

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 65 (1973)
Heft: 9

Artikel: Mitbestimmungsinitiative und Gegenvorschlag des Bundesrates
Autor: Hardmeier, Benno
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354615>

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: 18.04.2025

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

Mitbestimmungsinitiative und Gegenvorschlag des Bundesrates

Benno Hardmeier

«Die Probleme der Zukunftsgestaltung unserer Gesellschaft lassen sich nur bewältigen, wenn sich das Prinzip demokratischer Grundsatzenscheide auch im Bereich der Wirtschaft durchsetzt. Solange die Mündigkeit des Arbeitnehmers am Fabrikator oder an der Bürotüre aufhört, lässt sich die wachsende Entfremdung zwischen Mensch und Wirtschaft nicht überwinden.» Dies erklärte kürzlich der Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Ezio Canonica.

Hinter den gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen und der bewusst allgemein gehaltenen Mitbestimmungsinitiative stecken konkrete Vorstellungen darüber, wie sich die Arbeitssituation des Arbeitnehmers und damit seine Lebensqualität verbessern liessen. Es geht um Fragen der menschlichen Beziehungen und Verhaltensweisen, um das institutionelle Absichern von Arbeitnehmerrechten, um die Verhinderung von Machtmissbrauch, um den Abbau einseitiger Entscheidungsstrukturen in der Wirtschaft.

Am und um den *Arbeitsplatz* sind die Mitbestimmungsrechte der einzelnen Arbeitnehmer auszubauen. Innerbetriebliche Versetzungen zum Beispiel dürfen nicht über die Köpfe der Betroffenen hinweg vollzogen werden. Oder: Wenn ein Arbeitsplatz mit einer neuen Maschine ausgestattet wird, dann soll der diese Maschine bedienende Arbeitnehmer bei der Wahl des Maschinentyps beigezogen werden. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit so weit als möglich in eigener Kompetenz ausführen kann. Notwendig sind auch klare Antrags- und Beschwerderechte der Arbeitnehmer.

Neben der direkten Mitbestimmung braucht es auch eine repräsentative. Hier stehen die *Betriebskommissionen* im Vordergrund. Sie sollen ausgebaut, ihr Einfluss erweitert werden. In einem Rahmengesetz zur betrieblichen Mitbestimmung sind jene minimalen Voraussetzungen gesetzlich zu verankern, die für das gute Funktionieren der Betriebskommissionen unerlässlich sind. Dabei wäre u. a. festzulegen, dass alle Betriebskommissionsmitglieder durch die Belegschaft zu wählen sind. In sozialen Fragen (Kantinen, Pensionskassen usw.) müssen eigentliche Mitentscheidungsrechte der Betriebskommissionen eine Selbstverständlichkeit sein. Die Auskunft- und Informationspflicht der Geschäftsleitungen gegenüber den Betriebskommissionen sind zu garantieren. So wie das Management sich durch Fachleute beraten lässt, muss auch die Betriebskommission in der Lage sein und das Recht haben, Experten als Berater beiziehen zu können.

Die Mitbestimmung muss die *unternehmungsstrategischen Entscheide* einschliessen. Die Gewerkschaften verlangen deshalb eine angemessene Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten grösserer Unternehmungen. Dabei kann «angemessen» nur zahlenmässige Gleichstellung mit den Kapitalvertretern bedeuten, also Parität. Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat wären durch die Arbeitnehmer der betreffenden Unternehmung zu wählen. Die Gewerkschaften sind überzeugt, dass durch die paritätische Zusammensetzung die Funktionsfähigkeit und die Bedeutung der Verwaltungsräte nicht beeinträchtigt, sondern im Gegenteil verbessert würden.

Die gewerkschaftliche Mitbestimmungsinitiative will die Voraussetzungen in der Bundesverfassung schaffen, die notwendig sind, um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb und in der Unternehmung zu realisieren. In Ergänzung von Artikel 34ter der Bundesverfassung soll der Bund befugt werden, Vorschriften aufzustellen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung.

Gegenüber diesem umfassenden Initiativtext hat sich der Bundesrat für folgenden Verfassungstext als *Gegenvorschlag* zum gewerkschaftlichen Volksbegehren entschieden:

Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über eine angemessene, die Funktionsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmung wahrende Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

Schon ein erster *Vergleich zwischen Initiative und Gegenvorschlag* zeigt, dass das gewerkschaftliche Volksbegehren eine allgemeinere und umfassendere Verankerung des Mitbestimmungsrechts anvisiert. Der Gegenvorschlag enthält eine Reihe von Einschränkungen und Vorbehalten, die nach Meinung der Initianten einer dynamischen Entwicklung der Mitbestimmung hinderlich sein könnten. Der Gegenvorschlag, vom Bundesrat selber als sogenannte «mittlere Lösung» etikettiert, genügt und befriedigt nicht.

Im Gegensatz zur Initiative ist im Gegenvorschlag nur von einer «angemessenen» *Mitbestimmung* die Rede. Auf Grund der Botschaft bedeutet diese Einschränkung, dass die Mitbestimmung auf schweizerische Verhältnisse zugeschnitten und nicht auf ausländische Modelle ausgerichtet sein soll. Wenn der Bundesrat damit andeuten will – und Bundesrat Brugger hat dies getan –, die gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzeption kopiere ausländische Modelle, so lässt sich dies anhand des Mitbestimmungsprogrammes des SGB, seiner Vorschläge für ein Rahmengesetz zur betrieblichen Mitbestimmung und für eine gesetzgeberische Lösung der Mitbestimmung in den Verwaltungsräten klar widerlegen. «Angemessenheit» bedeutet für den Bundesrat ferner, «dass die Mitbestimmungsnormen auf dem bereits Bestehenden aufbauen müssen.» Auch in diesem Punkt

lässt sich kein Widerspruch zu den gewerkschaftlichen Forderungen konstruieren. Entscheidend ist jedoch, dass die «angemessene» Mitbestimmung des Bundesrates auf eine halbe Lösung schliessen lässt und auf zu enge ordnungspolitische Vorstellungen. Die sogenannte «Angemessenheit» trägt den Stempel der von Arbeitgeberseite vorgebrachten Vorbehalte und offenbart die Tendenz, bestehende Vorrechte zu akzeptieren.

Der Gegenvorschlag beschränkt sich auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerorganisationen bilden jedoch ein Ganzes; vom Wirken der Gewerkschaften profitieren auch die Unorganisierten. Deshalb verlangen die Initianten Mitbestimmung für die Arbeitnehmer und ihre Organisationen. Der Einbezug der Arbeitnehmerorganisationen, deren Mitwirkung sich in zahlreichen Institutionen unseres Landes bewährt hat, drängt sich auf. Denn ohne die Gewerkschaften ist eine wirkungsvolle Mitbestimmung nicht denkbar. In seiner Botschaft versucht der Bundesrat, die Nichtberücksichtigung der Arbeitnehmerorganisationen im Gegenvorschlag zu begründen. Er nimmt dabei zu Arbeitgeberargumenten Zuflucht, die mit dem Schlagwort «Syndikalisierung» von den tatsächlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen ablenken, vom Gewerkschaftspluralismus und der föderalistischen Struktur der Gewerkschaften schlicht keine Kenntnis nehmen. Was schon oft gesagt wurde, ist in diesem Zusammenhang zu wiederholen: Sowohl die Betriebskommissionen als auch die Arbeitnehmerverwaltungsräte sind durch die Arbeitnehmer der betreffenden Unternehmungen frei zu wählen. Die Betriebskommissionen sollen aus Unternehmungsangehörigen bestehen; in den Verwaltungsrat sollen auch der Unternehmung nicht angehörende Arbeitnehmervertreter wählbar sein.

Die Initiative fordert *Mitbestimmung in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung*. Der Bundesrat tut sich recht schwer, den Verzicht auf den Einbezug der Verwaltung zu begründen. Diese Einschränkung des Mitbestimmungsrechtes im Gegenvorschlag ist denn auch kaum verständlich. Der Hinweis auf die Gesetzmässigkeit der Verwaltung – von den Gewerkschaften ohnehin nicht in Frage gestellt – und auf die Autonomie der Kantone und Gemeinden vermag nicht zu überzeugen. Eine Diskriminierung der Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor wäre unzumutbar. Wo immer Arbeitnehmer in abhängiger Stellung tätig sind, haben sie ein Anrecht auf Mitbestimmung. Dass sich die konkrete Ausgestaltung der Mitbestimmung in der Privatwirtschaft von jener im öffentlichen Sektor zu unterscheiden hat, ist von den Initianten unbestritten.

Die vom Bundesrat vorgesehene Klausel bezüglich «*Funktionsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmung*» ist als Verfassungsbestimmung fragwürdig. Die Gewerkschaften haben oft genug bewiesen, dass sie den wirtschaftlichen Notwendigkeiten und Möglich-

keiten Rechnung tragen. Sie verstehen Wirtschaftlichkeit und Mitbestimmung nicht als Gegensätze. Sie sind überzeugt, dass die Mitbestimmung die Funktionsfähigkeit der Unternehmungsorgane und die Qualität der Entscheidungen nicht verschlechtert, sondern im Gegenteil verbessert.

Bundesrat Brugger hat in seinen mündlichen Erläuterungen wiederholt von der «*richtig verstandenen*» *Mitbestimmung* gesprochen. Ähnliche Bemerkungen finden sich auch in der Botschaft. Damit ist allerdings die Frage der richtigen Mitbestimmung nicht geklärt. Die Gewerkschaften glauben, dass ihr Weg und ihre Konzepte richtig, realistisch und schweizerisch sind. Der Bundesrat scheint Mitbestimmung zu einseitig nur als «Partnerschaft und Schicksalsgemeinschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern» zu verstehen. Was die drei Gewerkschaftsbünde schon in ihrer gemeinsamen Eingabe an den Bundesrat betont haben, gilt es hier zu unterstreichen: Nämlich dass die Ableitung der Mitbestimmungsidee allein aus Partnerschafts- und Betriebsgemeinschaftsvorstellungen in dieser Einseitigkeit nicht haltbar ist.

Mitbestimmung heisst nicht, dass Interessengegensätze einfach verschwinden. Mitbestimmung setzt die Anerkennung des andern voraus. Die Mitbestimmung beseitigt Privilegien, schafft gleiche Rechte und bedeutet Teilen der Macht. Wer unter Mitbestimmung nur Kooperation versteht und die Konfrontation verkennt, ist auf dem falschen Weg.

Diskriminierung der Frau

Ethel Chipchase

Im Oktober 1972 veranstaltete der IBFG eine Konferenz über die Durchführung des Prinzips der Lohngleichheit. In einer Abschlussklärung der Konferenz wird anerkannt, dass die Frauen niemals die volle Gleichstellung mit den Männern erreichen werden, wenn sie lediglich die Beseitigung der Diskriminierung im Lohnwesen fordern.

Mitgliedsorganisationen des IBFG in allen Ländern, selbst dort, wo die Frauen gewerkschaftlich nicht so gut organisiert sind wie die Männer, kämpfen seit vielen Jahren für die gleiche Entlohnung der weiblichen Arbeitnehmer. Fortschritte in dieser Hinsicht waren unterschiedlich, aber es gibt Länder, in denen theoretisch, wenn auch nicht immer in der Praxis, gleiche Löhne gezahlt werden. Doch selbst wo dieses Prinzip in vollem Masse anerkannt ist, beklagen