

Demokratie im Arbeitsleben

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

Objektyp: **Article**

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

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

Heft 2

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-354785>

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.

Demokratie im Arbeitsleben

Benno Hardmeier

Die Wirtschaft zu demokratisieren ist eine ebenso alte wie weltweite Forderung der freien Gewerkschaften. Dabei mögen – je nach den nationalen Gegebenheiten und Erfahrungen – die Methoden zur Realisierung dieses Zieles und auch die Motive voneinander abweichen, doch die grundsätzliche Zielsetzung ist überall dieselbe: Die Arbeitnehmer sollen ihr Arbeitsleben freier mitgestalten können und in den wirtschaftlichen Entscheidungsmechanismus einbezogen werden.

I. IBFG-Arbeitsdokument «Demokratie im Arbeitsleben»

Einen informierten Überblick über die Bestrebungen und Forderungen der Gewerkschaften in den verschiedensten europäischen und aussereuropäischen Ländern vermittelt das Arbeitsdokument «Demokratie im Arbeitsleben», das am 11. Weltkongress des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften in Mexiko (vom 17.–25. Oktober 1975) beraten wurde und einen Schwerpunkt der Kongressarbeiten bildete.

In diesem wichtigen und aufschlussreichen Dokument werden auch die *Unterschiede in den nationalen Mitbestimmungsmodellen* der Gewerkschaften keineswegs verschwiegen. Es wird unter anderem darauf hingewiesen, dass die italienischen und die belgischen Gewerkschaften das Prinzip der Arbeiterkontrolle in den Vordergrund stellen, dass etwa in Schweden, Holland und der Bundesrepublik im Detail voneinander abweichende Regelungen für die Mitbestimmung im Unternehmungsbereich gelten. Solche Unterschiede sind in Anbetracht der nationalen Gegebenheiten (auch der rechtlichen Voraussetzungen) und gewerkschaftlichen Tradition nur allzu verständlich. Sie machen zudem deutlich, dass die dem IBFG angeschlossenen Gewerkschaften das Heil nicht in einem wirklichkeitsfernen Mitbestimmungs-Eintopf suchen, sondern realitätsbezogene Lösungen vertreten.

Bei allen Unterschieden besteht jedoch grundsätzlich *Übereinstimmung in der Zielsetzung*. «In der ganzen Welt streben die Gewerkschaften nach mehr Demokratie im Arbeitsleben.» Das fundamentale Ziel sei dasselbe, nämlich den Arbeitnehmern eine viel umfassendere Mitsprache bei den Entscheidungen einzuräumen, die ihr Alltagsleben bestimmen. «So wie die vergangenen hundert Jahre das Ringen um die Ausdehnung der politischen Bürgerrechte auf die arbeitende Bevölkerung kennzeichneten, werden die kommenden Jahre das Ringen um die Ausdehnung der Demokratie auf das Arbeitsleben bringen.» Ein Grundgedanke im IBFG-Dokument ist

besonders hervorzuheben: die *Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge* und die *Rolle der Gewerkschaften*. Mitbestimmung dürfte nicht als Ersatz für bestehende Tarifverhandlungsmethoden oder als eine Alternative zu starken Gewerkschaften angesehen werden.

Aus den zahlreichen Hinweisen, die im Mitbestimmungsbericht des IBFG enthalten sind, seien einige herausgegriffen.

Eine *Hauptforderung des britischen Gewerkschaftsbundes TUC* bezieht sich auf die «Offenlegung der Bücher» durch die Geschäftsleitung. «Ausserdem verlangen die Gewerkschaften als ihr Recht vollständige Informationen über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens wie auch die erforderlichen Einzelheiten zu Sozial- und Personalfragen.»

Aufschlussreich ist der folgende Passus über die *Wahl der Arbeitnehmervertreter*. «Die verschiedenen nationalen Erfahrungen mit der Mitbestimmung zeigen, dass die Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten und ähnlichen Gremien auf unterschiedliche Weise gewählt werden können. Die Wahl kann durch die gesamte Belegschaft vorgenommen werden, wie es in Norwegen der Fall ist und aufgrund des Mitbestimmungsgesetzes von 1952 in Deutschland. Sie kann aber auch von den Betriebsräten oder anderen bestehenden demokratischen Strukturen, einschliesslich der Gewerkschaften, durchgeführt werden wie in den Niederlanden, Schweden und aufgrund des Mitbestimmungsgesetzes von 1951 in der Bundesrepublik.» In bezug auf die Schweiz wäre dazu ergänzend festzuhalten, dass nach Meinung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes die Arbeitnehmer-Verwaltungsräte (geltend für grössere Aktiengesellschaften) durch die Belegschaften der betreffenden Unternehmungen gewählt werden müssten.

Nicht nur die westeuropäischen Gewerkschaften fordern mehr Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmer. Der IBFG macht konkrete Angaben über bestehende Teillösungen oder gewerkschaftliche Forderungen in lateinamerikanischen und asiatischen Staaten. Der IBFG weist jedoch auch darauf hin, dass bei den *Gewerkschaften in Entwicklungsländern* vielfach noch grundsätzliche Aufgaben im Vordergrund stehen: der Kampf um die Anerkennung der Gewerkschaften, um angemessene Arbeitsrechte, um echte Tarifverhandlungen.

In einem speziellen Kapitel behandelt der IBFG die *Produktivgenossenschaften*, wobei unter anderem die grosse Bedeutung der Genossenschaften in Israel erwähnt wird, sowie verschiedene Formen der *Kapitalbeteiligung*. «Die ungleiche Verteilung von Reichtum und Einkommen in der Gesellschaft hat die Forderung nach einer besseren Wirtschaftsdemokratie über Miteigentum an den Kapitalressourcen ausgelöst. Der radikalste und weitreichendste Plan eines wirtschaftlichen Miteigentums ist der Vorschlag eines Gewinn- und Anlagefonds für Lohnverdiener, den die LO Dänemark auf ihrem Kongress

1971 aufgestellt hat und der 1973 der Legislative eingereicht wurde.» Die wohl schwierigsten Probleme im Rahmen der Mitbestimmung stellen sich im Zusammenhang mit den *multinationalen Unternehmen*. «Es ist ein wesentliches Ziel der internationalen freien Gewerkschaftsbewegung, innerhalb der multinationalen Gesellschaften eine stärkere Demokratie im Arbeitsleben fördern zu helfen.» Zwar vermag der IBFG für die «Multis» noch kein Rezept anzubieten. Immerhin sind Fortschritte zu verzeichnen. Der Gewerkschaftliche Beratungsausschuss bei der OECD hat zusammen mit dem IBFG und den Internationalen Berufssekretariaten ein detailliertes Zehn-Punkte-Programm zur Kontrolle der multinationalen Gesellschaften ausgearbeitet, «dessen Verwirklichung den Beginn einer umfassenderen Demokratie im Arbeitsleben innerhalb dieser Gesellschaften sehr erleichtern wird.» Die Europäischen Gemeinschaften sind ebenfalls nicht untätig geblieben. Es gibt Entwürfe für eine Europäische Aktiengesellschaft mit Arbeitnehmer-Mitbestimmung im Aufsichtsrat und für eine Harmonisierung der nationalen Aktienrechte.

II. Mitbestimmungskonzepte und -aktionen der Schweizer Gewerkschaften

Die *Mitbestimmungsaktionen der Schweizer Gewerkschaften* lassen sich ohne weiteres in diese weltweite Entwicklung für mehr Demokratie im Wirtschaftsleben einordnen. Aber die Schweizer Gewerkschaften kopieren nicht ausländische Modelle. Ihre Mitbestimmungskonzepte sind auf die helvetische Wirklichkeit abgestimmt, gehen von den schweizerischen Gegebenheiten aus und versuchen, Bestehendes auszubauen. Zum Glück müssen wir nicht vom Nullpunkt ausgehen. Einiges ist ja vorhanden und funktionsfähig: Betriebskommissionen, ein ausgebautes System von Gesamtarbeitsverträgen, paritätische Einrichtungen auf Betriebs- und Branchenebene, das Vernehmlassungsverfahren im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Im folgenden soll ein *Überblick* darüber gegeben werden, was die Gewerkschaften seit der Lancierung der Mitbestimmungs-Initiative getan haben. Wir wollen einige vertraglich vereinbarte Teilerfolge aufzählen und wichtige branchenspezifische Mitbestimmungskonzepte einzelner Gewerkschaften kurz erläutern. Wir beschränken uns dabei auf den Tätigkeitsbereich des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes und seiner Verbände. Selbst dieser unvollständige Überblick widerlegt eindrücklich die zu Unrecht erhobene Behauptung, die Gewerkschaften hätten nur eine Initiative, aber keine klaren Vorstellungen über die konkreten Formen der Mitbestimmung. Zunächst wollen wir mit ein paar *historischen Randbemerkungen* darlegen, dass die Mitbestimmungsforderung keinesfalls als blosse

Modeströmung abgetan werden darf. Es handelt sich um ein echtes Problem, wie selbst der Bundesrat in seiner Mitbestimmungsbotschaft erklärt hat, zudem um eine alte gewerkschaftliche Forderung. 1893 hat die Sozialdemokratische Partei, unterstützt vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund, ein Volksbegehren «Recht auf Arbeit» eingereicht. Neben verschiedenen Bestimmungen zwecks Verwirklichung des Rechts auf Arbeit enthielt diese Initiative auch die folgende Forderung: «demokratische Organisation der Arbeit in den Fabriken und ähnlichen Geschäften». – Ein anderes Beispiel: Im «Minimalprogramm des SGB» von 1924 wird in einem wichtigen Abschnitt für die Arbeiter ein «Mitspracherecht in allen Betriebsangelegenheiten» verlangt. – In den dreissiger Jahren hat die Arbeiterbewegung einen «Plan der Arbeit» ausgearbeitet, der aus der Krise herausführen und zugleich die Wirtschaft umgestalten sollte. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bildete einen integralen Bestandteil der Arbeitsplan-Idee. Es wurde verlangt, dass die Vertretung der Belegschaften in den Betriebsausschüssen, in den Betriebsdirektionen sowie in den Verwaltungsräten zu ordnen sei.

Doch nun zur *Gegenwart*. Seit der Ankündigung der Mitbestimmungs-Initiative durch die drei Gewerkschaftsbünde SGB, CNG und SVEA Anfang 1971 sind Fortschritte erzielt worden. Ganz allgemein ist festzustellen, dass durch die Lancierung der Initiative das Mitbestimmungsproblem in weitesten Kreisen als solches anerkannt wurde. Das Stichwort «Sensibilisierung» ist hier angebracht. Auch bei Arbeitgebern – dies sei anerkannt – wurden Denkanstösse und Impulse ausgelöst. Es ist den Initianten auf jeden Fall gelungen, mit ihrem Vorstoss die Problematik des modernen Arbeitslebens in den Brennpunkt zu rücken. Die Wünschbarkeit und Notwendigkeit einer Humanisierung der Arbeitswelt wird denn auch kaum bestritten. Die Lösungsvorschläge zeigen dann allerdings ein breites Spektrum.

Das Mitbestimmungspostulat ist in jüngster Zeit zum *Verhandlungsziel bei zahlreichen wichtigen Vertragserneuerungen* geworden. Zwar blieb es immer bei kleinen Schritten; eigentliche Durchbrüche scheiterten am Widerstand der Arbeitgeber. Aber auch Teilerfolge sind nicht zu unterschätzen. Einige Beispiele müssen genügen.

Die *Gewerkschaft Textil-Chemie-Papier* hat im Gesamtarbeitsvertrag für die Basler Chemische Industrie im Artikel 41 die Kompetenzen der Arbeiterkommissionen wesentlich ausgebaut und abgesichert. Im genannten Artikel sind der Aufgabenbereich, die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsfunktionen der Arbeiterkommissionen umschrieben. Ebenfalls die Regelung der Freistellung der Arbeiterkommissions-Präsidenten und allenfalls weiterer Mitglieder der Arbeiterkommissionen. Im Vertrag ist der Bildungsurlaub für Mitglieder der Arbeiterkommissionen festgelegt. – Auch in anderen

Kollektiv- und Gesamtarbeitsverträgen der GTCP sind die Mitwirkungsrechte der Arbeiterkommissionen vertraglich ausgebaut worden. So vor allem in der Papierindustrie und bei der Firestone Pratteln.

Der *Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband* konnte bei der Erneuerung der Vereinbarung in der Maschinen- und Metallindustrie im Sommer 1974 je eine Verabredung über die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb und über Betriebsschliessungen treffen. In der Verabredung über die «*Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb*» werden die Betriebskommissionen als legitime Vertreter aller der Vereinbarung unterstehenden Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber anerkannt. Im einzelnen haben jeweils Geschäftsleitung und Betriebskommission den Anwendungsbereich von Mitsprache und Mitbestimmung festzulegen. Der Schutz der Betriebskommissionsmitglieder vor Benachteiligung ist gewährleistet. Die Mitglieder und die Stellvertreter der Betriebskommissionen haben Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub. In der *Verabredung über Betriebsschliessungen* wird den betroffenen Arbeitnehmern, ihren betrieblichen Vertretern und den Vertragsparteien eine möglichst frühzeitige Information im Falle drohender Betriebsschliessungen zugesichert, ebenso ein gewerkschaftliches Verhandlungsrecht über die Folgen von Betriebsschliessungen. – In der *Uhrenindustrie* drängt der SMUV mit grossem Nachdruck auf die Schaffung wirklicher Betriebskommissionen.

In der jetzigen Phase des Kampfes um Mitbestimmung dürften vor allem die *gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzepte* interessieren, die zum Teil einen beachtlichen Konkretisierungsgrad aufweisen und neben allgemeinen Bestimmungen viele Details enthalten.

Das *Mitbestimmungsprogramm des SGB*, im Sommer 1971 verabschiedet, bildet die programmatische Grundlage. Es wurde im Herbst 1972 durch zwei wichtige Dokumente ergänzt: Eine Skizze für ein *Rahmengesetz über die betriebliche Mitbestimmung* und *Vorschläge für die Mitbestimmung in den Verwaltungsräten* grösserer Aktiengesellschaften. Aus diesen Basisdokumenten seien folgende Schwerpunkte und Forderungen herausgegriffen:

1. Wir sprechen absichtlich von einem Rahmengesetz über die betriebliche Mitbestimmung. Dadurch wird klar gemacht, dass uns kein Betriebsverfassungsgesetz nach deutschem Muster – also mit unzähligen Einzelschriften – vorschwebt. Es geht vielmehr um die Fixierung einiger wesentlicher gesetzlicher Mindestvorschriften, insbesondere die Betriebskommissionen betreffend. Die Details, zum Beispiel über die Wahl der Betriebskommissionen, wären durch Gesamtarbeitsverträge und betriebliche Reglemente zu ordnen. Aus unseren Vorschlägen geht auch hervor, in welcher Richtung der Einbezug der Arbeitnehmerorganisationen sich aufdrängt. Es heisst da zum Beispiel:

«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.» Weiter: «Im Falle drohender Entlassungen, Arbeitszeiteinschränkungen oder Versetzungen hat die Geschäftsleitung die Betriebskommissionen und die zuständigen Arbeitnehmerorganisationen zu informieren und mit ihnen gemeinsam nach tragbaren Lösungen zu suchen.»

2. In bezug auf die Arbeitnehmervertretung in den Verwaltungsräten hat der SGB präzisiert, dass sich diese Forderung auf grössere Aktiengesellschaften beschränkt, zum Beispiel solche mit 500 und mehr Beschäftigten. Für diese Gesellschaften ist unser Ziel die paritätische Zusammensetzung der Verwaltungsräte; Parität heisst zahlenmässige Gleichstellung der Arbeitnehmer- und Kapitalvertreter. Die Arbeitnehmer-Verwaltungsräte wären durch die Belegschaften der jeweiligen Unternehmung frei zu wählen. An diesem wichtigen Grundsatz halten wir fest. Mit andern Worten: Das aktive Wahlrecht soll allein den Arbeitnehmern in der Unternehmung zustehen. Die Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat soll primär aus Belegschaftsangehörigen bestehen, doch ist die Wahl von aussenstehenden Arbeitnehmervertretern (passives Wahlrecht) nicht zum vornherein auszuschliessen. Da heute viele Unternehmungen Verwaltungsräte von aussen holen, wäre es ungerecht, diese Möglichkeit für Arbeitnehmer-Verwaltungsräte prinzipiell auszuschliessen.

Wir stellen mit Genugtuung fest, dass *verschiedene SGB-Gewerkschaften für ihren Tätigkeitsbereich eigene und ergänzende Mitbestimmungskonzepte* ausgearbeitet haben. Sie sind branchenbezogen und führen noch näher an die Realität heran. Dazu einige Beispiele. Der *Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD)* hat schon 1955 eine Schrift zum Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht herausgegeben. (Victor Schiwoff: *Das Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst*, Zürich 1955.) Im Arbeitsprogramm des VPOD von 1964 sind zudem mehrere Seiten der Mitbestimmung gewidmet; es enthält Vorschläge für die betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung. Das Personal erhebe «seinen Anspruch auf Mitbestimmung gegenüber den Behörden als seinen Arbeitgebern und nicht als den Trägern einer politischen Funktion.» – In diesem Zusammenhang verdient auch der *Bericht einer Expertenkommission an den Stadtrat von Zürich zum Thema «Demokratie am Arbeitsplatz»* aus dem Jahre 1972 Erwähnung. In diesem Bericht werden verschiedene Vorschläge für den Ausbau der Mitbestimmungsrechte des städtischen Personals gemacht. Gerade dieser Bericht zeigt, dass im öffentlichen Sektor noch manche Lücke zu schliessen ist und die gewerkschaftliche Initiative

nicht ohne Grund von der Mitbestimmung in Betrieb, Unternehmung und *Verwaltung* spricht.

Dasselbe unterstreichen die *Mitbestimmungsvorschläge der PTT-Vereinigung*. In diesem Mitbestimmungsmodell für die PTT-Betriebe – im Sommer 1975 publiziert – werden detaillierte und präzise Änderungs- und Verbesserungsanträge für bereits bestehende Konsultations-, Mitsprache- und Mitbestimmungsorgane gemacht. Fester Bestandteil dieses Modells ist der Vorschlag, neu eine paritätische Kommission für den Bereich der PTT-Betriebe zu schaffen, die zunächst begutachtende Kompetenzen und später Mitentscheidungsbefugnisse erhalten soll – also ein realistisches und schrittweises Vorgehen. Diese paritätische PTT-Kommission sollte zehn Verwaltungsvertreter, zehn Personalvertreter sowie gleich viele Ersatzmitglieder umfassen und von einem neutralen Präsidenten geleitet werden.

Intensiv hat sich die *Gewerkschaft Textil-Chemie-Papier* (GTCP) mit der Mitbestimmungsfrage befasst. Der GTCP-Kongress 1970 nahm einen Stufenplan zur Mitbestimmung an. Dieses bezüglich der Durchführung flexible Mitbestimmungskonzept sieht drei Realisierungsstufen vor. Die erste Stufe umfasst unter anderem Lohngestaltung, soziale und Versicherungsfragen, Vorschlags- und Disziplinarwesen, Einstellung, Versetzung und Entlassung sowie Schulung. Die zweite Stufe würde dann vor allem Beförderungen, Arbeitsplatzinvestitionen und die Organisation des Produktionsablaufs einbeziehen. Die dritte Stufe schliesslich brächte die Ausdehnung auf Investitions-, Finanz-, Produktions- und Absatzpolitik sowie Personalwesen. Grosses Gewicht legt der GTCP-Stufenplan auf den Ausbau und die Neugestaltung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

Mitbestimmung darf keinesfalls auf Grossbetriebe beschränkt bleiben. Den besonderen Umständen der gewerblichen und kleineren Betriebe trägt das *Mitbestimmungs-Leitbild der Gewerkschaft Bau und Holz* (GBH) Rechnung. Dieses Mitbestimmungs-Leitbild, das als Diskussionsgrundlage publiziert wurde, knüpft an das Mitbestimmungsprogramm des SGB an. Zu Recht wird der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb zentrale Bedeutung beigemessen. Die Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene sei in der Regel Sache der Betriebskommission; in kleineren Betrieben könne ein Betriebsobmann die Aufgabe der Betriebskommission wahrnehmen. Da viele gewerbliche Betriebe nicht in die Rechtsform einer Aktiengesellschaft gekleidet sind, sollte in diesen Fällen die Mitbestimmung auf Unternehmungsebene entweder Betriebskommissionen oder überbetrieblichen paritätischen Kommissionen – solche bestehen in verschiedenen Branchen – übertragen werden. Insbesondere bei Betriebsschliessungen wären diese überbetrieblichen Organe beizuziehen.

Als letztes Beispiel sei der *Schweizerische Typographenbund* (STB) erwähnt. Ende 1972 hat der STB «Richtlinien für die Bildung von Personalkommissionen und deren Aufgabenbereich» herausgegeben. Darin werden die Aufgaben der Personalkommissionen umschrieben. Demnach ist die Personalkommission «die erste Instanz für Vorschläge, Fragen, Wünsche und Klagen des Personals und nimmt diese entgegen zur Erledigung oder Weiterleitung an die Betriebsversammlung, die Betriebsleitung oder an den Sektionsvorstand.» Als Besonderheit ist zu vermerken, dass diese Personalkommissionen Organe der Gewerkschaft sind. «Vertrauensleute, Personalkommissionen und Betriebsversammlungen haben als gewerkschaftliche Organe das Recht und die Pflicht, im Betrieb die Interessen des Personals in allen gesamtarbeitsvertraglichen und gesetzlichen Fragen zu vertreten und für die Einhaltung der entsprechenden Bestimmungen einzustehen.»

Zwei abschliessende Bemerkungen drängen sich noch auf.

Erstens: Auch der christlich-nationale Gewerkschaftsbund und der schweizerische Verband evangelischer Arbeitnehmer sind nicht untätig geblieben. Sie haben ebenfalls Mitbestimmungskonzepte ausgearbeitet. Dass sich ferner auch *kirchliche Kreise* eingehend mit dem Mitbestimmungspostulat und hauptsächlich mit den sozial-ethischen Aspekten befassen, sei an dieser Stelle als erfreuliche Tatsache und als Zeichen des kirchlichen Engagements anerkennend registriert. Schliesslich wäre noch an *wissenschaftliche Untersuchungen zum Thema Mitbestimmung* zu erinnern. Als ein Beispiel für viele begnügen wir uns mit dem Hinweis auf ein Mitbestimmungsmodell für die Banken, das Markus Fischer in einer St. Galler Dissertation über die «Mitwirkung der Arbeitnehmer in Schweizer Banken» entworfen hat.

Zweitens: All dies deutet auf einen *bemerkenswert hohen Bereitschaftsgrad* für den Ausbau der Mitbestimmung hin, wie er mit der Mitbestimmungs-Initiative anvisiert wird. Es fehlt auf jeden Fall nicht an konkreten Vorstellungen und Lösungsvorschlägen, ebenso wenig an Diskussions- und Zusammenarbeitsbereitschaft seitens der Gewerkschaften. Darüber hinaus machen die verschiedenen gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzepte klar, dass die bestehenden Möglichkeiten und Ansatzpunkte für Mitbestimmung nicht genügen. Der eigentliche Durchbruch zur Mitbestimmung ist noch nicht erfolgt. *Der entscheidende Schritt zu neuen Ufern muss am 21. März stattfinden.* Es geht bei dieser Volksabstimmung um nicht mehr und nicht weniger als die Grundfrage, ob das Tor für umfassende Mitbestimmungslösungen gemäss Initiative geöffnet wird, oder ob mit dem falschen Rezept des Gegenvorschlags unnötige und verhängnisvolle Barrieren gegen eine echte Mitbestimmung errichtet werden.