

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 64 (1972)
Heft: 6

Artikel: Das Mitbestimmungsrecht in personalpolitischer Sicht
Autor: Müller, Oskar
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354559>

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: 16.04.2025

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

Das Mitbestimmungsrecht in personalpolitischer Sicht

Oskar Müller

Die Gewerkschaften haben die Initiative zur Einführung des Mitbestimmungsrechtes ergriffen. Wie notwendig dies ist für die Schaffung menschlicher und menschenwürdiger Verhältnisse für die Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplätzen, das zeigt leider eindrücklich die tägliche Erfahrung.

Drei Beispiele

Da arbeitet ein Kollege schon mehr als dreissig Jahre im gleichen Betrieb. Er wird über 60 Jahre alt. Seine Arbeitskraft lässt nach. Herz- und Rückenbeschwerden machen ihm zu schaffen. Nachts stellen sich bei Föhnlage oft auch Kopfschmerzen ein. Der Kollege, der seine Arbeitskraft jahrzehntelang dem Betrieb zur Verfügung gestellt hat und ein ausgezeichnete Mitarbeiter war, wird wegen seiner nachlassenden Leistung gerüffelt und kritisiert und vor die Geschäftsleitung zitiert. Der in äusserst taktloser Weise und ungerecht kritisierte Kollege leidet schwer unter dieser gemeinen Behandlung: Die Herzbeschwerden nehmen zu – ganz logisch; kurz vor der Pensionierung erleidet er eine Herzkrise –, und nur noch der rechtzeitig eintreffende Hausarzt rettet ihn durch Spritzen vor dem Tode.

Ein anderer älterer Kollege muss zum Arzt, versäumt deswegen eine Viertelstunde Arbeitszeit und vergisst dies im Arbeitsrapport zu vermerken. Der Chef macht deswegen ein grosses Theater, obwohl der Kollege im Monatslohn arbeitet: eine Stunde nutzlose Auseinandersetzung wegen einer Viertelstunde Arbeitsversäumnis. Und das Endergebnis: Der bereits in den Nerven angeschlagene Kollege regt sich wegen des sich unsinnig benehmenden Chefs derart auf, dass er sofort drei Wochen Krankenurlaub nehmen muss. Später kündigt er, und ein anderer Kollege muss deswegen noch im letzten Moment seine Ferien verschieben.

Ein Kollege arbeitet trotz starkem Unwohlsein: Eine Mitarbeiterin ist bereits krank. Eines Morgens kommt er zwei Stunden verspätet ins Geschäft, entschuldigt sich wegen starken Unwohlseins und vermerkt seine zwei Stunden Krankenabwesenheit im Arbeitsrapport. Der Chef macht ein grosses Theater, besteht auf Lohnabzug, obwohl der Kollege im Monatslohn arbeitet. Auf dieses unvernünftige und äusserst taktlose Verhalten des Chefs reagiert der Kollege ebenfalls mit einer Kündigung.

Jeder Arbeitnehmer könnte diesen drei Beispielen weitere aus eigener Erfahrung hinzufügen.

Weshalb solche unsinnige, ungerechte Vorkommnisse?

Man fragt sich unwillkürlich: Wieso müssen sich die Arbeitnehmer immer wieder eine menschenunwürdige, ungerechte Behandlung durch Chefs und Arbeitgeber gefallen lassen? Weil wir immer noch eine Wirtschaftsordnung und ein Arbeitsrecht haben, das dem Arbeitgeber und Eigentümer von Produktionsmitteln eine Vormachtstellung einräumt. Wer zahlt, befiehlt. Die Unternehmens- und Personalpolitik bestimmen vor allem die Unternehmer – ohne Mitentscheid der Arbeitnehmer, und dazu noch ganz im Interesse der Kapitalbesitzer. Wer sich der Unternehmer- und Privateigentumsmacht nicht fügen will, den lässt man diese Macht brutal fühlen, den macht man mundtot, den schikaniert und drängt man schliesslich aus dem Betrieb. Wer als Arbeitnehmer arbeiten muss und nicht ständig seine Stelle wechseln will, muss schliesslich in unserer kapitalistischen Wirtschaft zum Kreuz kriechen, maulhalten und gehorchen und manche Schikane und Ungerechtigkeit hinnehmen. Er muss – als nicht gleichberechtigt mit dem Unternehmer und wirtschaftlich schwächer als der Arbeitgeber – vor der kapitalistischen Machtstruktur unserer liberalen Wirtschaft kapitulieren. Unsere Wirtschaft ist eben nicht um das Allgemeinwohl und das Wohlergehen der Arbeitnehmer, sondern vor allem um die Kapitalinteressen konzentriert.

Hinzu kommt, dass breite Bevölkerungskreise es immer noch als selbstverständlich empfinden, dass nur den Unternehmenseigentümern und ihren Stellvertretern eine Weisungsbefugnis in den Betrieben zukommt. Es ist vielen Arbeitnehmern noch immer nicht bewusst, dass das Eigentumsrecht an Produktionsmitteln eigentlich kein Weisungsrecht über Menschen in sich schliesst.

Allerdings, die Jungen merken instinktiv mehr und mehr, dass die Autorität in den Betrieben auf einer brüchigen und falschen Grundlage beruht. Kein Wunder, wenn die Jugend rebelliert, kein richtiges Verhältnis zur Autorität mehr findet und in ihrem Mangel an Lebenserfahrung aus der Arbeitswelt flüchtet in revolutionäre Utopien, Sex, gesellschaftliche Absonderung. Anstatt Arbeits- und Erfolgsfreude und verständnisvolle Führung erlebt die Jugend an ihrem Arbeitsplatz die ungerechte Behandlung des Personals und die kapitalistische Doppelmoral des Führungskaders: Der Jugend wird einerseits Pflichterfüllung gepredigt – und andererseits spürt die Jugend, dass die Gewinnmaximierung mit allen erlaubten und unerlaubten Mitteln die Hauptmaxime der unternehmerischen Geschäftspolitik ist. Die Jugend fühlt sich deshalb missbraucht und ausgebeutet.

Gerechte und humane Personalpolitik durch das Mitbestimmungsrecht

Diese unhaltbaren Verhältnisse können und müssen durch das Mitbestimmungsrecht geändert werden. Das Mitbestimmungsrecht bein-

haltet, dass die Arbeitnehmer durch ihre delegierten Vertreter gleichberechtigt und gleichmächtig mit dem Kapital die Unternehmenspolitik mitbestimmen – und somit auch in der unternehmerischen Personalpolitik keine Entscheide gefällt werden können ohne die Zustimmung der Arbeitnehmer. Das Mitbestimmungsrecht verhindert, dass ungeeignete Leute, die von gerechter Menschen- und Personalführung nichts verstehen und nichts verstehen wollen, zu Chefs ernannt werden. Das Mitbestimmungsrecht führt zur Absetzung ungeeigneter Vorgesetzter. Bei Einstellungen, Kündigungen, Rationalisierungen, Betriebsstillegungen entscheiden die Arbeitnehmer mit. Ebenso bei der Planung betrieblicher Räume und technischer Anlagen sowie Fabrikationsverfahren. Ebenso in Fragen der Arbeitsplatzgestaltung, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung, der Lohn- und betrieblichen Sozialpolitik, der Umgruppierung oder Versetzung von Mitarbeitern in andere Abteilungen reden und bestimmen die Arbeitnehmer mit, wenn sie ein Mitbestimmungsrecht besitzen. In allen personal- und sozialpolitischen Belangen des Betriebes kommen die Arbeitnehmerinteressen gleicherweise zum Zug wie die Kapitalinteressen. Es geht nicht mehr an, dass der Chef und der Unternehmer allein die Leistungen eines Arbeitnehmers bewerten. Der Bewertete selber und seine Mitarbeiter reden und bewerten mit.

Somit ist das Mitbestimmungsrecht das geeignete und das notwendige Mittel, die personalpolitischen Verhältnisse in den Betrieben und Unternehmen gerecht und menschlich zu gestalten, Schikanie- rung und Ausbeutung der Arbeitnehmer zu verhindern. Das Mitbestimmungsrecht hakt dort ein, wo die wichtigsten personalpolitischen Entscheidungen gefällt werden. Durch das Mitbestimmungsrecht ist ein Chef nicht nur dem Kapital, sondern auch gegenüber den Arbeitnehmern verantwortlich und kann vom Personal zur Rechenschaft gezogen werden, wenn nötig abgesetzt werden. Durch das Mitbestimmungsrecht erhalten die Arbeitnehmer wirklich gleiche und ähnliche Chancen an Gerechtigkeit, Freiheit und persönlicher Entfaltung wie die Unternehmer. Was das bedeutet für das Arbeitsklima, die Personalpolitik und nicht zuletzt auch für die psychische und physische Gesundheit der Arbeitnehmer und ihrer Familien, das liegt auf der Hand. Neben Umweltschutz brauchen wir heute auch Menschen- und Familienschutz durch das Mitbestimmungsrecht.