingesetzt und gewertet werden. Arbeitsbedingungen, bei denen der Arbeiter bloß als Erwerbsmittel und nicht als freie und verantwortungsfähige Person behandelt wird, sind eine Schande. Die Arbeitnehmer wollen im Unternehmen nicht bloß ihren Lebensunterhalt verdienen, sondern durch ihre Arbeit auch ihre Fähigkeiten und Persönlichkeitswerte entfalten. (Vgl. «Pastoralkonstitution über die Kirche in der Welt von heute», Abschn. 9 und 27.) Der arbeitende Mensch hat ein Recht darauf, nicht bloßer Befehlsempfänger und ausführendes Organ zu sein. An dem Platz, wo er steht, soll ihm so viel Entscheidungsfreiheit und Gestaltungsmöglichkeit gegeben werden, als es immer möglich ist. Er soll alles selber regeln, was nicht von einer übergeordneten Stelle geregelt werden muß. Er braucht nicht mehr, als es notwendig ist, sich in seine Arbeit dreinreden zu lassen. Jeder soll an seinem Platz so viel Entscheidungsbefugnis besitzen, als mit

dem geordneten Betriebsablauf vereinbar ist, und so viel Verantwortung tragen, wie er ohne Ueberlastung tragen kann. (Vgl. O. v. Nell-Breuning, «Wirtschaft und Gesellschaft heute», S. 112 und 113.) «In der menschlichen Natur selbst ist das Bedürfnis angelegt, daß, wer produktive Arbeit tut, auch in der Lage sei, den Gang der Dinge mitzubestimmen.» (Johannes XXIII. in «Mater et magistra».) Nur dann, wenn in einem Unternehmen diese Grundsätze die Politik der Unternehmensleitung und die Produktionsmethoden bestimmen, hat die Betriebsleitung auch wahre und willig anerkannte Autorität und kann der Arbeitnehmer auch wahrhaft Mensch sein.

Weitere gewichtige Gründe für das Mitbestimmungsrecht

Das Recht, ein Unternehmen zu leiten, stellt eine große Machtbefugnis über Menschen dar. Je größer die Macht, desto größer auch die Gefahr und Möglichkeit eines Mißbrauchs der Macht. Und ungeteilte Macht ist höchst gefährlich. Deshalb sollen ihre Träger im Betrieb gemeinsam in Gleichberechtigung von Kapitalgebern und Arbeitnehmern bestellt werden. «Nicht um die Führungsgruppe an der legitimen und vernünftigen Ausführung ihrer Aufgaben zu hindern, sondern um sie zu nötigen, dies in ständiger Rücksichtnahme auf die interessenmäßig entgegenstehenden Kreise zu tun. Man muß sich darüber klar werden, daß reale Partnerschaft zwischen den Kontrahenten in der sozialen und politischen Wirklichkeit von heute Auseinandersetzung und Kampf nicht ausschließt, sondern einschließt (259).»

Und es sei auch erwähnt, weshalb das Zweite Vatikanische Konzil das Mitbestimmungsrecht befürwortet:

«In den Wirtschaftsunternehmen sind Personen miteinander vereinigt, das heißt freie und selbstverantwortliche, nach dem Ebenbilde Gottes geschaffene Menschen. Deshalb soll, unter Beachtung der verschiedenen Aufgabenbereiche eines jeden, sei es der Eigentümer oder der Arbeitgeber, sei es der Unternehmensleiter wie der Arbeitnehmer, sowie unbeschadet der notwendigen Einheit der Werksleitung, durch in geeigneter Weise zu bestimmende Formen die tätige Teilnahme aller an der Mitverwaltung der Unternehmen und an ihrem Ertrag gefördert werden. Da aber sehr häufig nicht mehr im Unternehmen selbst, sondern auf höherer Ebene von übergeordneten Institutionen über den Gang der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse entschieden wird, von denen das künftige Schicksal der Arbeiter und ihrer Kinder abhängt, müssen sie auch an deren Zustandekommen teilhaben, und zwar persönlich oder durch frei gewählte Vertreter.» («Pastoralkonstitution über die Kirche in der Welt von heute», Nr. 68.)

Im Unternehmen wird also über soziale und wirtschaftliche Verhältnisse entschieden, von denen das künftige Schicksal der Arbeit-

nehmer und ihrer Familien abhängt. Deshalb müssen die Arbeitnehmer auch gleichberechtigt an der Entscheidung über diese wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse teilnehmen können. Ohne Mitbestimmungsrecht sind die Arbeitnehmer nur rechtlose Objekt der Unternehmerpolitik.

O. v. Nell-Breuning schreibt: «*Formal* gesehen, bewegt sich der Unternehmer in dem ausschließlich *ihm* zustehenden Rechtsbereich, wenn er Verfügungen über den in seinem Eigentum stehenden Produktionsapparat trifft, Geschäfte tätigt, aus denen ausschließlich er berechtigt und verpflichtet wird. *Tatsächlich* berühren seine Entschlüsse und Maßnahmen die Interesse des Arbeitnehmers, sind für diesen nicht selten von schlechthin schicksalshafter Bedeutung. Eine mündig gewordene Arbeiterschaft, die diese Zusammenhänge erkennt, stellt das Begehren nach *Einwirkung* auf diese Entschlüsse und Maßnahmen des Unternehmers, mindestens aber nach Kontrolle. Es ist der ganz natürliche Gedanke: wo es um meine Interessen, gar um mein Schicksal geht, will ich mitsprechen.» Hinzu kommt die Erfahrung, daß die Entschlüsse des Unternehmers nicht immer den Interessen der Belegschaft gebührende Rechnung tragen, daß diese Entschlüsse nicht immer volkswirtschaftlich weise sind. Die Arbeitnehmerschaft glaubt, nicht allein in ihrem eigenen Interesse, nein, im objektiven Interesse der Volkswirtschaft insgesamt eine Korrektur anbringen zu müssen dergestalt, daß an die Stelle der *einseitigen* Bestimmung durch den Unternehmer, das «Kapital» (will sagen: das Kapital-Interesse!), die *zweiseitige* Bestimmung durch Kapital *und* Arbeit, die Mitbestimmung der Arbeit tritt.» («Wirtschaft und Gesellschaft heute», S. 159.)

Einwände gegen das Mitbestimmungsrecht

Mitbestimmung, so lautet ein vielgehöriger Unternehmereinwand, nimmt der Unternehmungsleitung die Entscheidungsfreiheit, lähmt die Geschäftsleitung im Handeln und zerstört ihre Einheitlichkeit. Einheitliche Leitung sei unerläßlich.

Auf diesen Einwand antwortete Prof. Rich in seinem so gediegenen Werk «Christliche Existenz in der industriellen Welt» folgendermaßen: Gewiß, die Autorität (Unternehmungsleitung) hat ihren Platz in der Unternehmung. Sie läßt sich schlechthin nicht beseitigen. In jedem funktionstüchtigen Betrieb muß es ein «Oben» und «Unten» geben, Menschen, die Anordnungen treffen, und Menschen, die Anordnungen ausführen (240, 245). Aber wirklich menschliche Autorität verwirklicht sich nie in herrischer Autonomie, und erst recht nicht in knechtischer Heteronomie (Abhängigkeit), wohl aber in der mündigen Mitmenschlichkeit, welche die einseitige Abhängigkeit und damit der Herr-Knecht-Struktur in den gesellschaftlichen Beziehungen durchbrechen muß (249): also volles Mitbestimmungsrecht in der Leitung eines Unternehmens.

O. v. Nell-Breuning widerlegt obigen Einwand wie folgt: Jede Verantwortung ist teilbar. Häufig liegt die Leitung eines Unternehmens in den Händen eines Kollegiums. Das ändert nichts an der Tatsache, daß nur *ein* Wille gebildet wird und nur dieser *eine* Wille maßgebend ist. Gewiß, die Leitung eines Unternehmens kann immer nur bei einem Menschen oder einem kleinen Kreis von Menschen liegen. Aber die Bestellung der Unternehmensleitung braucht nicht nur von der Kapital- und Eigentümerseite auszugehen. Sie kann auch von beiden Seiten, vom Kapital und den persönlichen Produktionsfaktoren, also Arbeitnehmer, ausgehen, sich also partnerschaftlich vollziehen. Einheitliche Betriebsleitung ja, aber durch einen Mann oder eine kollegial zusammengesetzte Betriebsleitung, denen die Arbeitnehmer ihr Vertrauen schenkt, die auch gegenüber den Arbeitnehmern verantwortlich sind und denen deshalb auch, wenn nötig, das Vertrauen durch die Arbeitnehmer entzogen werden kann.

Auch von Gewerkschaftsseite werden Einwände gegen das Mitbestimmungsrecht erhoben. Ohne Mitbestimmungsrecht könne der Kampf um bessere Löhne, Arbeitszeitverkürzung und bessere Arbeitsbedingungen unbeschwerter geführt werden. Der Arbeitnehmer wünsche vor allem eine materielle Besserstellung und wünsche nicht, durch Mitverantwortung für die Unternehmensführung belastet zu werden.

Diese gewerkschaftlichen Einwände vergessen vor allem, daß es beim Mitbestimmungsrecht nicht nur um materielle Interessen geht (251/2). Es ist ja bereits darauf hingewiesen worden, wie der Ausschluß des Arbeitnehmers von der Mitverantwortung in der Unternehmensleitung die Berufs- und Arbeitsfreude, das persönliche und soziale Verantwortungsbewußtsein, das Interesse am Allgemeinwohl, am Staat, an der Politik und den demokratischen Rechten und Institutionen und damit unsere freiheitliche Gesellschaftsordnung untergräbt. «Wer der Verantwortung entwöhnt ist, scheut sich vor Verantwortung», sagt Prof. Rich (256). Der gewerkschaftliche Einwand, die überbetriebliche Mitbestimmung durch das Mittel der kollektiven Vereinbarungen mit dem Sozialpartner sei ein tauglicheres Mittel zur Wahrung der Arbeiterinteressen als die innerbetriebliche Mitbestimmung, geht am Kern des ganzen Problems vorbei.

Vor allem aber werden die Einwände gegen das Mitbestimmungsrecht widerlegt durch die positiven Erfahrungen, die man in Deutschland mit dem Mitbestimmungsrecht macht. Die Verteilung des Betriebsergebnisses in Mitbestimmungsbetrieben wird gerechter. Das Streben nach größtmöglichem Gewinn unter Minimierung der Löhne und Sozialleistungen geht zurück. Die soziale Verantwortung des Unternehmers wird besser erkannt (253). Die Investitionspolitik wird vorsichtiger, Ueberinvestitionen werden eher vermieden, und mit

all dem wird ein wertvoller Beitrag an die Konjunkturdämpfung und Geldwertstabilisierung geleistet. Der Stellenwechsel beträgt in Mitbestimmungsbetrieben nur 4 bis 5 Prozent, in der Schweiz ohne Mitbestimmungsrecht 25 bis 30 Prozent. Und nicht zuletzt erzieht das Mitbestimmungsrecht die Arbeitnehmer zur persönlichen und sozialen Verantwortung, zum Verantwortungsbewußtsein gegenüber dem Betrieb und der Wirtschaft sowie zum Verständnis für die Aufgaben und Schwierigkeiten der Führung eines Unternehmens. Der Arbeitnehmer lernt, nicht nur zu fordern, sondern auch zu leisten und Verständnis zu haben für die realen wirtschaftlichen Möglichkeiten. Das Vertrauen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft wird gestärkt, denn die Belegschaft weiß, daß ihre Interessen von der Betriebsleitung genauso gewahrt werden wie jene des Kapitals. Das unfruchtbare Klassenkampfdenken geht zurück. In einem Betrieb mit Mitbestimmungsrecht ist der Arbeitnehmer weniger situationsbefangen. Er ist weniger der Gefahr ausgesetzt, Teilinteressen und Teilgesichtspunkte zu verabsolutieren und alles nur von seiner Stellung her zu sehen und zu beurteilen. Das Mitbestimmungsrecht vermindert die Gefahr, Ideologien zu verfallen.

Mitbestimmungsrecht und Privateigentum

Besondere Beachtung verdient der Unternehmereinwand, das Mitbestimmungsrecht sei unvereinbar mit dem Privateigentum an den Produktionsmitteln. Auf diesen Einwand hat O. v. Nell-Breuning erwidert: Eigentum ist Herrschaft über Sachen, darf aber nicht entarten zur Herrschaft über Personen. Wenden wird diesen Grundsatz auf das Unternehmen an, so besagt er: Der Eigentümer der sachlichen Produktionsmittel ist deren Herr, aber nicht Herr über andere Menschen, ohne die seine sachlichen Produktionsmittel ein Haufen Schrott sind und nicht mehr. An diesen anderen Menschen, die eben nicht Objekt, sondern *Subjekt* des Unternehmens sind, liegt es, frei zu bestimmen, ob sie bereit sind, die Leitung des Produktionsprozesses dem Eigentümer der sachlichen Produktionsmittel zu überlassen und sich insoweit seiner Direktionsbefugnis zu unterstellen, oder ob sie nur bereit sind, auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit ihm zur Leistungsherstellung zusammenzuwirken und daher verlangen, an der Leitung des unternehmerischen Geschehens beteiligt zu sein. Das Eigentumsrecht berechtigt den Unternehmer nur zu denjenigen Verfügungen über sein Eigentum, die er allein, ohne fremde Hilfe ausführen kann. Bedarf er dazu fremder Hilfe, so verleiht sein Eigentumsrecht ihm keinerlei Rechtsanspruch darauf, daß andere Menschen seiner Befehlsgewalt sich unterwerfen, vielmehr muß er mit ihnen die Bedingungen aushandeln. Diese aber sind befugt, ihre Mitwirkung davon abhängig zu machen, daß ihnen vollkommen gleichberechtigtes Mitbestimmungsrecht eingeräumt wird.

Weiter muß man sich vor Augen halten: Während die Aktionäre nur sachliche Produktionsmittel (Kapital) zur Verfügung stellen, ist die Arbeit der Arbeitnehmer «unmittelbarer Ausfluß der Person» und «übertagt alle übrigen Elemente des wirtschaftlichen Lebens, die ja nur instrumentalen Charakter tragen», wie das Zweite Vatikanische Konzil in der schon angeführten «Pastoralkonstitution», Abschnitt 67, ausdrücklich sagt. Es ist deshalb nicht einzusehen, warum die Bestellung der Unternehmensleitung nur Recht der Kapitalbesitzer und nicht ebenfalls gleiches Recht der Arbeitnehmer sein soll, übertagt doch die Arbeit an sittlicher Würde alle übrigen Elemente des wirtschaftlichen Lebens. Auch dann, wenn ein Betrieb nur einem Unternehmer gehört, soll der Unternehmer seinen Betrieb gemeinsam leiten mit einem voll gleichberechtigten Vertreter der Belegschaft.

Zur Einführung des Mitbestimmungsrechtes

Zur fruchtbaren Ausführung des Mitbestimmungsrechtes braucht es Menschen, die mitbestimmen *können* und auch mitbestimmen *wollen*. Und diese Menschen sind nicht ohne weiteres vorhanden, namentlich in Klein- und Mittelbetrieben. Ueberaus zahlreich und oft schwierig sind die Probleme, die es in einem Unternehmen zu lösen gilt: Produktion und Absatz, künftige Entwicklung des Unternehmens, Investitionen und deren Finanzierung, Kapitalmarktverhältnisse, eventuelle Betriebserweiterung, Einkaufs- und Lagerpolitik, Gewinn-, Rücklagen- und Dividendenpolitik, Produktionsmethodenänderung, Preisfestsetzung, Reorganisation, Rationalisierung, Marktforschung usw.; dann Behandlung von Beschwerden, Anträgen, Wünschen einzelner und der Belegschaft, Arbeitszeit, Form der Lohnzahlung, Arbeitsordnung, Ferienplan, Berufsausbildung, Wohlfahrtseinrichtungen, Pensionskasse und Anlage ihrer Gelder, Arbeitsplatzbewertung, Schicht- und Sonntagsarbeit, die mannigfachen Personalfragen, Gratifikationen und Gewinnbeteiligung, Unfallschutz, Betriebshygiene, Streitigkeiten unter Arbeitern oder mit Vorgesetzten, Rechtsfragen und manches andere mehr. Der zur Ausübung des Mitbestimmungsrechtes berufene Arbeitnehmer muß deshalb sittlich und beruflich für die Ausübung seiner Verantwortlichkeiten vorbereitet werden (256). Gewerkschaftsschulen, Volkshochschulen, die kirchliche Bildungsarbeit in Vereinen, Junger Kirche, in protestantischen Heimstätten (Boldern z. B.) und katholischen Sozialeseminarien und Arbeitervereinen sollten rasch, sachdienlich und auch im Hinblick auf das Mitbestimmungsrecht ausgebaut werden. «Aber auch schon das Lehrlingsausbildungswesen hätte im Horizont der Mitbestimmung den Bogen weiter zu spannen und in der Schulung des industriellen Nachwuchses über das Fachliche im engeren Sinne hinauszugehen (296).»

Mit der Einführung des Mitbestimmungsrechtes soll aber nicht lange zugewartet werden unter dem Vorwand, es seien die Arbeitnehmer zuerst lange und umfassend darauf vorzubereiten. Die bereits bestehenden Arbeiter- und Personalkommissionen könnten ausgebaut und fortschreitend mit neuen Rechten und Pflichten ausgestattet werden, bis das volle soziale, personale und wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht erreicht ist. Man beginne zum Beispiel einmal damit, die Anwärter auf Abteilungs- und Werkmeisterposten gemeinsam in voller Gleichberechtigung von Unternehmer und Arbeitnehmern auszuwählen und zu bestimmen und in gleicher Weise bei Entlassungen, Beförderungen oder Versetzungen vorzugehen.

Zur sozialetischen Seite der Mitbestimmung

Es wäre eine Illusion, zu meinen, durch das Mitbestimmungsrecht verschwänden Macht und Autorität, Unter- und Ueberordnung aus den Unternehmen. Auch ein Unternehmen mit Mitbestimmungsrecht der Belegschaft ist auf die Einsicht, Vernunft, Disziplin und den guten Willen der Mitarbeiter angewiesen. Das Mitbestimmungsrecht vermag den Willen der Mitarbeiter zur harmonischen und verständigen Einordnung in die Betriebsgemeinschaft nicht zu ersetzen, und es wird nur von Nutzen sein für die Arbeitnehmer, wenn diese ihre Ansprüche an das Unternehmen sachlich zu begründen und vernunftig zu begrenzen wissen. Das Mitbestimmungsrecht kann und will aber verhindern, daß Macht, Autorität und Befehlsgewalt, ohne die kein Unternehmen bestehen und funktionieren kann, zur Zwangsherrschaft entarten und einseitige Kapitalinteressen dienen. Es wird dieses Ziel aber nur in dem Maße erreichen, als die Belegschaft gewillt ist, ihr Mitbestimmungsrecht klug und gerecht auszuüben und ihrerseits jede kapitalistische Unmoral aus den eigenen Reihen zu verbannen. Wer das Mitbestimmungsrecht verlangt und befürwortet, darf nie vergessen, daß in jedem Menschen, auch im Arbeitnehmer, der Kapitalist ständig auf der Lauer liegt und bekämpft werden muß. Wer den Kapitalisten in jedem Menschen übersieht oder bestreitet, verkennt, daß das Mitbestimmungsrecht nicht in erster Linie eine Machtfrage, sondern vor allem ein sozialetisches Problem ist. Von der sittlichen Kultur und dem Bildungsstand der Arbeitnehmer hängt es letztlich ab, wie einmal das Mitbestimmungsrecht funktionieren und was aus ihm werden wird. Man sollte deshalb in Gewerkschaftskreisen die große Bedeutung des versittlichenden Einflusses von Christentum, Kirche und kirchlicher Bildungsarbeit mehr und mehr würdigen und für die Gewerkschaftspolitik auszuwerten verstehen.

Zum Widerstand der Unternehmer gegen das Mitbestimmungsrecht

Wie erklärt sich der Widerstand der Unternehmer gegen das Mitbestimmungsrecht? Diesem Widerstand liegt eine individualistisch

verengte Auffassung vom Menschen, Beruf, Menschenglück und der Autorität zugrunde, aber auch Stolz, Machtdrang und Selbstsucht verleiten zum Widerstand gegen das Mitbestimmungsrecht. Der Mensch wird nur verstanden als Selbstvollzug, als ein Wesen, das für sich selbst und durch sich selbst zu existieren hat. Jeder sei für sich seines Glückes Schmied.

Der Mensch ist aber mehr als nur ein Träger von Ansprüchen und Rechten. Er ist der Bruder seines Nächsten. Er wird nur wahrhaft Mensch, wenn er, wie das Evangelium sagt, seine Seele verliert, wenn er sich in sozialer und schöpferischer Tat einsetzt für seinen Mitmenschen. Menschsein heißt nicht nur, für sich zu sein und für sich zu sorgen, sondern auch da zu sein für andere und für andere zu sorgen. Mensch sein heißt auch, verantwortlich für andere leben. Deshalb ist auch der Beruf nicht nur Broterwerb und Mittel, seine persönliche Anlagen, Neigungen und eigensten Wünsche zu realisieren und um sich in der Welt zur Geltung zu bringen (Prof. A. Rich). Nein, der Beruf ist auch Dienst am Nächsten und an der Gemeinschaft. Unternehmertätigkeit ist auch beruflicher Einsatz für Belegschaft und Mitarbeiter. Deshalb haben die Unternehmer und Vorgesetzten im Betrieb nie nur eine leitende Stellung für sich selber, sondern auch, um andere als Persönlichkeit zu fördern, um auch die Anlagen und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter zu mehren, wachsen und sich entfalten zu lassen. Zu den wichtigsten Anlagen und Fähigkeiten des Menschen gehören aber das Vermögen und Verlangen, aus eigenem Antrieb, Entschluß und in Freiheit verantwortlich zu handeln. «Wenn die Gemeinschaft allein auf Gewalt aufgebaut ist, so ist sie nicht menschlich; die einzelnen haben keine Freiheit mehr, während sie doch im Gegenteil zur Lebensentfaltung und zur Erreichung der Vollkommenheit anzuspornen sind.» Der Mensch will nie nur gleichsam als Sache ohne Verstand und Freiheit eingeschätzt und so von andern benützt werden. (Vgl. «Pacem in terris», Abschn. «Verantwortungsbewußtsein» und «Zeichen der Zeit».) Deshalb beansprucht heute der Arbeitnehmer das Mitbestimmungsrecht!

Auch der Unternehmer kommt nur dann zu seinem eigentlichen Menschsein, wenn er seinen Mitarbeitern gewährt, was er für sich selber beansprucht: aus eigenem Antrieb und Entschluß in Freiheit verantwortlich zu handeln. Sehen einmal die Unternehmer ein, daß das wahre Lebensglück des Menschen nicht nur in hohem Einkommen, Konsum, Lebensstandard, Machtausübung, Prestige, Wissen und Selbstentfaltung besteht, sondern ebenso und noch viel mehr im menschlich-mitmenschlichen und verantwortlich Leben mit andern und für andere, dann werden sie auch ihren Widerstand gegen das Mitbestimmungsrecht aufgeben.

Oscar Müller, Zürich