

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: 1588

Artikel: Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer [Contiued from the last issue]
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-686522>

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>

MITBESTIMMUNGSRECHT DER ARBEITNEHMER (continued from the last issue)

Die besten Voraussetzungen für fortschrittliche Arbeitsbedingungen bieten im allgemeinen die Betriebe, die wirtschaftlich gut gedeihen. Durch die Mitbestimmung wird die Prosperität der Firmen aber nicht zusätzlich gefördert; die Unternehmer sorgen im eigenen Interesse für eine solche Entwicklung. Diese könnte durch Verwaltungsratsmitglieder, welche die betriebswirtschaftlichen Probleme eventuell zu wenig beherrschen im Gegenteil *beeinträchtigt* werden.

Das Recht der Kapitalgeber, über ihre Anlagen und Beteiligungen nach ihrem Ermessen zu verfügen lässt sich durch die Mitbestimmung nicht oder nur teilweise beschneiden. Deshalb können sie unangenehmen Beschlüssen unter Umständen durch Umdisponierung ihrer Kapitalien ausweichen, was sich auf den Betrieb und die Arbeitnehmer allenfalls nachteilig auswirken würde.

Umgekehrt kann der Arbeitnehmer — wenn er genügend beweglich ist (diese Mobilität muss denn auch mit allen Mitteln gefördert werden) — durch Kündigung oder bestimmte Forderungen an den Arbeitgeber auf Massnahmen der Firmenleitung reagieren. Insofern fehlt die von verschiedener Seite geltend gemachte Parallele zur Demokratie im Staat; der Bürger kann sich der Verfassung und den Gesetzen nicht entziehen, weshalb das Mitbestimmungsrecht im Staat notwendig und in der Schweiz weitgehend auch gewährt ist.

Die Arbeitnehmer und ihre Verbände würden durch die wirtschaftliche Mitbestimmung in den Betrieben vor das schwierige Problem gestellt, gleichzeitig auf die Arbeitnehmer- wie auch die Unternehmerbelange Rücksicht nehmen zu müssen.

Die bezüglichen *Interessengegensätze* — erwähnt sei nur die *Verteilung des Unternehmensertrages* — lassen sich aber nie ganz aufheben. Deshalb könnten die Vertreter der Arbeitnehmer in ein Dilemma geraten; jedenfalls wäre ihre Bewegungsfreiheit auf dem Gebiet der Lohn- und Sozialpolitik eingeschränkt. Wir müssen ferner ganz objektiv in Rechnung stellen, dass die Beschäftigung mit den Mitbestimmungsproblemen die Arbeitnehmerorganisationen stark belasten würde. Dieser Umstand könnte die auch heute noch dringend notwendige Verfechtung der Arbeitnehmer-(und Konsumenten-)Interessen ebenfalls erschweren; die Mittel der Verbände sind beschränkt, und mit einem Mitgliederzuwachs infolge des Mitbestimmungsrechts, den der Ausbau des Verbandsapparats voraussetzt, ist nicht zu rechnen.

Von grosser praktischer Bedeutung ist schliesslich der Umstand, dass das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht aus rechtlichen und organisatorischen Gründen *nur in Grossbetrieben* eingeführt werden könnte. Massgebend wäre wohl ein Personalbestand von minde-

stens 500 Personen; in der deutschen Montanindustrie liegt diese Grenze bei 1,000 Beschäftigten pro Betrieb. Nach der eidgenössischen Betriebsstatistik 1965 entfallen aber von insgesamt rund 2,370,000 Beschäftigten nur etwa 363,000 Erwerbstätige auf Betriebe mit einer Belegschaft von mindestens 500 Personen. Für rund 2 Millionen Beschäftigte würde also das Mitbestimmungsrecht nicht gelten. Sie verteilen sich auf zahlreiche Mittel- und Kleinbetriebe, bei denen eine Mitbestimmung — wenn überhaupt — in verschiedener Hinsicht ebenso dringlich erschiene wie bei vielen grossen Unternehmen mit ihrem ausgebauten Personalwesen und den im allgemeinen zeitgemässen sozialen Einrichtungen. Insofern würde die Einführung der Mitbestimmung auf der erwähnten Basis einen Schlag ins Wasser bedeuten.

Das bestehende Mitsprache und Mitbestimmungsrecht

Wenn Vergleiche mit dem Ausland gezogen werden, ist auch zu berücksichtigen, dass der schweizerische Bürger und Arbeitnehmer bereits ein ausgeprägtes Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht besitzt. Es bezieht sich auf folgende Möglichkeiten:

im Staat

- *Verfassungsinitiative*
- *Referendumsrecht*
- *Gesetzesinitiative*
- *in einigen Kantonen*
- *Wahlen und Volksabstimmungen über Sachfragen*
- *parlamentarische Einflussnahme*
- *Vernehmlassungsrecht der Verbände bei der Gesetzgebung*
- *Petitionsfreiheit*
- *Mitarbeit von Arbeitnehmervertretern in zahlreichen behördlichen Gremien.*
- *Allgemeinverbindlichkeit von Gesamtarbeitsverträgen*

im Verhältnis zu den Arbeitgebern und ihren Verbänden

- *Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen und ähnlichen Abkommen*
- *Personalvorsorgestiftungen*
- *nicht gesetzlich geregeltes, aber vielfach praktiziertes Mitspracherecht in bezug auf soziale Einrichtungen, Lohnfragen, Arbeitsgestaltung, Aus- und Weiterbildung usw.*
- *andere Verhandlungen zwischen Arbeitnehmerverbänden und den Arbeitgebern oder ihren Verbänden*
- *paritätische Kommissionen auf Verbandsebene*

Im übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die *Bundesverfassung*, besonders Artikel 34ter, Abs. 1, lit. a und b, weitere Möglichkeiten bietet, um die Lage der Arbeitnehmer zu verbessern. Sie sind noch nicht ausgeschöpft.

Es gibt keinen andern Staat — wir wollen das ohne Ueberheblichkeit, aber doch objektiv festhalten —, der den Bürgern ein so weitgehendes Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht gewährt wie unsere Eidgenossenschaft. Schon darum unterscheidet sich in anderen Ländern das Bedürfnis nach Mitbestimmung im Unternehmen von den Ver-

hältnissen in der Schweiz.

Schlussfolgerungen

Aus den genannten Gründen lehnen wir die volle wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Betrieben unter den derzeitigen Umständen ab. Aber die Tendenz und das Bedürfnis nach einem verstärkten Mitspracherecht in manchen betrieblichen Fragen sowie nach einer Humanisierung der ganzen Betriebswelt dürfen nicht verkannt werden.

Wir treten dafür ein, *dass die menschliche Würde des Arbeitnehmers stärker anerkannt* und die Entfaltung seiner Persönlichkeit auch im Interesse der Arbeitgeber nicht durch eine übermässige Montonisierung und Technisierung des Betriebsablaufs gehemmt wird. Nicht nur der finanzielle Gewinn, sondern auch die materielle und ideelle Wohlfahrt der Arbeitnehmer hat zu den bewusst angestrebten Unternehmernzielen zu gehören. Der Arbeitnehmer muss an einer vernünftigen Produktionssteigerung in den verschiedensten Formen laufend angemessen beteiligt werden. Aber auch geistig soll er vermehrt am Betriebsgeschehen partizipieren können was entsprechende praktische Massnahmen seitens der Arbeitgeber bedingt. Das tatsächliche Mitspracherecht — es ist wichtiger als das formalrechtliche —, über das heute schon manche Angestellte dank ihren Funktionen und Leistungen verfügen, muss ausgedehnt werden; dafür braucht es aber kein Gesetz.

Das Mitspracherecht wollen wir vor allem auch durch die Schaffung und den Ausbau von Gesamtarbeitsverträgen fördern helfen. Die Arbeitgeber und ihre Verbände müssen dazu in höherem Mass als bisher Hand bieten. Neben den üblichen Bestimmungen der GAV und ähnlicher Vereinbarungen sind mehr und mehr auch *kollektive Regelungen* auf folgenden Gebieten anzustreben:

- sozialen Schutz vor den Folgen der Rationalisierung und Konzentration
- Personalvorsorge, Freizügigkeit, Unfall- und Krankenversicherung
- Gesundheitsschutz
- Aus- und Weiterbildung
- Umschulung
- Arbeits- und Leistungsbewertung
- Informations- und Mitspracherecht in bestimmten Belangen
- Angestelltenkommissionen

Zu diesen Aufgaben und Möglichkeiten kommen unsere traditionellen und sehr wichtigen Bestrebungen auf den Gebieten der Sozial- und Wirtschaftspolitik, des Bildungswesens, der Wohlfahrtseinrichtungen und der weitem spezifischen Dienste für die Mitglieder, der Werbung und Publizität hinzu. Angesichts dieser gewaltigen Fülle von Verpflichtungen müssen wir uns nüchtern und unbeeinflusst von Schlagworten auf die Anstrengungen konzentrieren, die unseren Mitgliedern und den ganzen Angestelltenschaft optimalen Nutzen bringen. Diese Notwendigkeit wird uns nicht daran hindern, jeder neuen Entwicklung in aufgeschlossener, aber auch realistischer und differenzierter Weise Rechnung zu tragen.