

Zeitschrift: The Swiss observer : the journal of the Federation of Swiss Societies in the UK
Herausgeber: Federation of Swiss Societies in the United Kingdom
Band: - (1970)
Heft: 1587

Artikel: Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer?
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-686179>

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: 14.03.2025

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

MITBESTIMMUNGS- RECHT DER ARBEIT- NEHMER?

Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer?

Die Probleme der vermehrten Einflussnahme der Arbeitnehmer auf die soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen beschäftigen die interessierten Kreise in zunehmendem Masse. Das Zentralkomitee des Schweizerischen Kaufmännischen Vereins hat nun an seiner letzten Sitzung dazu Stellung genommen; vorher waren diese Fragen in seinem Ausschuss und in der Kommission für Standespolitik eingehend behandelt worden. Seine grundsätzlichen Überlegungen kommen in diesem Artikel zum Ausdruck.

Das Beduerfnis nach vermehrter

Einflussnahme auf das betriebliche Geschehen

Der arbeitsrechtliche und soziale Schutz der Arbeitnehmer sowie ihre Existenzbedingungen haben einen Stand erreicht, der beträchtlich über dem Niveau der ersten Nachkriegszeit liegt, ganz abgesehen von den Verhältnissen in den dreissiger Jahren. Ihre Situation wird sich mit der zu erwartenden Inkraftsetzung des vom Nationalrat bereits verabschiedeten neuen Arbeitsvertragsrechts weiter verbessern. Warum kam es trotzdem zu den Begehren auf die Einführung der Mitbestimmung der Arbeiter und Angestellten in den Betrieben?

Wen man vom Einfluss entsprechender Bewegungen in unsern Nachbarländern und den seitens von mehr theoretisch orientierten Kreisen erhobenen Postulaten absieht, dürften hauptsächlich folgende Umstände und Überlegungen mitspielen:

Die wachsende Tendenz zur Konzentration und zu Machtzusammenballungen in unserer Wirtschaft erfüllen manche Arbeitnehmer mit zunehmender Besorgnis. Dazu kommt, dass entsprechende Beschlüsse meistens in aller Stille von den obersten Spitzen der Unternehmen ohne Anhörung der Arbeitnehmer gefasst werden, obwohl sie für diese schicksalsentscheidend sein können. Man befürchtet, dass bei solchen Entscheidungen nicht oder kaum auf die bezüglich menschlichen und sozialen Gesichtspunkte Rücksicht genommen wird.

Sodan wächst das Unbehagen über die sich ausbreitende Rationalisierung, Mechanisierung und Monotonisierung des Arbeitsprozesses, welche die Entpersönlichung der Arbeiter und Angestellten fördern.

Man kritisiert die Ohnmacht, Abhängigkeit und Manipulierbarkeit des Arbeitnehmers, die seiner Menschen-

würde nicht entspräche und worunter auch das Vertrauensverhältnis leide. Auch das Management will man von seiner einseitigen Abhängigkeit von den Kapitalgebern erlösen.

Ziele und Gestaltung des Mitbestimmungsrechts

Der Mensch im Arbeitnehmer soll in den Mittelpunkt des Betriebs gestellt werden. Angestrebt wird eine grundlegende Aenderung des Unterordnungsverhältnisses von Arbeit und Kapital, die demokratische Gleichberechtigung für den Arbeitnehmer in der Wirtschaft wie für den Bürger im Staat die Befreiung von seiner zwangsläufigen Abhängigkeit vom Arbeitgeber und die Gewährung seiner partnerschaftlichen Mitverantwortung. Gewisse Kreise verlangen ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer für die ganze Betriebs- und Unternehmenspolitik, also für alle wirtschaftlichen, personellen und sozialen Fragen. Sie fordern für die Arbeitnehmer eine gleichberechtigte Mitbestimmung und Mitkontrolle der Unternehmensleitung, wodurch die Legitimität der Befehlsgewalt gewährleistet würde. Die Arbeitnehmer sollen ideell und materiell vermehrt am Unternehmen integriert werden. Man verspricht sich durch die Mitbestimmung auch eine Förderung der sozialen Sicherheit.

Für die Mitbestimmung am engern Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes sollen die einzelnen Abteilungen ihre Vertreter in eine Personalkommission wählen können, welche dann die Interessen der Arbeitnehmer insbesondere in Fragen der personal- und Lohnabstufungspolitik, der Sicherheit und der Arbeitsgestaltung wahr.

Das oberste Gremium der Unternehmen, zum Beispiel der Verwaltungsrat, solle paritätisch aus Vertretern des Kapitals und der Arbeitnehmer zusammengesetzt werden, ergänzt durch einen die Öffentlichkeit repräsentierenden Neutralen. Die Arbeitnehmervertreter würden durch die Betriebsangehörigen direkt oder indirekt gewählt. Auch in der Geschäftsleitung, dem Management, soll die Arbeitnehmerschaft vertreten sein. Diese Regelung der Mitbestimmung würde sich im grossen ganzen an die heutige Ordnung für die deutsche Montanindustrie anlehnen, die für die Aktiengesellschaften und die Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit mehr als 1000 Arbeitnehmern gilt; die betreffenden Bestimmungen sind allerdings sehr differenziert und können hier nicht wiedergegeben werden.

Es ist unbestritten, auch in Kreisen der Arbeitgeber, dass die Einflussnahme der Arbeitnehmer wenigstens auf die sozialen und menschlichen Probleme der Betriebe erweitert und verstärkt werden muss.

Als problematisch, zumindest bei den heutigen Verhältnissen in der Schweiz, erscheint dagegen die Einführung der Mitbestimmung in betriebswirtschaftlichen und Führungsfragen.

Auf alle Fälle ist es verfehlt, einfach ausländische Regelungen, die auf einem ganz andern politischen, wirtschaftlichen und sozialen Boden entstanden sind, kopieren zu wollen. Von Land zu Land müssen die spezifischen Gegebenheiten, die stark differieren, berücksichtigt werden.

Ob sich eine bestimmte Massnahme rechtfertigt, hängt nicht von ihrem Zwecke, sondern von ihrer Durchführbarkeit und ihren Wirkungen ab. Die Ziele eines erweiterten Mitsprache- und des Mitbestimmungsrechts, besonders die Vermenschlichung des gesamten Arbeitsprozesses und die Förderung der sozialen Sicherheit, verdienen weitgehend Unterstützung.

Es muss aber geprüft werden, ob sich diese Ziele nicht auch—wie schon die bisherige Besserstellung der Arbeitnehmer—durch Verstärkung der schon bestehenden Bestrebungen erreichen lassen. Ausserdem bedürfte es präziser Überlegungen und Untersuchungen darüber, ob das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht in den Betrieben wirklich zu positiven praktischen Ergebnissen führen kann. Solche Abklärungen sind in der Schweiz nicht bekannt. Die Erfahrungen in Deutschland sind für uns wegen der unterschiedlichen Verhältnisse kaum schlüssig, abgesehen von ihrer differierenden Beurteilung. Gegen die Einführung des umfassenden Mitbestimmungsrechts in den Unternehmen sprechen aus unserer gegenwärtigen Sicht namentlich folgende Erwägungen:

Die bis zu einem gewissen Grad notwendige autoritäre, hierarchische Ordnung in den Betrieben kann durch das Mitbestimmungsrecht nicht oder kaum in dem von seinen Befürwortern erwünschten Ausmass beeinflusst werden. Die menschlichen Beziehungen hängen weniger vom Verwaltungsrat als vom Verhalten der Vorgesetzten aller Stufen und auch von der Einstellung ihrer Untergebenen ab. Autoritär gesinnte untere, mittlere und obere Leitung nicht oder nur ungenügend einzudämmen; entsprechende Massnahmen sind mit oder ohne von der Notwendigkeit, ihre Konsequenzen sorgfältig abzuschätzen.

(Article taken from the weekly organ of the Swiss Mercantile Society to be concluded in the next issue.)