

# Mitbestimmung und Rezension

Autor(en): **Hardmeier, Benno**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **68 (1976)**

Heft 1

PDF erstellt am: **01.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-354778>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Mitbestimmung und Rezession

*Benno Hardmeier*

Bereits heute ist der Bund befugt, *Vorschriften aufzustellen* «über das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere über die gemeinsame Regelung betrieblicher und beruflicher Angelegenheiten». In dieser Verfassungsbestimmung (Art. 34ter, Buchstabe b) steckt ein Stück Mitbestimmung, auch wenn nicht ausdrücklich von Mitbestimmung die Rede ist. Die Gesetzgebungskompetenz reicht aber nicht aus für eine umfassende Mitbestimmungslösung. Diese Lücke will die gewerkschaftliche Initiative schliessen und die Bundesverfassung durch einen eigentlichen Mitbestimmungsartikel ergänzen. Die *Initiative* schafft die verfassungsmässige Grundlage für die Mitbestimmung in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung.

*Vergleicht man das geltende Verfassungsrecht mit dem Gegenvorschlag des Parlaments zur Mitbestimmungs-Initiative*, dann kommt man zum Schluss, dass das Bestehende eher besser ist als die Scheinlösung des Gegenvorschlags. Einmal beschränkt der Gegenvorschlag die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf den betrieblichen Bereich, während der geltende Verfassungstext namentlich den betrieblichen und den beruflichen Bereich erwähnt. Ferner: Der Gegenvorschlag reduziert die Mitbestimmung strikte auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und klammert die Arbeitnehmerorganisation von jeder Mitbestimmung aus; von einem derartigen Ausschluss der Verbände und damit auch der Gewerkschaften steht hingegen im jetzigen Artikel 34ter nichts. Würde der Gegenvorschlag in der Volksabstimmung vom 21. März 1976 angenommen, so beständen also in bezug auf die Mitbestimmung zwei teilweise widersprechende Verfassungsbestimmungen. Die bürgerlich-konservative Parlamentsmehrheit übersah vor lauter Mitbestimmungsangst diesen Widerspruch. Ernsthafte legislative Arbeit hätte sie zumindest erkennen lassen müssen, dass mit dem Gegenvorschlag die Aufhebung der bestehenden Verfassungsbestimmung notwendig gewesen wäre. Der Gegenvorschlag mit seinem gewerkschaftsfeindlichen Stachel präsentiert sich als Machwerk, das überhaupt keine Alternative zur Initiative ist.

An einem Beispiel lässt sich anschaulich zeigen, dass der Gegenvorschlag nicht nur Stillstand, sondern Rückschritt bedeutet. Um eine Einsitznahme von Arbeitnehmervertretern in die Verwaltungsräte zu verunmöglichen, beschränkt der Gegenvorschlag die Mitbestimmung auf den betrieblichen Bereich. Damit wäre die heute bestehende Arbeitnehmervertretung in den Verwaltungsräten von SBB und PTT verfassungswidrig, umso mehr als die Arbeitnehmervertreter in diesen beiden Verwaltungsräten nicht im Betrieb be-

schäftigt, sondern Aussenstehende sind. Bei der Annahme des Gegenvorschlags müsste man also zurückbuchstabieren, bewährte Arbeitnehmervertretungen, die vom Bundesrat gewählt wurden, abbauen oder mit irgendwelchen Tricks umfunktionieren. Wenn sich die Arbeitgeber hinter diesen Gegenvorschlag der Pseudo-Mitbestimmung verschanzen, dann ist das nichts anderes als *Mitbestimmungs-Heuchelei*. Die Arbeitnehmer werden auf dieses falsche Spiel der Arbeitgeberverbände und ihrer reaktionären Helfershelfer nicht hereinfallen. Wir sagen es klar und deutlich: *Wer für den Gegenvorschlag stimmt, ist gegen die Mitbestimmung*.

Beschämend und verwerflich ist ganz besonders die Haltung jener Mitbestimmungsgegner, die durchblicken lassen, *dass allein die jetzigen wirtschaftlichen Machthaber in der Lage seien, betriebliche und unternehmungspolitische Entscheidungen zu treffen*. Dieses Elitedenken widerspricht ebenso den Erfahrungen, beispielsweise mit den Betriebskommissionen, wie dem tragenden ideellen Fundament der Gewerkschaftsbewegung überhaupt.

Allein die gewerkschaftliche Initiative öffnet den Weg für *echte Mitbestimmung*. Die Initiative will das Mitbestimmungsrecht als ungeschmäleretes Grundrecht in der Verfassung verankern. Der einfache Text der Initiative ist ein klares, ein vorbehaltloses Bekenntnis zur Mitbestimmung. Der Gesetzgebung bleiben viele Möglichkeiten offen, auch eine schrittweise Realisierung.

*Die gegenwärtige Wirtschaftslage hat den Ruf nach Mitbestimmung verstärkt*. Die beklemmende Erfahrung der Wirtschaftskrise bringt dem Arbeitnehmer oft brutal zum Bewusstsein, wie abhängig er ist und andere über ihn verfügen. Nachdem die Arbeitnehmer der Wirtschaft während Jahrzehnten zu Blüte, Ansehen und Gewinnen verholfen haben, wird ihnen nun in der Rezession die Rechnung präsentiert: Kurzarbeit, Lohnabbau, Betriebsschliessungen, Entlassungen. Sie sind die Leidtragenden solcher Unternehmer-Entscheidung. Deshalb verlangen wir, dass Mitbestimmung über den betrieblichen Bereich hinaus auch bei entscheidenden Fragen der Unternehmungsführung zur Anwendung kommen muss.

Jüngste Erfahrungen zeigen, *wie widersprüchlich die vorherrschende Haltung der Arbeitgeber, ihrer Funktionäre und Verbände ist*. Wenn es darum geht, die missliche Lage einer Unternehmung nachzuweisen, sind die Unternehmer meistens rasch bereit, ihre Bücher zu öffnen. Rote Zahlen werden den Arbeitnehmern, den Betriebskommissionen und den Gewerkschaften gezeigt. Anders verhält es sich, wenn Gewinne erzielt werden. Dann fängt das Versteckspiel an. Für die meisten Arbeitgeber bedeutet Mitbestimmung in schlechten Zeiten etwas anderes als in guten Zeiten. Im einen Fall ist gewerkschaftliche Mitbestimmung willkommen, wird die Gewerkschaft als Partner angesprochen; im andern Fall wird der Gewerkschaft Macht-hunger vorgeworfen. Was die Arbeitgeber unter Mitbestimmung

verstehen, soll in ihrem Gutdünken liegen. Sie wollen Mitbestimmung je nach Belieben und je nach der wirtschaftlichen Situation gewähren oder verweigern. So verfälschen sie den tiefen Sinn der Mitbestimmung. Darum wollen die Gewerkschaften die Arbeitnehmer-Mitbestimmung verfassungsmässig, dann gesetzlich und vertraglich absichern.

In diesem Zusammenhang ist auch *an die Adresse der Arbeitnehmer ein offenes Wort* zu richten: So sehr wir für mehr Mitbestimmung kämpfen, so sehr wir an die Mitbestimmung als zukunftsweisende Lösung glauben – sie ist kein Allheilmittel und kann keine Wunder vollbringen. Mitbestimmung ist keine Garantie gegen Konjunktur-einbrüche, Marktänderungen oder Betriebsschliessungen. Aber die Arbeitnehmer erhalten mehr Rechte, auch mehr Verantwortung. Sie können an wirtschaftlichen, sozialen und personellen Entscheidungen teilnehmen oder sich durch Personen ihres Vertrauens vertreten lassen. Dadurch ändert sich ihre abhängige Situation von Grund auf und Ausstrahlungen auf den gesellschaftlichen Bereich werden nicht ausbleiben.

*Warum haben die Gewerkschaften eine Mitbestimmungs-Initiative lanciert? Weshalb setzen sie sich für den Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer ein?* Vor allem deshalb, weil sie wissen, dass die Arbeit den Menschen prägt. Die Lebensqualität des Arbeitnehmers hängt weitgehend von seiner täglichen Arbeit ab. Das heisst, dass die Mitbestimmung am Arbeitsplatz beginnen muss. Sie bliebe aber Stückwerk, wenn sie sich darauf beschränkte. Dort, wo wichtige Grundsatzentscheide, etwa über die Gewinnverteilung, Produktionsverlagerungen, Kurzarbeit oder Investitionen fallen, müssen die Arbeitnehmer gleichberechtigt mitwirken können, zum Beispiel im Verwaltungsrat. Den Privilegien der Arbeitgeber und Kapitalbesitzer sagen wir den Kampf an; nicht um neue Vorrechte zu schaffen, sondern um die Gleichberechtigung in die Tat umzusetzen.

Die Schweizer Gewerkschaften haben nicht nur eine Mitbestimmungs-Initiative; *sie haben klare Vorstellungen, wie die Mitbestimmung in der Praxis aussehen soll und zu realisieren ist.* Es sei an das Mitbestimmungsprogramm des SGB erinnert und an die Vorschläge für ein Rahmengesetz zur betrieblichen Mitbestimmung sowie zur Regelung der Mitbestimmung in den Verwaltungsräten grösserer Aktiengesellschaften. Dazu kommen die nicht weniger wichtigen branchenspezifischen Konzepte. Zu nennen wären hier der Stufenplan der GTCP, das Mitbestimmungs-Leitbild der GBH, das Mitbestimmungsmodell der PTT-Vereinigung, die Vorschläge und Forderungen des VPOD in seinem Arbeitsprogramm. Teilerfolge einzelner Gewerkschaften sind nicht ausgeblieben: In der Basler Chemischen Industrie sind die Kompetenzen der Betriebskommissionen ausgebaut und vertraglich abgesichert worden. Der SMUV konnte

im Sommer 1974 eine Verabredung über die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb und eine Verabredung über Betriebsschliessungen unter Dach bringen. – Die Gewerkschaften werden ihren Kampf in dieser Richtung fortsetzen. Sie wissen, dass es Mut braucht zur Mitbestimmung – und den Glauben an den Menschen. Auf beides haben die Gewerkschaften seit jeher gebaut. – Wir können feststellen und freuen uns darüber, dass die Mitbestimmung weit über unsere Mitglieder hinaus Anhänger findet. Die Genossenschaftsbewegung ist mit der Idee der Wirtschaftsdemokratie eng verbunden. Die Kirchen anerkennen grundsätzlich das sozialethische Postulat der Mitbestimmung. Die Sozialdemokratische Partei hat von Anfang an unsere Initiative unterstützt.

Abschliessend sei das Wesentliche der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsvorstellungen in *sechs knappen Grundsätzen* zusammengefasst:

- Mitbestimmung heisst mehr Freiheit, Selbstentfaltung, Mitverantwortung.
- Mitbestimmung schafft Interessengegensätze und Konflikte nicht aus der Welt, eröffnet jedoch neue Wege zur Konfliktlösung.
- Mitbestimmung bedeutet nicht nur Angenehmes teilen, sondern auch Unangenehmes mittragen.
- Mitbestimmung muss für schlechte und für gute Zeiten gelten.
- Mitbestimmung ist nicht gegen die Wirtschaft gerichtet. Sie wird im Gegenteil zur Überwindung der Wirtschaftsfeindlichkeit beitragen.
- Durch die Arbeitnehmer-Mitbestimmung fährt unsere Wirtschaft besser, nicht schlechter.

*Weil die Demokratie unteilbar ist, muss der entscheidende Schritt von der politischen zur wirtschaftlichen Demokratie getan werden. Zu diesem Grundsatzentscheid sind die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger am 21. März aufgerufen. Wir wollen alles daran setzen, um diesen Grosskampf für eine gerechte und menschliche Wirtschaftsordnung zu gewinnen.*