

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 64 (1972)
Heft: 11-12

Artikel: Mitbestimmung
Autor: Hardmeier, Benno
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354581>

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>

Mitbestimmung¹

Benno Hardmeier

Seit dem letzten Kongress des SGB, der Aufträge für eine Mitbestimmungskonzeption und -aktion erteilte, hat der gewerkschaftliche Mitbestimmungszug ein beachtliches Tempo eingeschlagen:

- Im Januar 1971 wurde ein von der Mitbestimmungskommission des SGB ausgearbeitetes Mitbestimmungsprogramm im Entwurf publiziert und zur Diskussion gestellt. Es wurde nach den Sommerferien vom Bundeskomitee bereinigt und verabschiedet.
- Mitte März 1971 gaben SGB, CNG und SVEA die Lancierung einer gemeinsamen Mitbestimmungsinitiative bekannt, wodurch der Bund ermächtigt werden soll, Vorschriften aufzustellen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung. Die Unterschriftensammlung erfolgte in den Monaten Mai und Juni; am 25. August konnte die Initiative mit über 160 000 Unterschriften eingereicht werden.
- Die Gewerkschaftspresse hat entscheidend bei der Propagierung der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsidee und -forderungen mitgewirkt. An zahlreichen Versammlungen und Kursen der SABZ, der Verbände und Kartelle wurde die Mitbestimmungsfrage behandelt. Der SGB hat auch ein Standardreferat ausgearbeitet, das Referenten zur Verfügung steht.
- Sekretariat und Mitbestimmungskommission des SGB waren gleichzeitig bemüht, die gewerkschaftlichen Mitbestimmungsvorstellung zu konkretisieren und zu präzisieren. So wurden Vorschläge für ein Rahmengesetz über die betriebliche Mitbestimmung formuliert und Lösungen für die Mitbestimmung in den Verwaltungsräten grösserer Unternehmungen ausgearbeitet. Das Ergebnis dieser Vorarbeiten wird in diesem Exposé in groben Zügen dargelegt.
- Sowohl die Gewerkschaften der Privatwirtschaft als auch jene der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe haben in ihrem Bereich Mitbestimmungsforderungen aufgestellt und bereits einiges durchzusetzen vermocht.

Das *Echo*, das die gewerkschaftliche Mitbestimmungsoffensive ausgelöst hat, übertraf die Erwartungen. Es ist nicht so, wie Mitbestim-

¹⁾ Die Arbeitsgruppe 1 des SGB-Kongresses hat dieses Arbeitspapier eingehend diskutiert. Die von der Arbeitsgruppe vorgenommenen Aenderungen sind im Text berücksichtigt.

mungsgegner auf Arbeitgeberseite glauben machen wollen, dass die Mitbestimmungsforderungen bei der Arbeitnehmerschaft ins Leere gestossen sind. Im Gegenteil! Der gewerkschaftliche Marktfor-
schungsbericht der Uniprognosis hat bestätigt, dass bei den *Arbeitnehmern* ein starker und wachsender Wille zur Mitbestimmung vor-
handen ist und damit die Bereitschaft zur Mitverantwortung.

Bei den *Arbeitgebern* hat die Mitbestimmungsinitiative erwartungs-
gemäss nicht eitel Freude ausgelöst. Die stärkste Opposition geht
von den Arbeitgeberverbänden aus, während sich einzelne Arbeit-
geber aufgeschlossener zeigen. Die Forderung nach paritätischer Mitbestimmung in den Verwaltungsräten scheint einen Schock
ausgelöst zu haben. Während die SPS die Mitbestimmungsinitiative
unterstützt, bereitet dieses Volksbegehren gewissen bürgerlichen
Parteien einige Schwierigkeiten. Es macht den Eindruck, als ob von
diesen Parteien auf einen Gegenvorschlag hingearbeitet wird. Dass
sich die *Jugend* von der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsinitia-
tive in starkem Masse angesprochen fühlt, ist als gutes Vorzeichen
zu werten. Was *Bundesrat und Bundesbehörden* betrifft, so ist es er-
freulich feststellen zu können, wie ernst die Initiative genommen
und deren politische Aktualität erkannt wird. Das Biga ist mit den
Vorarbeiten betraut worden. Es hat eine Meinungsumfrage veran-
lasst, die eine Art Bestandesaufnahme über Formen und Umfang
der Mitbestimmung ermöglichen soll. Ein Vernehmlassungsverfah-
ren zur Initiative bei den Kantonsregierungen, Wirtschaftsverbän-
den und politischen Parteien ist eingeleitet. Die Botschaft des Bun-
desrates an die eidgenössischen Räte ist auf Mitte 1973 zu erwarten.
Mit der Volksabstimmung ist im Laufe des Jahres 1974 zu rechnen.
Die gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen sind auf den
Menschen zugeschnitten. Der Arbeitnehmer will nicht einfach Räd-
chen in einem anonymen Produktionsprozess sein. Er will seine
Eigenart und Würde respektiert wissen und seine Fähigkeiten ein-
setzen können. Letzten Endes geht es bei der Mitbestimmung um
wesentliche menschliche Grundbedürfnisse. Die *Gründe für die Mit-*
bestimmung sind in der Situation des Arbeitnehmers zu suchen.
Heere von Arbeitnehmern klagen über die Sinnentleerung der täg-
lichen Arbeit, über Isolierung und Monotonie, über fehlende Ueber-
sicht und Information. Wer könnte übersehen, dass die mensch-
lichen Beziehungen auch am Arbeitsplatz gestört sind, dass sich in
breiten Schichten der Arbeitnehmerschaft Gefühle des Unbehagens
und der Unzufriedenheit kumulieren? Hinzu kommt die zuneh-
mende Unsicherheit, verursacht durch rapide wirtschaftliche Struk-
turänderungen. Wer den Verlust seines Arbeitsplatzes infolge Be-
triebsschliessung Zeitungsmeldungen entnehmen muss, wird Ge-
fühle der Empörung nicht unterdrücken können. Wo der Mensch
nur als Arbeitskraft behandelt wird, können selbst grosszügige
Geldleistungen offene Wunden nicht mehr heilen. Die wachsende

Zahl von Betriebsschliessungen verstärkt den Wunsch nach Mitbestimmung. Die wirtschaftliche Konzentration führt zu unternehmerischer Machtballung, die nach Kontrollen und Gegengewichten ruft. Mitbestimmung wird damit zur gesellschaftspolitischen Aufgabe. Dies um so mehr, als es auch gilt, die Diskrepanz zwischen politischer Demokratie und fehlender wirtschaftlicher Demokratie zu überwinden.

1. Betriebliche Mitbestimmung

Die betriebliche Mitbestimmung umfasst:

- Einstellungen und Entlassungen,
- Versetzungen und Beförderungen,
- menschliche Beziehungen,
- Disziplinarwesen,
- Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsablauf,
- Arbeitsplatz-, Leistungs- und Verhaltensbewertung,
- Akkord- und Prämienwesen,
- Arbeitszeiteinteilung,
- Unfallverhütung und Arbeitssicherheit,
- Gesundheitsschutz und Hygiene,
- Wohlfahrts- und Freizeiteinrichtungen,
- soziale Institutionen wie Pensions- und Krankenkassen,
- Wohnungswesen,
- Aus- und Weiterbildung,
- Vorschlagswesen
- und ähnliches.

In seinem Mitbestimmungsprogramm betont der SGB, dass die Mitbestimmung auf gesetzlichem und vertraglichem Weg zu realisieren sei. Insbesondere im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung ist vertraglichen Lösungen ein weiter Spielraum zu belassen. Gewisse gesetzliche Vorschriften drängen sich jedoch auf. Ein Rahmengesetz über die betriebliche Mitbestimmung soll einige unabdingbare Mindestvorschriften sowie subsidiäre Bestimmungen enthalten, die dann gelten, wenn die Vertragspartner nichts anderes vereinbaren. Diese Mindestvorschriften bedeuten nicht, dass sich die Arbeitnehmer und Gewerkschaften damit begnügen. Weiterreichende vertragliche Regelungen sind gemäss den Zielsetzungen des gewerkschaftlichen Mitbestimmungsprogramms anzustreben.

Unser *Vorschlag für ein Rahmengesetz über die betriebliche Mitbestimmung* umschreibt den Inhalt der Gesetzesbestimmungen, ohne sich bereits auf gesetzgeberische Formulierungen festzulegen.

<i>Betriebskommissionen:</i>	Betriebskommissionen sind von der Belegschaft frei zu wählen und setzen sich aus Belegschaftsangehörigen zusammen. Betriebskommissionen sind Organe der Belegschaft und der Vertragspartner.
Schaffung von Betriebskommissionen	Werden Betriebskommissionen nicht durch Vereinbarungen zwischen den Vertragspartnern gebildet, so hat deren Schaffung dann zu erfolgen, wenn dies mindestens ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer verlangt.
Wahl	Gibt es keine Vereinbarung zwischen den Vertragspartnern über Wahl und Bestellung der Betriebskommissionen, so gelten für die Betriebskommissionswahlen jene Bestimmungen, die in einer Verordnung festzulegen sind.
<i>Aufgaben und Rechte der Betriebskommissionen</i>	
Wirtschaftliche Fragen	Die Betriebskommissionen und die zuständigen Arbeitnehmerorganisationen sind von der Geschäftsleitung regelmässig, rechtzeitig und umfassend über Geschäftsgang und wirtschaftliche Lage der Unternehmung sowie betriebliche Änderungen zu informieren. Die Information ist in geeigneter Weise an die Belegschaft weiterzugeben.
Personelle Fragen	Die Betriebskommissionen haben in personellen Fragen (Einstellungen, Beförderungen, Disziplinarwesen usw.) mindestens ein Mitspracherecht.
Entlassungen	Im Falle drohender Entlassungen, Arbeitszeiteinschränkungen oder Versetzungen hat die Geschäftsleitung die Betriebskommissionen und zuständigen Arbeitnehmerorganisationen zu informieren und mit ihnen gemeinsam nach tragbaren Lösungen zu suchen.
Soziale Fragen	In sozialen Fragen, insbesondere bei Wohlfahrts- und Sozialeinrichtungen, ist das Mitbestimmungsrecht zu gewährleisten. Sofern nichts anderes vertraglich vereinbart wird, erfolgt die Mitbestimmung durch die Betriebskommissionen. Einrichtungen der Altersvorsorge (sogenannte zweite Säule) – betrieblich oder überbetrieblich – sind paritätisch zu verwalten; die Mitbestimmung hat sich auch auf die Anlage der Mittel zu erstrecken.

Andere Fragen	Die Betriebskommissionen haben insbesondere auch in folgenden Bereichen ein Mitbestimmungsrecht: Unfallschutz und Hygiene, Vorschlagswesen, Lohnsysteme und Arbeitsplatzbewertung, Aus- und Weiterbildung, technische und organisatorische Fragen.
Spezialkommissionen	Werden für bestimmte Aufgaben und Sachbereiche spezielle Kommissionen gebildet, so hat die Wahl der Arbeitnehmervvertreter und die Aufgabenumschreibung im Einvernehmen mit den Betriebskommissionen zu erfolgen.
Belegschaftsversammlungen	Den Betriebskommissionen steht das Recht zu, Belegschaftsversammlungen während der Arbeitszeit einzuberufen und durchzuführen.
Berater	Die Betriebskommissionen können zu Kommissionsitzungen und Besprechungen mit der Geschäftsleitung Berater beiziehen.
Freistellung	Die Betriebskommissionen und ihre einzelnen Mitglieder üben ihre Aufgaben und Funktionen ohne Lohnausfall während der Arbeitszeit aus.
<i>Weitere Bestimmungen:</i>	
Schutz der Betriebskommissionsmitglieder	Die Betriebskommissionsmitglieder dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.
Auskunfts-pflicht der Geschäfts-leitung	Die Geschäftsleitung hat den Betriebskommissionen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Informationen, Unterlagen und Auskünfte zu geben. Sie hat Vorschläge der Betriebskommissionen innert nützlicher Frist zu behandeln.
Bildungs-veranstaltungen	Der Bund gewährt an Bildungsveranstaltungen für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer finanzielle Beiträge, insbesondere an Schulungsveranstaltungen und -kurse für Betriebskommissionsmitglieder. Für solche Bildungsveranstaltungen ist bezahlter Bildungsurlaub zu gewähren.

2. Mitbestimmung in den Verwaltungsräten

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bliebe Stückwerk, wollte man sie auf betriebliche Belange beschränken. Die Mitbestimmung muss auch den Unternehmungs-Bereich umfassen und somit die wirtschaftlich-finanziellen Fragen einschliessen. Die Vertretung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten – integraler Bestandteil des SGB-Konzeptes – soll ermöglichen, dass die

Sorgen und Anliegen der Arbeitnehmer auch auf dieser Ebene, in diesem wichtigen Unternehmungsorgan direkt zum Ausdruck gebracht werden können. Diese Mitbestimmungsforderung dient ebenso wie die anderen dem Zweck, die Arbeitssituation zu verbessern und die Würde des arbeitenden Menschen zu wahren. Wenn im Verwaltungsrat letzte Entscheidungen etwa über Investitionen, Fusionen oder Betriebsschliessungen getroffen werden, so wird dadurch die Belegschaft unmittelbar betroffen, und zwar ohne dass bis jetzt die Arbeitnehmerschaft etwas dazu zu sagen hätte. Dieser Zustand ist ungerecht und unhaltbar. Ein Blick auf die Zusammensetzung der Verwaltungsräte wichtiger Aktiengesellschaften zeigt nicht nur ein Uebermass an Mandatskumulation, sondern auch eine Berücksichtigung der verschiedensten Interessen: Banken, Lieferanten, Abnehmer usw. Dass man ausgerechnet den Arbeitnehmern eine Vertretung verweigern will, ist nicht zu verstehen, zeigt aber mit aller Deutlichkeit, mit welcher Vehemenz Machtpositionen und Privilegien verteidigt werden.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund verlangt grundsätzlich eine *paritätische Besetzung der Verwaltungsräte* grösserer Gesellschaften. Da die Aktiengesellschaft die am weitesten verbreitete Unternehmungsform darstellt, ist es gerechtfertigt, sich zunächst darauf zu konzentrieren und mit diesem Zielpunkt eine Reform des Aktienrechts zu fordern. Es ist auch richtig, beim Verwaltungsrat anzusetzen. Einmal handelt es sich beim Verwaltungsrat gewissermassen um eine Kollegialbehörde, in die sich – durch Aenderung der gesetzlichen Bestimmungen im OR – Arbeitnehmervertreter eingliedern lassen, ohne Funktion und Beschlussfähigkeit dieser unternehmerischen Entscheidungsstelle zu beeinträchtigen. Hinzu kommt etwas, was für die Mitbestimmungspraxis von grosser Bedeutung sein wird: Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat üben diese Mitbestimmungsfunktion nicht vollamtlich aus. Das Mitwirken der Arbeitnehmervertreter ist also unter Beibehaltung ihrer beruflichen Tätigkeit und Stellung ohne weiteres möglich.

Mit der Forderung nach Mitbestimmung in den Verwaltungsräten grösserer Aktiengesellschaften stellt sich eine Reihe rechtlicher Probleme. Dr. Kurt Meyer, Fürsprecher in Langenthal, ist vom SGB mit der juristischen Abklärung solcher Fragen beauftragt worden. In seinem Bericht gibt Kollege Meyer einen *Ueberblick über mögliche gesetzgeberische Lösungen zur Realisierung der Mitbestimmung im Verwaltungsrat*. Es handelt sich um Vorabklärungen, Vorschläge und Diskussionsgrundlagen, nicht aber um einen ausgearbeiteten, formulierten Gesetzesentwurf. Basierend auf dem Mitbestimmungsprogramm des SGB und dem juristischen Bericht von Dr. Kurt Meyer lässt sich eine Lösung skizzieren. Andere Alternativen sind damit nicht ausgeschlossen. Es wird aber gezeigt, dass die Forderungen realisierbar und praktikable Lösungen möglich sind.

*Unter-
stellung*

Den Mitbestimmungsvorschriften über den Verwaltungsrat zu unterstellen wären Aktiengesellschaften mit 500 und mehr Beschäftigten. Es scheint zweckmässig und entspricht dem auf den Menschen ausgerichteten Ziel der Mitbestimmung, als Kriterium für die Unterstellung auf die Zahl der Beschäftigten abzustellen.

Es ist nicht ausgeschlossen, dass Unternehmungen nach Mitteln und Wegen zur Umgehung der Mitbestimmung im Verwaltungsrat suchen werden. Solchen Absichten soll begegnet werden können. Will eine AG die Mitbestimmung umgehen, etwa durch Aufspaltung der Unternehmung in mehrere Rechtspersönlichkeiten oder Aenderung der Rechtsform, so muss ein Einspruchsrecht (Belegschaftsangehörige oder zuständige Gewerkschaften) garantiert werden.

*Zusammen-
setzung des
Verwaltungs-
rates*

Die Verwaltungsräte der unterstellten Aktiengesellschaften sind paritätisch zu besetzen, haben also aus einer gleich grossen Zahl von Arbeitnehmer- und Kapitalvertretern zu bestehen. Der Präsident des Verwaltungsrates wird durch den Verwaltungsrat gewählt. Kommt – wegen der Parität – keine Wahl zustande, so hätte ein Schiedsgericht die Wahl vorzunehmen, wobei die Kapital- und Arbeitnehmerseite im Verwaltungsrat je einen Schiedsrichter und das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement den Obmann des Schiedsgerichtes bezeichnen könnten.

*Wahl des
Verwaltungs-
rates*

Die Generalversammlung der Aktionäre hätte wie bisher ihre Vertreter zu wählen.

Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat sind durch die Arbeitnehmer der unterstellten Unternehmung zu wählen. Für diese Wahlen könnten folgende Regeln begleitend sein:

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der zur Vertretung und Zeichnung befugten Personen (also vom Prokuristen an aufwärts), die mindestens drei Monate in der Unternehmung beschäftigt sind. Wählbar in den Verwaltungsrat sind die wahlberechtigten Arbeitnehmer, die mindestens zwanzigjährig und seit mindestens einem Jahr in der Unternehmung beschäftigt sind. Für die Ausländer wäre als zusätzliche Bedingung angezeigt, dass sie seit mindestens drei Jahren in der Schweiz Wohnsitz haben müssen. Wählbar sollten zudem Personen sein, die mindestens zwanzigjährig sind und in

keinem Arbeitsverhältnis zur Unternehmung stehen, aber aus dem Kreise der zuständigen Arbeitnehmerorganisationen stammen oder ihnen verbunden sind. Die gesetzliche Vorschrift, wonach die Mehrheit der Verwaltungsräte Schweizer Bürger sein müssen, sollte beibehalten werden und auch auf die Arbeitnehmervertreter Anwendung finden.

Eine paritätische Wahlkommission hätte den Termin der Wahlen zu bestimmen und die Wahlen rechtzeitig bekannt zu machen.

Es ist ein Wahlregister zu erstellen. Beispielsweise bis spätestens 20 Tage vor der Wahl können die wahlberechtigten Arbeitnehmer Wahlvorschläge machen, wobei jeder Wahlvorschlag von mindestens 20 Wahlberechtigten zu unterzeichnen ist. Spätestens 10 Tage vor der Wahl müsste jeder Wahlberechtigte im Besitz einer gedruckten Wahlliste sein. Jeder Wahlberechtigte kann auf seiner Liste so vielen Kandidaten die Stimme geben als Sitze zu vergeben sind.

Amtsdauer

Die Wahlperiode sollte höchstens vier Jahre betragen. Eine Beschränkung der Amtsdauer der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat scheint angezeigt. Zudem wäre die Möglichkeit einer Abberufung der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat vorzusehen, z. B. wenn dies die Hälfte der Wahlberechtigten verlangt.

Andere Fragen

Die Arbeitnehmervertreter sind in bezug auf ihre Rechte und Pflichten den Kapitalvertretern gleichzustellen. Das gilt auch für die Verantwortlichkeit, wobei aber nach Meinung von Dr. Kurt Meyer die Haftung der Arbeitnehmervertreter nach zwei Seiten besonders auszugestalten wäre:

Der Arbeitnehmervertreter soll nur solidarisch mit seinesgleichen haften; die Haftung ist betragsmässig zu beschränken.

Die finanziellen Bezüge der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat sollen zugunsten eines Mitbestimmungsfonds abgeschöpft werden. Dieser Fonds soll die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Mitbestimmung unterstützen und könnte zudem als Sicherheit für allfällig geschuldete Beträge dienen, die sich aus der Organhaftung der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat ergeben.

Dr. Kurt Meyer behandelt in seinem Bericht eine Vielzahl weiterer Fragen, die nicht alle aufgeführt werden können. Er betont insbesondere, wie notwendig es wäre, bei einer Revision des Aktienrechts die Kompetenzen zwischen Generalversammlung und Verwaltungsrat klarer abzugrenzen. Bildet der Verwaltungsrat Ausschüsse, so muss Gewähr bestehen, dass dadurch die Arbeitnehmervertreter nicht ausgeschaltet und ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht ausgehöhlt werden. Der Weitergabe der Information durch die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat ist besondere Aufmerksamkeit zu schenken und lässt sich wohl am besten von Fall zu Fall – unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und der Unternehmung – lösen.

Probleme ergeben sich bei den multinationalen Unternehmungen. Dies gilt insbesondere für jene schweizerisch beherrschten Unternehmungen, die im Ausland mehr Personen beschäftigen als in der Schweiz. Das schweizerische Recht bleibt seiner Natur nach auf unser Land beschränkt, weshalb im Ausland bestehende Betriebsstätten und dort beschäftigte Arbeitnehmer nicht erfassbar sind. Im Zusammenhang mit den multinationalen Unternehmungen sind weitere Abklärungen nötig und drängen sich internationale Zusammenarbeit und Koordination auf.

3. Mitbestimmung für und durch den Arbeitnehmer

Aus den bisherigen Ausführungen lässt sich ermessen, wo und wie gewählte Repräsentanten der Arbeitnehmer Mitbestimmungsfunktionen ausüben sollen. Doch darin kann sich die Mitbestimmung nicht erschöpfen. Der Arbeitnehmer selbst muss mitbestimmen können, insbesondere in Fragen, die seine Person und seine Arbeit betreffen. Der Gestaltungsraum des einzelnen Arbeitnehmers oder des Arbeitsteams soll erweitert werden. Wie sehr den Gewerkschaften dieser Aspekt der Mitbestimmung am Herzen liegt, geht aus dem Mitbestimmungsprogramm des SGB ganz klar hervor. Dieser Bereich individuellen Mitbestimmens, der stark von betrieblichen Unterschieden und Besonderheiten geprägt sein dürfte, lässt sich im allgemeinen eher durch vertragliche Lösungen als generelle gesetzliche Vorschriften erschliessen. Den einzelnen Verbänden bleibt somit auch auf diesem Gebiet ein breiter Aktionsradius für betriebs- und branchengerechte Regelungen.

Die Gewerkschaften werden alles daran setzen, dass die Mitbestimmung nicht nur eine Chance für wenige, sondern eine Möglichkeit aktiver Mitwirkung für viele wird.

Resolution: Mitbestimmung

Den Gewerkschaften geht es um das Wohlergehen und die Rechte der Arbeitnehmer. Deshalb kämpfen sie für die Mitbestimmung! Der Arbeitnehmer ist mündig. Er will als Mensch respektiert werden. Im Arbeitsprozess soll er seine Fähigkeiten einsetzen, sich beruflich und menschlich entfalten können. Die Arbeitnehmer haben ein Recht darauf, umfassend informiert und in die Entscheidungsprozesse einbezogen zu werden.

Ziel der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsoffensive ist es,

- die Arbeitswelt menschengerechter zu gestalten;
- unternehmerischer Machtballung und möglichem Machtmissbrauch zu begegnen;
- dem Arbeitnehmer zu umfassender Mitwirkung und Mitgestaltung zu verhelfen;
- die Wirtschaft zu demokratisieren.

Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer muss als Grundrecht in der Bundesverfassung verankert werden. Um dies zu erreichen, haben die Gewerkschaften ihre *Mitbestimmungsinitiative* lanciert. Die Mitbestimmung soll auf gesetzlichem und vertraglichem Weg, im Bereich der Privatwirtschaft wie in den öffentlichen Diensten, verwirklicht werden.

Das bewährte und flexible Instrument der Gesamtarbeitsverträge ist besonders dazu geeignet, die *individuellen Mitbestimmungsmöglichkeiten* des einzelnen Arbeitnehmers auszubauen und zu garantieren. Aufgabenbereich und Einfluss der *Personal- und Betriebskommissionen* gilt es zu vergrössern. Diesem Ziel soll ein Rahmengesetz über die betriebliche Mitbestimmung dienen. Ueber die gesetzlichen Vorschriften hinaus werden sich die Gewerkschaften für weiterreichende vertragliche Lösungen einsetzen.

Die Forderung nach *Mitbestimmung in den Verwaltungsräten* ist fester Bestandteil des Mitbestimmungskonzeptes des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Der SGB verlangt insbesondere eine paritätische Zusammensetzung der Verwaltungsräte grösserer Aktiengesellschaften. Die eingeleitete Revision des Aktienrechts darf die Mitbestimmungsfrage nicht ausklammern. Im Zuge dieser Reform muss die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten realisiert werden. Der SGB erwartet vom Bundesrat, dass er der Arbeitsgruppe zur Ueberprüfung des Aktienrechts einen entsprechenden Auftrag erteilt und die Kommission auch personell erweitert.

Zum Mitbestimmen braucht es *Wissen und Charakter*. Die Gewerkschaften werden ihre Schulungs- und Bildungstätigkeit im Hinblick auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer verstärken.

Der bezahlte Bildungsurlaub schafft die Voraussetzungen dafür.