

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 45 (1953)  
**Heft:** 4

**Artikel:** Das Mitspracherecht  
**Autor:** Jordi, Hugo  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-353581>

### **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:** 06.02.2025

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

# GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES  
ZWEIMONATLICHE BEILAGEN: „BILDUNGSARBEIT“ UND „GESETZ UND RECHT“

HEFT 4 - APRIL 1953 45. JAHRGANG

## Das Mitspracherecht

Von Dr. *Hugo Jordi*

### I

Das Mitspracherecht der Arbeiter im Betrieb wird heute in allen Ländern des Erdenrunds unter den mannigfachsten Gesichtspunkten diskutiert und weithin praktisch erprobt. Es präsentiert sich in den verschiedensten Farben und Formen – je nach der nationalen und sozialen Stellung seiner Befürworter und Gegner.

Die Debatten und Kämpfe um das Mitspracherecht stellen eine wichtige Etappe dar in der langen und mühevollen Aufstiegsbewegung der modernen Arbeiterschaft.

Auf einen kurzen Nenner gebracht, zielen die verschiedenen Arten des Mitspracherechts hin auf: 1. Anerkennung der Arbeit und des Arbeiters als wesentlichstes Produktionselement; 2. Erhöhung der Produktivkraft der Arbeit.

Die Frage ist auch für die schweizerische Arbeiterbewegung von großer Tragweite.

Eine erste Voraussetzung gründlicher Erörterung des Problems liegt wohl in einer Uebersicht über die Erfahrungen, die in den verschiedenen Ländern mit dem Mitspracherecht gemacht worden sind. Es soll im nachfolgenden versucht werden, eine gedrängte und doch möglichst vollständige Uebersicht zu geben. Als Hauptgrundlage dienen dabei die Enqueten des Internationalen Arbeitsamtes.

Nach diesen Angaben sind heute die Institutionen der Zusammenarbeit zwischen Unternehmungsleitern und Arbeitern in ungefähr 30 Ländern ziemlich fest verankert: Westdeutschland, Oesterreich, Belgien, Holland, Luxemburg, Frankreich, Italien, Großbritannien, Norwegen, Schweden, Dänemark, Finnland, Spanien, Kanada, Bolivien, Ceylon, Indien, Pakistan, Indochina, Iran, Japan, Neuseeland, Ungarn, Polen, Rumänien, Tschechoslowakei, Bulgarien, Sowjetrußland, Jugoslawien.

Geringer verankert ist, nach den Angaben des IAA, das Mitspracherecht in zehn andern Ländern: USA, Haiti, Irland, Israel, Philippinen, *Schweiz*, Südafrikanische Union.

Die Gebilde, welche der Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Arbeiterschaft dienen, tragen die mannigfaltigsten Namen: Betriebskomitee, Betriebsrat, gemischtes Produktionskomitee, Personalkommission, Betriebskommission, Arbeiterkommission usw.

Trotz allen Unterschieden von Land zu Land lassen sich indessen – ohne allzu große Willkür – zwei Hauptssysteme unterscheiden: einerseits Betriebskomitees auf *vertraglicher* Grundlage, auf Kollektivverträgen zwischen Unternehmerorganisationen und Arbeitergewerkschaften; andererseits Betriebskomitees auf *gesetzlicher* Basis.

Auf vertraglicher Grundlage beruht die Institution namentlich in den angelsächsischen und den skandinavischen Ländern, wobei übrigens bedeutende Unterschiede zu verzeichnen sind; auf gesetzlicher Grundlage dagegen in den westlichen Ländern des europäischen Kontinents und in einigen überseeischen Gebieten. Einen besonderen Platz nehmen natürlich ein die unter der sowjetrussischen Diktatur stehenden Staaten.

\*

In *Westdeutschland* bildeten sich sofort nach Ende des Zweiten Weltkrieges Betriebskommissionen in einer größeren Zahl von Unternehmungen. Durch ein Gesetz des alliierten Kontrollrates vom 10. April 1946 wurden diese Kommissionen ausdrücklich für das ganze Westdeutsche Gebiet anerkannt, wobei ihre Form und die Reichweite ihres Einflusses durch Abmachungen der Arbeiterschaft mit den einzelnen Unternehmungen zu bestimmen waren. Für die Gebiete der einzelnen Länder wurden sukzessive weitergehende Gesetze gutgeheißen. So für Hessen am 31. Mai 1948, für Württemberg-Baden am 18. August 1948, für Bremen-Stadt am 10. Januar 1949, für Schleswig-Holstein am 3. Mai 1950 und für Bayern am 18. Oktober 1950. Die Einzelerörterung dieser Gesetze erübrigt sich um so mehr, als ihre Gültigkeit zum Teil zweifelhaft war und auch weil für das Land Nordrhein-Westfalen, das den weitaus größten Teil der Grundstoffindustrien erfaßt, ein derartiges Landesgesetz nicht erging.

Eine besondere Phase in der Entwicklung der Betriebsräte bildete sich in der westdeutschen *Eisen- und Stahlindustrie* heraus. Gegen Ende 1950 rückte der Zeitpunkt näher, da diese Industrie wieder in deutsche Hände zurückgelangen sollte. In Kreisen der Arbeiterverband sich hiemit die Befürchtungen, zugleich werde das besondere in diesen Grundindustrien geltende Mitbestimmungsrecht wieder beseitigt werden. Auch schien den Arbeitern der Zeitpunkt gekommen, um die Ausdehnung des Mitbestimmungsrechtes auf den *Kohlenbergbau* zu verlangen. Die Lage spitzte sich so zu, daß ein Streik

in diesen Basisindustrien drohte. Urabstimmungen der Gewerkschaften zeigten, daß die große Mehrheit der Arbeiter bereit war zur Anwendung energischer Kampfmittel.

Mit Rücksicht darauf ließ der Bundeskanzler Richtlinien ausarbeiten. Auf deren Grundlage verabschiedete die Bundesregierung Ende Januar 1951 eine Gesetzesvorlage. Nach manchen Aenderungen wurde diese Vorlage von Bundestag und Bundesrat gutgeheißen. Dieses «Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Kohlenbergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie» wurde am 10. April 1951 promulgiert.

Das Gesetz hat Gültigkeit für alle Unternehmen, die mehr als 1000 Arbeitskräfte beschäftigen. Es wird in jedem Unternehmen ein Aufsichtsrat gebildet, welcher aus elf Mitgliedern zusammengesetzt ist, und zwar aus

- 5 Vertretern der Eigentümer
- 5 Vertretern der Arbeiter
- 1 weitem Vertreter als 11. Mitglied.

Bei großen Gesellschaften kann die Zahl auf 15 erhöht werden.

In seiner Gesamtheit geht das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeiter im Betrieb bedeutend über das hinaus, was man bisher unter solcher Mitbestimmung verstanden hat.

Nachdem das Gesetz über das Mitspracherecht im Kohlenbergbau und in den eisenschaffenden Industrien angenommen war, blieb noch die Frage des Mitspracherechtes in der Wirtschaft im allgemeinen zu lösen, wie es durch das Gesetz des alliierten Kontrollrates von 1946 und durch die Gesetze einzelner Länder teilweise geordnet worden war. Es wurde ein Gesetzeserlaß des Bundestages nötig.

Die Regierung legte einen Entwurf vor. Am 9. Mai 1952 sandte der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ein Schreiben an den Bundeskanzler, in welchem der einstimmige Beschluß des Bundesausschusses mitgeteilt wurde, daß Kampfmaßnahmen ergriffen würden, wenn der von der Regierung ausgearbeitete Gesetzesentwurf über die Betriebsverfassung nicht geändert werde. Der vorgelegte Entwurf verhindere eine wirkliche Mitbestimmung der Arbeiter und suche die Einheit der Gewerkschaftsbewegung zu untergraben.

Am 19. Juli 1952 nahm der Bundestag das Gesetz über das Mitbestimmungsrecht gegen den Willen der Arbeitervertreter an. Der DGB sagte in einer Proklamation vom 22. Juli dem neuen Gesetz den Kampf an mit allen demokratischen Mitteln. Es heißt in der betreffenden Proklamation: «Gegen den in unzähligen Kundgebungen eindeutig geäußerten Willen von Millionen von Arbeitnehmern hat der Bundestag ein Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet, das den Wünschen der rückschrittlichen Kräfte Rechnung trägt und offensichtlich eine Demonstration gegen den DGB darstellt.»

Der DGB verlangte unter anderem, daß in das Gesetz über die Betriebsverfassung auch die öffentlichen Betriebe einbezogen würden und daß von den Mitgliedern des Aufsichtsrates mindestens ein Drittel Vertreter der Arbeiter sein sollten. «Das Entscheidende ist, daß mit dem beschlossenen Gesetz die dringend notwendige Neuordnung und Demokratisierung der Wirtschaft – wie schon einmal in der Weimarer Republik – verhindert, an der grundsätzlichen Struktur der kapitalistischen Wirtschaft nichts verändert wird und das alleinige Entscheidungsrecht der Unternehmer aufrechterhalten bleibt. Aus den Erfahrungen der Weimarer Republik lernend, will der DGB eine echte Grundlage für die Demokratie schaffen. Das Ringen um die soziale Neuordnung unserer Gesellschaft geht weiter.»

Die vom DGB aufgestellten und vom westdeutschen Parlament abgelehnten Forderungen betreffen:

1. Eine Mitbestimmung mit paritätischer Besetzung der Aufsichtsräte der Unternehmungen, das heißt je zur Hälfte Unternehmer- und Arbeitervertreter, wie sich das in der Stahlindustrie seit 1947 bewährt hat.

2. Soweit für den Aufsichtsrat mehr als zwei Arbeitervertreter zu ernennen sind, erfolgt die Bezeichnung der weiteren Vertreter durch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Es sollte damit erreicht werden, daß in Großbetrieben mit ihrem schwer übersehbaren Wirtschaftsorganismus neben Arbeitervertretern aus dem Betrieb auch außerbetriebliche Wirtschaftsfachleute herangezogen werden können. Das richtete sich nicht gegen die betriebsangehörigen Arbeiterdelegierten, sondern umgekehrt: sie verlangen diese Vertreter als willkommene Berater und Helfer.

3. Einheitliches Betriebsverfassungsgesetz, gültig für alle Arbeiter, nicht nur in Privatbetrieben, sondern auch in den Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Dienstes.

4. Aufrechterhaltung und Erweiterung der bisherigen, im Betriebsrätegesetz von 1920, dem Kontrollratsgesetz von 1946 und den Ländergesetzen festgelegten Rechte, besonders in bezug auf Mitbestimmung in allgemeinen Wirtschaftsfragen.

5. Herabsetzung des Wahlrechters von 18 auf 17 Jahre. Beibehaltung der seit 1920 geltenden Bestimmung, daß ein Arbeiter nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit in den Betriebsrat gewählt werden kann.

6. Beibehaltung der Personenwahl auf Einheitslisten mit der Vorschrift, daß Belegschaftsminderheiten (Angestellte, Frauen) proportional berücksichtigt werden müssen.

7. Umstritten waren die Kompetenzen des Betriebsrates bei Einstellung von Arbeitskräften. Der Unternehmer hat den Betriebsrat bei jeder geplanten Einstellung zu benachrichtigen. Der Betriebsrat kann gegen die Einstellung innerhalb einer Woche schriftlich seine

Bedenken äußern. Die Gewerkschaften wehrten sich gegen die ins Gesetz aufgenommene Bestimmung: «Erfolgt keine Verständigung, so ist der Arbeitgeber zur vorläufigen Einstellung berechtigt.»

8. Der Betriebsrat hat bei Kündigungen kein Mitbestimmungs-, sondern nur ein Anhörungsrecht.

9. Das Recht des paritätischen Wirtschaftsausschusses auf Anforderung von Informationen ist so verklausuliert, daß es faktisch keine Mitbestimmung bedeutet.

Am 11. November 1952 trat das am 19. Juli 1952 vom Bundestag angenommene Gesetz über die Betriebverfassung in Kraft.

In Ergänzung der Bemerkungen zum früher erwähnten Gesetz über die Mitbestimmung im Kohlenbergbau und in der eisen- und stahlerzeugenden Industrie vom 10. April 1951 ist noch ein Punkt zu erwähnen, nämlich die Stellung des in diesem Gesetz vorgesehenen Arbeitsdirektors.

Der Arbeitsdirektor besitzt als Mitglied des Vorstandes der Unternehmung bedeutende Vollmachten, um den sozialen Sektor zu überwachen. Er ist in hohem Maße dafür verantwortlich, daß das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter wirklich zur Geltung kommt. Er kümmert sich um Schutz und Sicherheit und das ganze Sozialwesen. Er wirkt in engem Zusammenhang mit den übrigen Vertretungen der Arbeiter im Betrieb.

\*

Gegen Ende des Zweiten Weltkrieges, das heißt in dem Grade, in dem die deutschen Okkupanten das Land preisgeben mußten, bildeten sich in *Frankreich* spontan in zahlreichen Betrieben sog. *Comités d'entreprise* (Betriebskomitees oder Betriebsräte). In der Widerstandsbewegung war das Begehren herangereift nach sogenannten *Réformes de structure*, das heißt nach einem tiefgreifenden Umbau der wirtschaftlichen und sozialen Organisation. Der *Conseil national de la Résistance* forderte die Beteiligung der Arbeiter an der Leitung der nationalen Wirtschaft.

Man erachtete es bald als zweckmäßig, für die vielen spontan entstandenen *Comités d'entreprise* eine Rechtsgrundlage zu schaffen.

Am 22. Februar 1945 wurde eine erste *Ordonnance* erlassen. In den spätern Jahren erfolgte die Publikation einer Reihe von Dekreten und Gesetzen, worunter namentlich das Gesetz vom 16. April 1946.

Die großen Linien von Form und Kompetenzen der *Comités d'entreprise* lassen sich wie folgt festhalten:

Jede Unternehmung, welcher Art sie auch sei, mit mehr als 50 Beschäftigten wählt ihr *Comité*.

Für die Betriebe und Verwaltungen der öffentlichen Hand gelten besondere Bestimmungen.

Der Unternehmungsleiter oder sein Stellvertreter ist Präsident des Comité d'entreprise. Je nach dem Umfang der Unternehmung senden die Lohnverdiener zwei bis acht Vertreter in das Comité.

Die Gewerkschaften können einen eigenen Vertreter mit beratender Stimme in das Comité abordnen. Dieser Vertreter soll prinzipiell Angehöriger des Betriebes sein.

Die Beschäftigten bilden zwei Wahlkörper: einerseits Arbeiter und Angestellte, andererseits leitendes Personal. Die Wähler müssen ein Mindestalter von 18 Jahren haben, seit wenigstens sechs Monaten im Betriebe arbeiten und politisch wahlberechtigt sein. Spezielle Bestimmungen gelten für die Ausländer.

Wählbar sind nur Betriebsangehörige von mindestens 21 Jahren, einem Jahr Beschäftigung im Betrieb und ohne verwandtschaftliche Beziehungen zum Leiter der Unternehmung.

Die Kandidatenlisten werden aufgestellt von den Gewerkschaften, das heißt von den Organisationen, welche die im Kreisschreiben vom 28. Mai 1945 fixierten Bedingungen erfüllen: Mitgliederzahl, Unabhängigkeit, nationale Zuverlässigkeit usw.

Die Vertreter im Comité d'entreprise sind auf ein Jahr gewählt. Sie können auf Verlangen der Gewerkschaft abberufen werden. Die Betriebsversammlung entscheidet darüber.

Die Mitglieder des Comité d'entreprise genießen gesetzlichen Kündigungsschutz, wobei freilich dem Betriebsleiter nicht das Recht abgestritten wird, die Delegierten als Arbeiter und Angestellte aus seinen Diensten zu entlassen. Das Gesetz sucht eine mittlere Lösung: Der Arbeitsinspektor hat als schiedsrichterliche Instanz zu entscheiden, ob ein Personalvertreter entlassen werden darf oder nicht. Vorerst freilich hängt die Entlassung eines Delegierten vom Beschluß des Betriebskomitees ab. Erst wenn im Schoße des Betriebskomitees – in dem ja sowohl die Betriebsleitung wie die Arbeiter und Angestellten vertreten sind – keine Einigung erzielt werden kann, hat der Arbeitsinspektor über Entlassung oder Nichtentlassung zu entscheiden.

Den Mitgliedern des Comité stehen monatlich je 20 bezahlte Stunden zur freien Verfügung zwecks Erfüllung ihres Mandates.

Das Comité tritt jeden Monat wenigstens einmal zusammen.

Ein Lokal und eventuell notwendiges Personal für das Sekretariat usw. sind dem Comité durch die Unternehmung zur Verfügung zu stellen.

Die Tagesordnungen der Sitzungen sind im Einverständnis mit der Betriebsleitung aufzustellen.

Die Kompetenzen des Comité d'entreprise sind nach dem Gesetz weitreichend.

Auf wirtschaftlichem Gebiet prüft das Comité alle Vorschläge der Direktion und des Personals betreffend Steigerung der Produktivkraft der Unternehmung. Es schlägt die an die Arbeiter und Ange-

stellten auszurichtenden Vergütungen für wertvolle Anregungen vor. Es ist durch die Unternehmungsleitung zur Beratung beizuziehen bei allen Fragen der Organisation, der Verwaltung, der Tätigkeit der Unternehmung überhaupt: technische Befähigung der Arbeitskräfte, Mechanisierung, Ersatz veralteter Einrichtungen, Verbesserung der Organisation, technische Zentralisierung, geographische Dezentralisierung, Versuchslaboratorien usw.

Die Leitung der Unternehmung ist verpflichtet, das Comité zu informieren über die finanziellen Erträgnisse. Das Comité kann Vorschläge machen hinsichtlich der Verwendung der Erträgnisse.

Der Leiter der Unternehmung hat dem Comité jährlich einmal einen Bericht zu erstatten über den Gang der Geschäfte und die Projektierungen für die Zukunft.

In Unternehmungen, die die Form von Aktiengesellschaften haben, soll die Direktion außerdem alle Mitteilungen, welche an die Versammlung der Aktionäre ergehen, vorher dem Comité d'entreprise übermitteln: Gewinn- und Verlustrechnung, Bilanz usw. Die Bemerkungen des Comité zu den vorgelegten Berichten und Dokumenten sind der Aktionärversammlung vorzulegen. Das Comité hat das Recht, außerbetriebliche Berater beizuziehen. Diese sind durch die Unternehmung zu honorieren.

Bei den Aktiengesellschaften beteiligen sich zwei Mitglieder des Comité d'entreprise an den Sitzungen des Verwaltungsrates mit beratender Stimme (das eine als Vertreter des leitenden Personals, das andere als Vertreter der Arbeiter und Angestellten).

Die Mitglieder des Comité sind berechtigt, ihre Auffassung zu Fragen der Preiserhöhung kundzugeben.

Die Befugnisse des Comité d'entreprise auf sozialem Gebiet werden wie folgt umschrieben. Das Comité hat mit der Direktion zusammen zu wirken im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen des Personals, unter anderem auch zur Festsetzung der Löhne. Der Gesetzestext lautet: «Das Comité d'entreprise sichert oder kontrolliert die Verwaltung aller Sozialwerke, die im Betrieb zugunsten der Lohnempfänger oder ihrer Familien vorhanden sind. Oder es nimmt an deren Verwaltung teil, welches auch die Art ihrer Finanzierung sei.»

So hat das Comité in Fragen des arbeitsärztlichen Dienstes im Betriebe eine überwachende, zuweilen eine bestimmende Funktion. Der Betriebsleiter ist zur Finanzierung dieses Dienstes verpflichtet: Entlohnung des Arbeitsarztes, der Krankenschwestern usw., Bereitstellung der Lokalitäten und des pharmazeutischen Materials. Vor Anstellung und Entlassung des Arbeitsarztes ist das Comité zu konsultieren.

Der betriebliche Sozialdienst steht in ähnlicher Weise unter der Aufsicht des Comité. Einstellung und Entlassung der Sozialfürsorgerin sind nur erlaubt nach Beratung mit dem Comité. (Die Sozial-

fürsorgerin hat über das Wohl der Arbeiter zu wachen und ihnen die Anpassung an die Arbeit zu erleichtern. Sie hat die Probleme zu untersuchen, die sich aus der Verwendung von jugendlichen und weiblichen Arbeitskräften und von Gebrechlichen ergeben. Sie hat die Tätigkeit der verschiedenen betrieblichen sozialen Einrichtungen zu koordinieren und Anregungen für weitere soziale Institutionen zu machen. Sie ist die Sachverständige des Comité in sozialen Fragen. Sie orientiert die Arbeiter über die soziale Gesetzgebung und vertritt sie bei außerbetrieblichen Institutionen.) Die Betriebs-Sozialfürsorgerin untersteht der doppelten Autorität der Betriebsleitung und des Comité d'entreprise. Die Fürsorgerin nimmt an den Sitzungen des Comité teil.

Daneben gibt es andere betriebliche Fürsorgeeinrichtungen, an deren Finanzierung Unternehmungsleitung und Arbeiter gleichzeitig mehr oder weniger beitragen und die den Betriebsangehörigen und deren Familien und Hinterlassenen zugute kommen. An ihrer Verwaltung ist das Comité d'entreprise ebenfalls stark beteiligt: Versicherungsinstitutionen des Betriebes, Wohnkolonien, Kindergärten, Kinderkrippen, Betriebskantinen, Berufs- und Lehrlingsbildung, Studienzirkel, Bibliotheken usw.

Nicht zu übersehen ist die Art der Vertretung der Arbeiterorganisationen in der Verwaltung der nationalisierten Wirtschaftszweige: Eisenbahnen, Bergwerke, Bank von Frankreich, verschiedene große Depositenbanken, Versicherungsgesellschaften, Elektrizitäts- und Gaswerke, Automobilwerke Renault usw.

Für die nationalisierten Unternehmungen ist ein gewisses Mitspracherecht der Arbeiterschaft festgelegt. Im Kohlenbergbau ist die Verwaltung über das ganze Land einem zentralen Organismus, den «Charbonnages de France», übertragen. Ihnen ist die zentrale Leitung auferlegt, die Koordination der Tätigkeit der einzelnen Kohlenbecken, der technischen Ausstattung der Gruben, sie beraten mit der Regierung über die Festlegung der Preise usw. Jedes Kohlenrevier wird seinerseits von einem regionalen Verwaltungsrat geleitet. In den Charbonnages de France ist der Staat durch sechs Abgeordnete vertreten, sechs weitere Vertreter werden von den Konsumenten abgesandt (drei durch die industriellen Konsumenten, drei durch die Hauskonsumenten, einer der letztern ernannt durch Familienschutzvereinigungen, zwei durch die Gewerkschaften), sechs weitere Vertreter repräsentieren die in den Werken Beschäftigten und werden von den Gewerkschaften der Arbeiter und Techniker delegiert. In den regionalen Verwaltungsräten haben die Gewerkschaften 7 von 18 Vertretern. Der Direktor wird vom Ministerium bezeichnet.

Die Elektrizitäts- und Gaswerke werden ebenfalls von je einem nationalen Zentraldienst verwaltet, in welchem die Gewerkschaften ähnlich wie in den Charbonnages mit einem Drittel der Abgeordneten vertreten sind.

Für die nationalisierten Banken und Versicherungsgesellschaften gibt es keine zentrale Verwaltung. Jedes Unternehmen hat seinen eigenen conseil d'administration. Auch hier ist indessen die direkte Vertretung der Organisationen des Personals von Wichtigkeit.

\*

Die *italienische* Staatsverfassung gibt in ihrem Art. 46 den Arbeitern das Recht, an der Leitung der Unternehmung mitzuarbeiten im Rahmen und nach den Modalitäten, wie die Gesetze sie vorsehen.

\*

In *Belgien* bilden die in der Folgezeit des Zweiten Weltkrieges eingesetzten Betriebskomitees in ähnlicher Weise wie in Frankreich, Holland usw. den ersten umfassenden Versuch der Mitsprache auf gesetzlicher Basis – im Unterschied etwa zu Deutschland, Oesterreich, Tschechoslowakei, England, wo schon früher experimentiert worden ist.

In gleicher Weise wie in Holland ist in Belgien die Institution der Betriebskomitees verbunden mit der allgemeinen Gesetzgebung über die Ordnung der nationalen Wirtschaft. Das Gesetz vom 20. September 1948, welches den zentralen Wirtschaftsrat für das ganze Land einsetzt, fixiert auch den Rahmen, innerhalb welchem die Betriebskomitees zu wirken bestimmt sind. Mehrere Verfügungen umschreiben die Organisation der Betriebskomitees, den Wahlmodus, die Beziehungen zur Leitung der Unternehmung usw.

In den Erläuterungen zum Gesetz von 1948 wird festgestellt: «Die parallele Entwicklung der Demokratie und des Kapitalismus trug den Keim eines offenkundigen Widerspruches in sich. Während die fortschreitende Erweiterung des allgemeinen Wahlrechtes immer weitere Kreise des Volkes am politischen Leben der Nation teilnehmen ließ, blieb die wirtschaftliche Macht weiterhin in der ausschließlichen Verfügung der Kapitalbesitzer. Dieser Gegensatz hat es mit sich gebracht, daß die politischen Freiheiten nicht voll zur Geltung kommen konnten: der technische Fortschritt und die Konzentration des Besitzes spielen einigen wenigen eine wirtschaftliche Macht in die Hand und erlauben ihnen einen Druck auf die politischen Organe, welche den demokratischen Grundsätzen widersprechen... Die Urheber des vorliegenden Gesetzes haben das Gefühl, einen ersten Schritt in der Richtung der Demokratisierung der Wirtschaft zu vollziehen. Sie sind der Auffassung, daß die Arbeiter ein unbestreitbares Recht haben – sowohl im nationalen Umfange wie auf dem Boden des einzelnen Unternehmens – teilzunehmen nicht allein an der Bestimmung der sozialen Verhältnisse, sondern auch an der Leitung der Wirtschaft.»

Im Gesetz vom 20. September 1948 ist festgelegt, daß die Betriebskomitees stufenweise einzusetzen sind. Vorerst sollen die Betriebe

mit mehr als 200 Beschäftigten ihre Komitees bestimmen, später die Betriebe mit 100 und schließlich jene mit 50 Beschäftigten. Die Betriebskomitees sind nur in den Privatunternehmungen einzusetzen.

Mitglieder des Betriebskomitees sind: Der Leiter der Unternehmung, ein oder mehrere von ihm bezeichnete Stellvertreter, 3 bis 20 Delegierte des Personals, je nach Größe der Unternehmung. Die Arbeiterdelegierten werden von den wichtigsten Gewerkschaften vorgeschlagen.

Entgegen den Begehren der Arbeiterorganisationen und in eigenartigem Widerspruch zu den oben erwähnten Erläuterungen zum Gesetz haben die Betriebskomitees kein eigentliches Mitbestimmungsrecht, sondern gerade in den wichtigsten Wirtschaftsfragen nur ein Vorschlags- und Begutachtungsrecht.

Das Komitee kann vom Leiter der Unternehmung periodische (vierteljährliche) Auskunft über die Produktivität des Betriebes und den Geschäftsgang im allgemeinen verlangen, ferner jährlich über den Geschäftsabschluß.

Ein Verwaltungs- und Entscheidungsrecht kommt den Betriebskomitees nur zu hinsichtlich der sozialen Einrichtungen der Unternehmung, des Arbeiterschutzes und der Hygiene, der Festlegung der Ferien und der Werkordnung.

Die Mitglieder des Betriebskomitees erfreuen sich eines weitgehenden Rechtsschutzes gegen willkürliche Entlassung, indem nicht nur für die Gewählten, sondern auch für alle Kandidaten festgelegt ist, daß sie vor Ablauf von zwei Jahren nicht entlassen werden dürfen, es sei denn aus zwingenden Gründen, die eine sofortige Entlassung rechtfertigen. Das letzte Wort kommt einer paritätischen Kommission zu. Bei Einschränkung des Betriebes werden die Mitglieder des Betriebskomitees als letzte entlassen.

Gelegentlich der ersten Wahlen auf Grund des Gesetzes von 1948 (Anfang 1950), in den Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, sind zirka 700 Betriebskomitees ernannt worden.

In den ersten Zusammenkünften dieser Komitees ist ein gewisses Unbehagen festgestellt worden, herrührend von einer eigenen Interpretation der Bestimmungen des Gesetzes – möglichst eng von Seiten der Unternehmer, möglichst weitreichend von Seiten der Arbeitervvertreter. Beide Teile hielten sich strikte an die Auskünfte und Direktiven der zentralen Organisationen.

In der Mehrzahl der Betriebskomitees machten die Vertreter der Arbeiter den Vorschlag auf Festlegung eines Ordnungsreglementes für die künftige Tätigkeit der Betriebskomitees. Die Unternehmer bemerkten dazu, ein solches Reglement erübrige sich, es werde sich aus der Praxis selbst ergeben, wie der Arbeitsverlauf in den Betriebskomitees zu erfolgen habe.

Ein besonderes Problem war die Frage der Abstimmungen im Schoße der Betriebskommissionen. Die Unternehmer äußerten die

Auffassung, Abstimmungen seien überflüssig, während die Arbeitervertreter darauf Gewicht legten. In vielen Fällen gelangte man zu der Uebereinstimmung, daß Abstimmungen prinzipiell zulässig seien, daß sie aber einstimmig sein müßten. Es ist übrigens festzuhalten, daß die Gebiete sehr selten sind, auf denen den Betriebskomitees ein Beschlußrecht zukommt und sie Veranlassung haben, eine Abstimmung vorzunehmen.

Geringere Schwierigkeiten betrafen die Zeit der Zusammenberufung der Betriebskomitees, die Entschädigung an die Delegierten, die Frage der Einsicht in die Protokolle, ihrer Unterbreitung an den Chef der Unternehmung usw.

Im allgemeinen haben sich die Unternehmer mit dem Gesetz abgefunden, obschon viele die Betriebskomitees als neuen, lästigen Fremdkörper im Betrieb empfinden. Indessen gibt es auch nicht selten Unternehmer, welche an die wohltätige Wirkung der Betriebskomitees «glauben» und die mit deren Einsetzung nicht das Gesetz abgewartet haben. Manche bedauern das Monopol der großen Gewerkschaften hinsichtlich der Aufstellung der Kandidatenlisten. Wieder andere fanden – zu ihrer eigenen Ueberraschung – in den Betriebskomitees Gelegenheit zu bisher ungewohnten, fruchtbringenden Besprechungen mit dem Personal.

Die Gewerkschaften Belgiens haben sich für die unerläßliche Schulung der Mitglieder der Betriebskomitees sehr stark eingesetzt. Es kam ihnen gelegen, daß die Einsetzung der Betriebskomitees auf eine ziemlich lange Periode gestaffelt worden ist. Dies erleichterte die Schulungsarbeit. Die entsprechenden Aufgaben werden im Moment, da die Zahl der Betriebskomitees von 700 auf 3500 ansteigen wird, bedeutend anwachsen (Wahlen in den Betrieben mit weniger als 200 und mehr als 50 Beschäftigten).

\*

In *Holland* sind, wie bereits bemerkt, die Betriebskomitees im Zusammenhang mit einer ziemlich umfassenden sozialwirtschaftlichen Gesetzgebung errichtet worden.

Holland steht in der Mitte zwischen einer halb liberalen und halb planwirtschaftlichen Ordnung.

1945 wurde die sogenannte Stiftung der Arbeit gegründet, zusammengesetzt aus Vertretern der Unternehmerverbände und der Gewerkschaften. Obwohl dieser Vereinigung keine rechtlichen Kompetenzen zukommen, bereitete sie die holländische AHV vor und das Gesetz über die Arbeitslosenversicherung.

1950 erfolgte eine umfassende Gesetzgebung. Es wurde ein zentraler sozialwirtschaftlicher Rat gebildet. Ferner wurden alle Vorbereitungen getroffen zur Bildung von Produktionsgruppen, Hauptwirtschaftsgruppen, Wirtschaftsgruppen, Betriebsräten.

*(Fortsetzung und Schluß in der nächsten Nummer.)*