

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Band: 67 (1975)
Heft: 2

Buchbesprechung: Buchbesprechungen

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: 06.10.2024

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

Buchbesprechungen

Osman Yilmaz: Die Behandlung der Arbeitsunfälle im schweizerischen Arbeitsrecht, Entwicklung bis zum heutigen Stand. Offsetdruck SMUV Bern 1974, Fr. 47.–. 326 Seiten mit Literaturverzeichnis, Zeitschriftenverzeichnis, Tabellen und Anhängen, worunter einer Zusammenstellung der Bundesgerichtsentscheide der letzten zehn Jahre mit kurzer Angabe der Unfalltatbestände.

Im Arbeitsleben spielt der Arbeitsunfall eine besondere, oft verhängnisvolle Rolle. Er bringt aber auch eine Fülle von Rechtsfragen, denen der Betroffene und sein Ratgeber meistens äusserst unsicher gegenüberstehen. Es geht um die ärztliche Betreuung des Verunfallten, aber auch um die zu erwartenden Leistungen der SUVA oder anderer Unfallversicherungen (Krankenkassen, Landwirtschaft), zugleich um die Verantwortlichkeit und Haftpflicht des Arbeitgebers, in dessen Betrieb der Arbeitsunfall sich ereignete, also um die Auswirkungen des Arbeitsvertrages und des dahinterstehenden Gesetzes (OR 328), sodann um eidgenössische, kantonale und kommunale öffentlich-rechtliche Vorschriften, die allenfalls nicht eingehalten worden sind (Unfallverhütungsvorschriften), um spezielle Haftungsvorschriften bei Motorfahrzeugen, Eisenbahn, elektrischem Strom und Atomkraft – um die Aufzählung hier abzubrechen. Zwischen diesen Gruppen von Vorschriften bestehen Zusammenhänge, Konkurrenz oder Prioritäten sowie Rückgriffsmöglichkeiten. In Frage kommen Ersatz des materiellen Schadens, der Heilungskosten und des Sachschadens, aber auch des Lohnausfalls, nicht zu vergessen bei schweren Unfällen die sogenannte Genugtuungssumme, deren Behandlung besondere Probleme aufwirft. Dass auch die Unfallverhütung ein wichtiges Anliegen ist, darf nicht übersehen werden.

In diesem Buch werden alle diese Zusammenhänge systematisch dargestellt, in ihrer Entwicklung bis zum heutigen Stand, wobei der Verfasser das neue Arbeitsvertragsrecht (Revision des OR 1971) voll und ganz berücksichtigen konnte. Tabellen über die Zahlen der von der SUVA behandelten Unfälle, ein Verzeichnis der eidgenössischen Verordnungen und Verfügungen betreffend die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, ein Muster für eine Unfall- und Haftpflichtversicherung in der Landwirtschaft und eine Zusammenstellung von 18 Bundesgerichtsentscheiden der letzten zehn Jahre in bewusster Fortsetzung einer früheren Übersicht von Oberrichter Dr. Willi Bähler, Solothurn (1961), machen das Werk geeignet nicht bloss zum vertieften Studium der Zusammenhänge, sondern auch zum Nachschlagen für jedermann, der sich, meistens unversehens, mit Arbeitsunfällen befassen muss.

Die Anschaffung sei lebhaft empfohlen. Das Buch kann – für Gewerkschaftsmitglieder zu einem günstigen Preis – beim SMUV, wo der Offsetdruck in ausgezeichneter Ausstattung besorgt worden ist, oder durch eine Buchhandlung bezogen werden. Es handelt sich um eine Berner Dissertation eines Juristen aus der Türkei.

Edwin Schweingruber

Markus Fischer: Mitwirkung der Arbeitnehmer in Schweizer Banken, Juris Verlag Zürich, 192 Seiten, Fr. 38.–.

Die St. Galler Dissertation von Markus Fischer verdient nicht zuletzt deshalb Beachtung, weil sie ganz auf die Schweiz bezogen ist und ein konkretes Mitbestimmungsmodell für eine bestimmte Branche enthält.

Das Mitbestimmungsmodell von Markus Fischer für die Schweizer Banken (auf grössere Institute in Form der Aktiengesellschaft zugeschnitten) gliedert sich in drei zeitliche Verwirklichungsstufen: eine Anfangsphase, eine Durchgangsphase und eine Endphase. Als unverbindliche Richtgrösse für die gesamte Realisierungszeit gibt der Verfasser etwa zehn Jahre an! Obwohl sich Fischer eingehender mit der Mitwirkung des einzelnen Arbeitnehmers und der Personalkommission als mit der Mitbestimmung im Verwaltungsrat befasst, sei an dieser Stelle sein Vorschlag für die Arbeitnehmer-

vertretung im Verwaltungsrat speziell erwähnt. Markus Fischer schlägt auch hier eine schrittweise Lösung vor, wobei er im Gegensatz zu den gewerkschaftlichen Forderungen nicht eine paritätische Zusammensetzung, sondern eine Drittelvertretung der Arbeitnehmer im Verwaltungsrat postuliert.

- Während der Anfangsphase sind zwei bis drei mitspracheberechtigte Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsrat aufzunehmen.
- In der Durchgangsphase wird die Arbeitnehmervertretung durch zwei bis drei weitere Arbeitnehmervertreter verstärkt und in allen Rechten den andern Verwaltungsräten gleichgestellt.
- In der Endphase stellen die Arbeitnehmer einen Drittel aller Verwaltungsräte; dieses Drittelverhältnis ist auch in allen wichtigen Verwaltungsratsausschüssen zu wahren.

Fischer präzisiert weiter: «Der Präsident und der Vizepräsident der Personalkommission gehören von Amtes wegen bereits in der ersten Modellpause dem Verwaltungsrat an. Die weiteren Arbeitnehmer-Verwaltungsräte und die Stellvertreter werden von den Angestellten aus der Gesamtbelegschaft *gewählt* . . . Die Wahlvorschläge können sowohl von der Personalkommission als auch – unter Einhaltung noch festzulegender Bedingungen – von den Angestellten eingereicht werden.»

Markus Fischer schlägt zudem die *Schaffung einer Einigungsstelle* vor, weil sich Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben könnten, die sie nicht aus eigener Kraft beizulegen vermögen. Deshalb sei bei der Einführung des Modells eine Einigungsstelle zu bezeichnen, bestehend aus zwei Vertretern der Geschäftsleitung und zwei Vertretern der Personalkommission sowie einem gemeinsam gewählten unabhängigen Präsidenten. Die Einigungsstelle hätte in Aktion zu treten, wenn sie von der Personalkommission oder der Geschäftsleitung zur Beilegung eines schwerwiegenden Konflikts aufgerufen wird.

B. H.