Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 51 (1959)

Heft: 4

Artikel: Internationale Diskussion um das Mitbestimmungsrecht

Autor: Kuster, Bruno

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353890

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: 02.07.2025

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

Internationale Diskussion um das Mitbestimmungsrecht

Die Tatsache, daß die Diskussion über das Mitsprache- oder Mitbestimmungsrecht der Arbeiter und Angestellten in den Unternehmungen nicht zur Ruhe kommt, ist schon Beweis genug dafür, daß dieser Diskussion zweifellos ein echtes Problem zugrunde liegt, das noch keine Lösung gefunden hat.

Im vergangenen Herbst veranstaltete der Kongreß für die Freiheit der Kultur in Wien ein internationales Seminar über die Teilnahme der Arbeiter an der Leitung der Betriebe. An den Aussprachen nahmen Gewerkschafter, Unternehmer und Wissenschafter aus zwanzig verschiedenen Ländern teil, so daß ein Ueberblick über die gesammelten Erfahrungen einigermaßen erleichtert wird, wenn auch die Vielzahl an Meinungen die Herausbildung eines gemeinsamen Nenners wiederum erschwerte.

Schon die Ausgangspunkte, von denen her das Problem angegangen wird, sind scheinbar außerordentlich verschieden. Während für die einen Mitsprache und Mitbestimmung der Arbeiter eine Methode zur Festigung des Arbeitsfriedens und der Arbeitsdisziplin im Interesse der Produktionssteigerung darstellt, gehen andere von der Forderung aus, zwischen Arbeiter und Arbeit wieder eine lebendige Beziehung herzustellen, das heißt die sogenannte Entfremdung zu beseitigen. Auch die vom Marxismus übernommene Auffassung, über das Mitbestimmungsrecht zu einer Aufhebung der kapitalistischen Gesellschaftsordnung durchzustoßen, ist durchaus noch lebendig. Schließlich erhält die Diskussion auch von einer ausgesprochen politischen Seite her immer wieder Impulse, indem das Mitbestimmungsrecht als eine Ausdehnung der Grundsätze der Demokratie auf das Wirtschaftsleben aufgefaßt wird.

Durch die Teilnahme von Vertretern Polens und Jugoslawiens erhielt das Wiener Seminar ein besonderes Gepräge. Indessen verdankten die in diesen Ländern bestehenden Arbeiterräte ihre Entstehung besonderen politischen Umständen: der Auflehnung gegen die russische Vorherrschaft. Während der Wirkungskreis der polnischen Arbeiterräte in der Zwischenzeit wieder ganz bedeutend eingeschränkt und den zentralen Direktiven untergeordnet wurde, spielen die jugoslawischen eine bedeutende Rolle im wirtschaftlichen Gefüge des Landes. Ihr Schicksal wird schließlich davon abhängen, ob es ihnen gelingt, einerseits eine dauerhafte Verbindung der Arbeitermassen mit ihren Betrieben herzustellen und anderseits den Anforderungen einer zentralen Wirtschaftsplanung gerecht zu werden.

Ein hervorstechendes Merkmal der westlichen Erfahrungen besteht darin, daß die rechtliche Struktur eines Betriebes – ob staatlich oder privat – das Verhalten der Belegschaften zu «ihren»

respektiven Betrieben kaum beeinflußt. Die Entpersönlichung des Arbeiters wird durch eine Verstaatlichungsmaßnahme allein noch nicht aufgehoben. Daraus soll nicht der Schluß gezogen werden, daß Verstaatlichungen an und für sich sinn- und zwecklos seien. Sie finden ihre Rechtfertigung aber nicht auf der Ebene des Individuuums, sondern auf derjenigen der allgemeinen Wirtschaftspolitik. Somit darf der Schluß gezogen werden, daß die Forderung nach Mitsprache aus den Bedingungen der Massenproduktion und der Großbetriebe entspringt. Die Frage nach den eigentumsrechtlichen Formen dieser Unternehmungen ist in diesem Zusammenhang höchstens von untergeordneter Bedeutung.

Dilemma der Gewerkschaften

Während in England die Gewerkschaften der Mitsprache in den Betrieben im Grunde genommen ablehnend gegenüberstehen, um ihre Unabhängigkeit gegenüber den (nationalisierten und privaten!) Betrieben zu wahren, versuchen vor allem die deutschen Gewerkschaften, durch Stellung sogenannter «Arbeitsdirektoren» direkt in den Betriebsführungen mitzuwirken. So nützlich sich die eine oder andere Taktik in mancher Hinsicht auch auswirken mag, so wenig tragen sie aber zu einer tatsächlichen Veränderung der Beziehung des Arbeiters zu «seinem» Betrieb bei. Der Arbeiter ist und bleibt eine Nummer, so viel auch für seine soziale Sicherheit getan wird.

Ausgehend von der Auffassung, daß die Interessen der Lohnverdiener denjenigen der Unternehmer entgegengesetzt sind, scheuen die Gewerkschaften meist eine aktive Unterstützung der Mitsprachebestrebungen, denn Mitsprache und Mitbeteiligung gehen über in Mitverantwortung, die man mit dem Unternehmer nicht teilen will. Auch hier gibt es keine Rechte ohne Pflichten!

Trotz eines in der Arbeiterschaft der meisten Industrieländer verbreiteten Mißbehagens, das zweifellos zumindest nicht ausschließlich materielle Ursachen hat, kann nirgends eine flammende Begeisterung für die Mitsprache und Mitbestimmung festgestellt werden. Offensichtlich lähmt die Komplexheit des Problems die Herausbildung einer kraftvollen Bewegung.

Praktische Möglichkeiten

Der österreichische Unternehmervertreter Dr. K. Kottulinsky hat in Wien unumwunden vom Mißbehagen in den modernen Unternehmungen gesprochen. Er erblickt darin die Ursache für die soziale Unrast unserer Tage. Seiner Ansicht nach ist die in mancher Hinsicht unbefriedigende Lage der Arbeiter nicht auf die Eigentumsfrage zurückzuführen, sondern auf das Produktionssystem, auf den arbeitstechnischen und administrativen Aufbau der Unternehmun-

gen. Er sieht in der Heranziehung der Arbeiter zur *beratenden Mitwirkung* in allen sie direkt interessierenden Fragen einen gangbaren Weg. Gleichzeitig muß für eine ständige und eingehende *Information* über alle Betriebsangelegenheiten gesorgt werden. Nach Möglichkeit sollen die *Kompetenzen* der Direktion an eine möglichst große Zahl von Mitarbeitern *delegiert* werden, um eine weitgehende *Dezentralisation* ohne Preisgabe der Entschlußfähigkeit der Direktion zu erreichen.

Unwillkürlich gerät man in den Bereich der «Human Relations», ein Schlagwort, das viel bedeutet, wenn ihm ein wirklicher Sachverhalt entspricht; das nichts bedeutet, wenn lediglich veraltete Zustände mit schönen Worten schmackhafter gemacht werden sollen.

Der Franzose Louis Devaux schilderte in Wien vielversprechende Erfahrungen eines Großbetriebes. «Der oft wiederholte Versuch, die in der Industrie auftretenden menschlichen Probleme durch Veränderungen des politischen Systems zu lösen, ist zum Mißerfolg verurteilt, wenn das ununterdrückbare menschliche Bedürfnis nach Freiheit und Würde unterschätzt wird. Die überreiche geschichtliche Erfahrung hat uns den ausreichenden und neuerlichen Beweis geliefert, daß eine Aenderung im politischen System nicht von selbst eine Lösung der menschlichen Probleme mit sich bringt, die unlöslich mit dem Leben einer Unternehmung verbunden sind.»

Die «Human Relations» haben für Devaux gerechte Entlöhnung, Aufstiegsmöglichkeiten, Information, Sozialdienste und Betriebskomitees zur Grundlage.

Der *Lohn*, der auf den kollektiven Vereinbarungen zwischen Unternehmer- und Arbeiterorganisationen beruht, muß durch ein System von Prämien oder Boni (die bis zu 30 Prozent des Grundlohnes ausmachen) ergänzt werden, um den Lohnempfänger an den wirtschaftlichen Erfolgen der Unternehmung zu interessieren.

Jedem Betriebsangehörigen müssen *Aufstiegsmöglichkeiten* in verantwortlichere und schließlich leitende Stellungen offengehalten werden, wobei der Betrieb selbst die Gelegenheiten für die notwendige berufliche Weiterbildung schafft.

Information über alle Betriebsangelegenheiten wird von Devaux für so wichtig gehalten wie ein gerechtes Entlöhnungssystem. Ohne Kenntnis der Probleme seines Betriebes wird der Arbeiter auch weder Interesse noch Verständnis für seinen Betrieb aufbringen. Gleichzeitig sind Kenntnisse auch die Voraussetzung für das sachkundige «Mitsprechen» und «Mitberaten».

Der von Devaux geschilderte Betrieb baute einen leistungsfähigen sozial-medizinischen Dienst auf, der auch den Familienangehörigen zur Verfügung steht. Die Firma sorgt für die Ferienversorgung der Kinder der Betriebsangehörigen. Sie erleichtert die Anschaffung von Einfamilienhäusern und stellt Restaurants und Kantinen zur Verfügung.

Auf der Grundlage all dieser Maßnahmen erhält das Betriebskomitee eine lebendige Funktion in der Unternehmung. – Devaux schließt seinen Bericht im Bewußtsein, daß kein System an und für sich vollkommen sein kann, sondern daß es seinen Wert nur aus dem ständigen Bemühen, dem angestrebten Ziel näherzukommen, erhält: «Dieser Versuch, eine bessere Teilnahme der Arbeiter an der Unternehmung zustande zu bringen, muß fortgesetzt werden in der klaren Erkenntnis, daß noch viel zu tun übrigbleibt und wir selbst möglicherweise seine Vollendung nicht erleben werden. Aber es ist ein Unternehmen, das geistig und moralisch bereichert, sofern alle, die gemeinsam an ihm beteiligt sind, von gutem Willen erfüllt sind.»

Das Problem der Mitbeteiligung der Arbeiter an den Unternehmungen kann offenbar weder durch das Ausklügeln eines raffinierten Systems noch durch das Beharren auf dogmatischen oder parteipolitisch gefärbten Positionen gelöst werden. Produktionsart, Größe und Organisation der Betriebe müssen berücksichtigt werden. Die technische Entwicklung fördert die Abklärung der anzuwendenden Methoden, denn mit dem Ansteigen der beruflichen Qualifikationen und der schrittweisen Verdrängung der unqualifizierten physischen Arbeit entsteht ein neuer Arbeitertyp, dessen geistiger Beitrag und innerer Einsatz für die Meisterung der Produktionsaufgaben unerläßlich sind. Dieser Arbeitertyp «spricht mit» und wird auch angehört, ohne daß darüber ein Reglement bestände. Parallel damit entfaltet sich das «Teamwork» als eine Form der Mitsprache und -beratung. Auf der Unternehmerseite verdrängen die oft aus dem Betrieb selbst hervorgewachsenen Fachleute die klassischen Unternehmergestalten ...

Es scheint somit, daß das Problem der Mitsprache nur eine schrittweise Lösung finden kann, die mit der Steigerung der beruflichen Fähigkeiten der Lohnverdiener parallel geht. Das bedeutet allerdings keineswegs, daß man die Entwicklung passiv abwarten darf. Es ist nötig, die Einsicht in diese Verhältnisse zu fördern und praktische Maßnahmen vorzuschlagen, um einer möglichst großen Zahl von Lohnverdienern die dauernde Hebung ihrer Qualifikationen zu erleichtern und den Zugang zur höheren Bildung zu ermöglichen.

Da außerdem, abgesehen von einigen fortschrittlichen Betrieben, die selbst aktiv bestrebt sind, ihr Personal an den Angelegenheiten der Unternehmung zu interessieren, viele Firmen in traditionellen Geleisen festgefahren sind und in ihrem administrativen Aufbau hinter den Möglichkeiten, die in ihrem Personal liegen, zurückbleiben, stellt sich die Aufgabe, die Initiative zu ergreifen. Da schematische Lösungen nicht in Frage kommen, müssen gangbare Wege auf der Ebene der einzelnen Unternehmung gesucht werden.

Bruno Kuster, Genf.