

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	22 (1930)
Heft:	3
Artikel:	Das Mitspracherecht des Personals in den kantonalen und in den Gemeindebetrieben
Autor:	Oprecht, Hans
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-352439

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 22.02.2026

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

Das Mitspracherecht des Personals in den kantonalen und in den Gemeindepotrieben.

Von Hans Oprecht.

Mitspracherecht und Mitbestimmungsrecht.

Die gewerkschaftliche Terminologie unterscheidet zwischen **Mitspracherecht** und **Mitbestimmungsrecht** in den Betrieben. Unter der Mitsprache der Arbeiterschaft in den Betrieben wird eine beantragende oder begutachtende Stellungnahme der Betriebsbelegschaft zuhanden der Betriebsleitung verstanden. Als **Mitbestimmung** der Arbeiterschaft dagegen wird die Mitwirkung an den Entscheidungen der Betriebsleitungen in Dienst- und Sachfragen definiert. Sozusagen ohne Ausnahme besteht überall dort, wo dem Personal in den kantonalen und in den Gemeindepotrieben ein Recht der Stellungnahme zu Betriebs- und Dienstfragen zugestanden ist, nur das **Mitspracherecht**, so wie wir es oben erklärt haben. Die Ausnahmen, die bestehen, betreffen in der Regel nicht den Betrieb in eigentlichem Sinne: In den meist selbständigen Betriebskrankenkassen und Betriebspensionskassen amten Verwaltungsorgane, in denen auch das Personal mitbestimmend Sitz und Stimme innehat. Wenn damit einzig das **Recht der Mitsprache** in den kantonalen und in den Gemeindepotrieben dem Personal gewährleistet ist, so bestehen, grundsätzlich gesehen, keine grossen Meinungsverschiedenheiten mehr darüber, inwieweit dieses Recht der Mitsprache seitens des Personals ausgeübt werden darf. Ohne Einschränkung besteht das Mitspracherecht in den kantonalen und in den Gemeindepotrieben **in allen Dienstfragen**. Dazu werden in der Regel auch die Disziplinarfälle mitgerechnet. Meinungsverschiedenheiten bestehen dagegen häufig darüber, ob auch in technischen Betriebsfragen dem Personal die Meinungsausserung zugestanden werden dürfe. In der Theorie wird darüber zwischen Personal und Verwaltungsinstanzen häufig noch gestritten. In der Praxis muss aber überall darin dem Personal das Recht zugestanden werden, mitzureden.

Wie bestimmte Stadtverwaltungen über das Mitspracherecht der Personalverbände im städtischen Verwaltungsdienst denken, zeigt ein Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich vom Jahre 1920, der damals in seiner grossen Mehrheit noch aus Vertretern der bürgerlichen Parteien zusammengesetzt war. Die Stadt Zürich befand sich im Jahre 1920 in einer Finanzkrise. Das Personal unterbreitete daraufhin dem Stadtrat durch die Personalverbände Vorschläge betreffend die Erzielung von Ersparnissen im Gemeindehaushalt. Unter den gemachten Vorschlägen und Anregungen befand sich auch der, es sei dem Personal ein Mitspracherecht in Betriebs-, Organisations- und Personalfragen einzuräumen. Der damalige bürgerliche Stadtrat von Zürich nahm zu diesem Begehr von dem Personal wie folgt Stellung:

« Es wird vorgeschlagen, dem Personal ein Mitspracherecht in Betriebs-, Organisations- und Personalfragen einzuräumen, durch Einsetzung einer aus Funktionären aller Dienstabteilungen zusammengesetzten Kommission, die gemeinsam mit dem Stadtrate oder einzelnen Stadtratsmitgliedern Sparmassnahmen und Verbesserungsmöglichkeiten zu studieren und die einzelnen Vorschläge zu beraten hätte.

Das Personal macht geltend, dass manchmal Vorlagen an den Stadtrat gelangen, in denen er ungenügend oder nicht richtig aufgeklärt werde zum Schaden der Stadtverwaltung. Es sollten bei der Geschäftsbehandlung nicht einzelne leitende Beamte den alleinigen Ausschlag geben können, auch die Dienstchefs können zu wenig unterrichtet sein und sich täuschen. Lasse man daneben Personalvertreter, die oft einen näheren Einblick in den Betrieb haben, mitsprechen, so würde manche Vorlage eine für die Stadt günstigere Erledigung finden. Das könnte beispielsweise bei Arbeitsvergebungen festgestellt werden, bei denen die Stadt durch die Unternehmer oft überfordert werde. Auch sei das Personal in der Lage, in organisatorischen und Personalfragen manche Anregung zu geben, wie beispielsweise bei Diensteinteilungen bei der Strassenbahn und andern Dienst- und Arbeitsordnungen. Ein solches Mitspracherecht würde die Arbeitsfreudigkeit heben und das Mitverantwortungsgefühl und das Interesse an der Arbeit stärken. Es solle nach rein demokratischem Muster durchgeführt werden und keine Verwandtschaft haben mit den Betriebsräten nach russischer Art. Dagegen solle es nicht die Form eines blossen Mitteilungsrechtes annehmen, sondern es solle den Personalvertretern auch ein gewisses Mitbestimmungsrecht eingeräumt werden.

Wie sich die Personalverbände dieses Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht in seiner Anwendung und Durchführung vorstellen, was sie sich von einem solchen Rechte versprechen, welchen Umfang das Mitbestimmungsrecht annehmen, ob es sich nur auf die engere Verwaltung oder aber auch auf die besondern Unternehmungen beziehen soll und wie sein Verhältnis zu den durch Verfassung, Gesetz und Verordnung geordneten Befugnissen des Stadtrates und anderer Organe der Stadt gedacht wird, geht aus dem Vorschlage nicht hervor. Der Stadtrat ist daher nicht in der Lage, dem Vorschlage näher zu treten, bevor ihm vom Personal ein ausführlicher, bestimmter Antrag, der alle fraglichen Punkte abklärt, unterbreitet wird, wie es bei den vom Personal gemachten Vorschlägen zur neuen Geschäftsordnung über das Mitspracherecht in reinen Personalfragen und über die Schaffung einer Disziplinarcommission verlangt werden musste. Das soll nicht hindern, einige Gesichtspunkte des vorläufig ganz allgemein gehaltenen Vorschlages heute schon zu streifen.

Vor allem ist das Mitspracherecht in reinen Sachfragen vom Mitspracherecht in Personalfragen zu trennen. Werden beide verbunden, so besteht erfahrungsgemäss die Gefahr, dass das Gewicht der Personalfragen überzieht und mehr das Interesse der Funktionäre als dasjenige des Gemeindewesens gewahrt wird. Was die reinen Personalfragen betrifft, so mag zunächst auf die dem Personal jederzeit offenstehende Möglichkeit hingewiesen werden, durch seine Organisationen Forderungen zu stellen, die von den Behörden geprüft und, soweit ihnen vom Stadtrate keine Folge gegeben wird, durch das politische Mittel des Personals vertreten werden können.

Was das Mitspracherecht in reinen Sachfragen anlangt, so kann es allerdings vorkommen, dass unter dem Personal sich Funktionäre vorfinden, die, ohne eine leitende Stellung zu bekleiden, Spezialkenntnisse besitzen, die zum Nutzen des Betriebes verwendet werden können. In der Regel werden aber solche Funktionäre, wenn ihre Vorschläge von besonderer Bedeutung sein können, ohnehin zur Vernehmlassung herangezogen und angehört. Der dienstliche Verkehr zwischen Untergebenen und Vorgesetzten bringt die verschiedenen Ansichten und Ideen von selbst zum Ausdruck, so dass die besonderen Kenntnisse und Erfahrungen des Personals zur Verwertung kommen, auch wenn ein in bestimmte Formen gekleidetes Mitspracherecht nicht besteht. Die wenigen möglichen Ausnahmefälle rechtfertigen es nicht, den heute schon mit Kommissionen überdotierten Betrieb der Stadtverwaltung durch neue Mit-

sprache- und Betriebskommissionen zu komplizieren und damit den Bureaucratismus auszudehnen und die freie Entschluss- und Handlungsfähigkeit der leitenden und verantwortlichen Beamten weiter einzuschränken oder zum Schaden des Betriebes ganz beiseite zu schieben.

Es darf sodann nicht übersehen werden, dass die einzelnen Betriebe der Verwaltung sich im Laufe der Zeit derart kompliziert haben, dass nur noch auserlesene Funktionäre in der Lage sind, sie als Ganzes zu beherrschen. Handelt es sich um einen unfähigen Beamten in leitender Stellung, so vermag eine Mitsprache- oder Betriebskommission in der Regel nicht viel zu ändern. Der richtige Weg ist sein sofortiger Ersatz durch einen fähigen Funktionär, nicht aber durch eine Kommission. Wenn etwa auf die Gefahr hingewiesen wird, dass leitende Beamte in ihrer Entschliessung einseitig beeinflusst werden könnten, so ist dem zu entgegnen, dass diese Gefahr nicht minder besteht bei Kommissionsmitgliedern.

Unter allen Umständen könnte das Mitspracherecht des Personals nicht so weit gehen, dass die freie Entschliessung der nach Verfassung, Gesetz und Verordnung zur Verwaltung berufenen Behörden beeinträchtigt würde. Es käme auf eine Umkehrung des von Verfassung und Gesetz gewollten Rechtszustandes hinaus, wenn die vorgesetzte Behörde in ihrer Willensbildung abhängig würde von dem ihr unterstellten Personal. »

Trotz dieser ablehnenden Stellungnahme des Stadtrates von Zürich entwickelte sich in der Praxis seit dem Jahre 1920 in der Stadtverwaltung Zürich ein ziemlich weitgehendes Mitspracherecht der Personalverbände, und zwar sowohl in Personal- wie auch in Sachfragen. Diese Entwicklung fand ihren Abschluss durch den Erlass einer Verordnung über die Amts- und Dienstverhältnisse der Beamten, Angestellten und Arbeiter der Stadt Zürich vom 5. Oktober 1927 (Personalrecht). Wir kommen darauf in der Folge noch zu sprechen.

Bei der Strassenbahn Zürich besteht seit einiger Zeit, neben einer Diensteinteilungskommission des Personals, die Diensteinteilungen und Fahrpläne zuhanden der Verwaltung aufstellt, auch eine aus Personalvertretern zusammengesetzte Betriebskommission, die alle Betriebsfragen der Strassenbahn, auch die technischen, berät und entsprechende Anträge an die Personalorganisation zuhanden der Strassenbahnverwaltung stellt.

Die Organe der Mitsprache des Personals.

Darüber bestehen sowohl in den kantonalen und in den Gemeindeverwaltungen wie aber auch beim kantonalen und Gemeindepersonal auseinandergehende Meinungen, wie das Recht der Mitsprache zu organisieren sei. Es gibt eine Reihe von kantonalen und Gemeindeverwaltungen, die von der Anerkennung einer Organisation des Personals nichts wissen wollen. Sie sind aber bereit, mit einem Ausschuss des Personals zu verhandeln über bestimmte Dienst- und Personalfragen. Andere Verwaltungsvertreter wiederum verkehren grundsätzlich nur mit der Personalorganisation und betrachten die sogenannten Personalausschüsse als höchst überflüssig. Das gewerkschaftlich organisierte Personal der kantonalen und Gemeindepotriebe hat bisher selber zur Frage der Organisation der Mitsprache nur in dem Sinne eindeutig Stellung bezogen, dass seine Berufsorganisationen, in der Regel der Ver-

band des Personals öffentlicher Dienste, als Vertreter der Berufsinteressen des Personals seitens der Verwaltungen anzuerkennen seien. In der Frage der Schaffung von Personalausschüssen besteht keine einhellige Auffassung in den Personalkreisen.

Verschiedenenorts bestehen solche Personalausschüsse. Mancherorts sind Personalausschüsse in entsprechenden Personalverordnungen vorgesehen. Sie funktionieren tatsächlich aber nicht. Sei es, dass das Personal sie sabotiert, sei es, dass die Verwaltung es bisher unterliess, sie ins Leben zu rufen. Dort, wo Personalausschüsse bestehen, werden solche seitens des Personals immer als Organe des Personalverbandes aufgefasst und entsprechend zusammengesetzt und gehandhabt. Dabei zeigt sich, dass die Personalausschüsse dann am besten arbeiten, wenn das Personal eines Betriebes vollständig von der gewerkschaftlichen Organisation erfasst wurde. Schwierigkeiten mit den Personalausschüssen sind bisher nur dann eingetreten, wenn keine geschlossene Personalorganisation hinter ihnen stand.

Der Zweck der Mitsprache des Personals in den öffentlichen Betrieben.

Es darf als bekannt vorausgesetzt werden, dass das Personal in den kantonalen und in den Gemeindepotrieben alles Interesse daran besitzt, deren Wirtschaftlichkeit zu fördern. Dadurch allein wird es dem Gemeinde- und dem kantonalen Personal auch möglich werden, solche Lohn- und Anstellungsbedingungen zu erringen, die für die Privatwirtschaft vorbildlich wirken können. Es sind aber auch gemeinwirtschaftliche Überlegungen, die das kantonale und Gemeindepersonal veranlassen, für die Wirtschaftlichkeit der öffentlichen Betriebe einzutreten. Die Gemeinde- und die kantonalen Betriebe bilden innerhalb der bestehenden Wirtschaftsordnung ein Stück Neuland. Sie sind nicht privatwirtschaftlich in dem Sinne orientiert, dass höchster Ertrag Zweck ihrer Arbeit bildet. Sie müssen als gemeinwirtschaftliche Unternehmungen der Privatwirtschaft gegenüber mindestens ebenbürtig geführt werden, besser aber noch ihr überlegen sein in bezug auf die Betriebsführung. Das bedeutet, dass vom untersten Glied bis zur höchsten Spitze eines kantonalen oder eines Gemeindepotriebes der gemeinsame Wille bestehen muss, durch möglichst kaufmännische und wirtschaftliche Betriebsweise die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu steigern. Solch gemeinsamer Wille des gesamten Personals kann aber nur dort verwirklicht werden, wo durch entsprechende Delegation der Kompetenzen nach unten dem gesamten Personal und jedem einzelnen seiner Glieder möglichst viel Freiheit in der Mitsprache, d. h. ein weitgehendes Mitspracherecht gewährt ist. Wo solche Mitsprache besteht, werden die Gemeinde- und kantonalen Betriebe zu Wegbereitern der Wirtschaftsdemokratie.

Die Praxis des Mitspracherechtes in den Gemeinde- und kantonalen Betrieben der Schweiz.

In den Gemeindeverwaltungen und -betrieben ist in der Regel die gewerkschaftliche Organisation des Personals anerkannt. Mit wenig Ausnahmen verhandelt damit die Personalorganisation in allen Dienst- und Personalfragen mit der entsprechenden Verwaltung.

In der Stadtverwaltung Zürich ist das Mitspracherecht des Personals im schon erwähnten «Personalrecht» geordnet. Wir zitieren daraus:

«Vereinsrecht.

Art. 75. Das Vereinsrecht der Beamten, Angestellten und Arbeiter richtet sich nach den verfassungsmässigen und gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 76. Die Beamten, Angestellten und Arbeiter aller Verwaltungsabteilungen und Betriebe können zur gemeinsamen Wahrung ihrer Interessen Berufsverbände bilden, deren Vertreter im Namen ihrer Mitglieder mit den Behörden verhandeln. Wegen der Ausübung dieser Rechte dürfen Vertreter und Mitglieder der Personalorganisationen von der Verwaltung nicht benachteiligt werden. Die Beamten, Angestellten und Arbeiter haben im Verkehr unter sich das Vereinsrecht anders gesinnter Kollegen zu achten.

Der Einzug der Beiträge und die Verteilung von Anzeigen der Berufsorganisationen dürfen in den Amtsräumen erfolgen. Zum Anschlag von Bekanntmachungen der Berufsorganisationen dürfen auch die Anschlagbretter der Aufenthalte und Warteräume des Personals benutzt werden. Gegen Missbrauch dieses Rechtes kann die Verwaltung einschreiten.

Mitsprache- und Beschwerderecht.

Art. 77. Den Beamten, Angestellten und Arbeitern und ihren Organisationen steht unbeschadet des Entscheidungsrechtes der zuständigen Verwaltungsbehörden ein Mitsprache- und Beschwerderecht zu.

Art. 78. Die Ausübung dieses Rechtes schliesst insbesondere ein:

1. Die Vernehmlassung über neu zu erlassende, für das Personal allgemein verbindliche Verordnungen und Reglemente.
2. Die Vernehmlassung über Verordnungen, Reglemente und Vorschriften, welche sich auf die innere Organisation einzelner Betriebe in bezug auf Arbeitsmethoden, Einrichtungen, allgemeine Diensteinteilungen, Erfordernisse für die Anstellung und Beförderung beziehen.
3. Die Vernehmlassung über einschneidende Betriebsänderungen, Einrichtungen zur Förderung der beruflichen Ausbildung, der Gesundheits- und Wohlfahrtspflege des Personals.
4. Die Mitwirkung bei beruflichen Fähigkeitsprüfungen durch Abordnungen im Rahmen eines vom Stadtrat zu erlassenden Reglementes.
5. Die Vertretung von persönlichen Beschwerden im Auftrage von Beamten, Angestellten und Arbeitern bezüglich Stellung, Arbeitsbedingungen oder Disziplinarmassnahmen sowie Verbeiständungen beim Amte oder dem Stadtrat, sofern derartige Angelegenheiten nicht durch Aussprache mit dem direkten Vorgesetzten erledigt werden können.

Art. 79. Die Entwürfe zu den in Art. 78 erwähnten Verordnungen und Reglementen sind vor der Festsetzung durch die zuständige Amtsstelle den Vorständen der bestehenden Zentralorganisationen des städtischen Personals in genügender Anzahl zuzustellen. Soweit solche Erlasse in die Befugnisse des Grossen Stadtrates oder der Gemeinde fallen, werden sie ihnen vor der Feststellung der Vorlage des Stadtrates an den Grossen Stadtrat zugestellt. Die Entwürfe werden ausserdem an den vom Stadtrat bezeichneten Stellen zur Einsicht ausgelegt.

Den Personalvertretern ist Gelegenheit zu geben, die Unterlagen von Vor-

lagen einzusehen, die den Personalorganisationen zur Vernehmlassung überwiesen wurden.

Art. 80. Die Organisationen sind berechtigt, den zuständigen Behörden und Abteilungsvorständen schriftliche Anregungen und Vorschläge im Rahmen der Bestimmungen von Art. 78 einzureichen.

Diese Amtsstellen haben solche Anregungen und Vorschläge innert nützlicher Frist zu prüfen, sie auf Verlangen mit Vertretern der Organisationen zu besprechen und den Eingabestellern ihren begründeten Entscheid mitzuteilen.

Art. 81. Die mündliche Vertretung von Anregungen und Vorschlägen im Sinne von Art. 78 und 80 vor den beteiligten Amtsstellen erfolgt durch eine Abordnung der Vorstände der betreffenden Zentralorganisation, von der die Mehrheit dem städtischen Personal angehören soll.

Art. 82. Zeit und Ort der mündlichen Besprechungen, die von den Abordnungen der Vorstände der Organisationen oder von den beteiligten Amtsstellen verlangt werden können, werden von der betreffenden Amtsstelle festgesetzt.

Zu diesen Besprechungen werden, wenn es von der Abordnung der Organisationen gewünscht wird, für Fragen, die einzelne Gruppen des Personals betreffen, auch Vertreter dieser Gruppen beigezogen.

Die Verwaltung kann zu den Besprechungen die beteiligten Dienstchefs und Beamten zuziehen.

Art. 83. Wünsche oder Beschwerden persönlicher Art, die den Dienst betreffen, sind beim unmittelbaren Vorgesetzten und, wenn sie diesen selbst betreffen, beim nächst höheren Vorgesetzten zuhanden des Dienstchefs anzubringen. Gegen einen ablehnenden Bescheid kann innert einer Frist von zehn Tagen die Weiterziehung an den Abteilungsvorstand und den Stadtrat erfolgen.

Art. 84. Für Vorschläge einzelner Beamter, Angestellter oder Arbeiter zur Vereinfachung oder Verbesserung des Dienstbetriebes, die bei der Stadt zur Verwendung gelangen und sich wirtschaftlich und technisch als vorteilhaft erweisen, verabfolgt der Stadtrat Prämiens.

Art. 85. Erfindungen, die der Beamte, Angestellte oder Arbeiter bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit macht, gehören der Stadt, wenn die Erfindertätigkeit zu den dienstlichen Obliegenheiten des Funktionärs gehört oder die Erfindung das Ergebnis amtlicher Versuche darstellt.

Ist die Erfindung von erheblicher wirtschaftlicher oder technischer Bedeutung, so hat der Funktionär Anspruch auf eine besondere angemessene Vergütung. Dabei ist zu berücksichtigen, ob andere städtische Arbeitskräfte mitgewirkt haben und Diensteinrichtungen oder Betriebsmittel der Stadt benutzt wurden.

Hat der Funktionär auf eine Vergütung nicht Anspruch, so kann ihm der Stadtrat eine Belohnung zuerkennen.

Art. 86. Streitigkeiten zwischen Beamten, Angestellten und Arbeitern einerseits und der Verwaltung anderseits, die die Anwendung und Auslegung der Bestimmungen über das Amts- und Dienstverhältnis betreffen, werden, soweit nicht gerichtliches Verfahren vorgeschrieben ist, im ordentlichen Verwaltungsverfahren und Verwaltungsinstanzenzuge ausgetragen. Das Verfahren in Disziplinarstreitigkeiten richtet sich nach Art. 102.»

Bei den Beratungen des Personalrechts der Stadt Zürich war ursprünglich die Absicht der Stadtbehörden, Personalausschüsse einzuführen. Die Personalverbände gingen anfänglich darauf ein in der Meinung, dass die Personalausschüsse zu Organen der Personalverbände gemacht werden könnten. Der entsprechende Entwurf der Personalverbände zu diesen Personalausschüssen lautete wie folgt:

«Art. 82. Die Beamten, Angestellten und Arbeiter und ihre Organisationen sind berechtigt, den zuständigen Amtsstellen Vorschläge mit näherer Begründung einzureichen, welche die Vereinfachung und Verbesserung des Betriebes betreffen oder mit dem Dienstverhältnis im Zusammenhang stehen.

Die Amtsstellen haben solche Vorschläge innert nützlicher Frist zu prüfen und den Eingabestellern ihren begründeten Entscheid mitzuteilen.

Art. 83. Für Vorschläge einzelner Beamter, Angestellter oder Arbeiter zur Vereinfachung oder Verbesserung des Dienstbetriebes, die bei der Stadt zur Verwendung gelangen und sich wirtschaftlich und technisch als vorteilhaft erweisen, verabfolgt der Stadtrat Prämien.

Art. 84. Erfindungen, die der Beamte, Angestellte oder Arbeiter bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit macht, gehören der Stadt, wenn die Erfindertätigkeit zu den dienstlichen Obliegenheiten des Funktionärs gehört oder die Erfindung das Ergebnis amtlicher Versuche darstellt.

Ist die Erfindung von erheblicher wirtschaftlicher oder technischer Bedeutung, so hat der Funktionär Anspruch auf eine besondere angemessene Vergütung. Dabei ist zu berücksichtigen, ob andere städtische Arbeitskräfte mitgewirkt haben und Diensteinrichtungen oder Betriebsmittel der Stadt benutzt wurden.

Hat der Funktionär auf eine Vergütung nicht Anspruch, so kann ihm der Stadtrat eine Belohnung zuerkennen.

Art. 85. Die Beamten, Angestellten und Arbeiter können neben ihren Personalverbänden Personal- und Gruppenausschüsse bilden.

Art. 86. Es werden folgende Personalausschüsse vorgesehen:

- 1. Personalgruppe (Ausschuss mit 15 ordentlichen Mitgliedern und fünf Ersatzmännern):** Die Beamten und Angestellten aller Verwaltungsabteilungen, der Betreibungs- und Friedensrichterämter und der besondern Unternehmungen.
- 2. Personalgruppe (Ausschuss mit fünf ordentlichen Mitgliedern und drei Ersatzmännern):** Die Mannschaften und Unteroffiziere des Polizeikorps.
- 3. Personalgruppe (Ausschuss mit 15 ordentlichen Mitgliedern und fünf Ersatzmännern):** Die Arbeiter aller Verwaltungsabteilungen mit Einschluss derjenigen der besondern Unternehmungen.

Art. 87. Die Beamten, Angestellten und Arbeiter können innerhalb der Personalgruppen Untergruppen bilden und Gruppenausschüsse bestellen.

Die Gruppenausschüsse bestehen aus mindestens drei Mitgliedern und zwei Ersatzmännern.

Ueber die Verhandlungen der Gruppenausschüsse ist der entsprechende Personalausschuss zu orientieren.

Art. 88. Die Bildung eines Personalausschusses erfolgt, wenn mindestens ein Drittel der Stimmberechtigten einer Personalgruppe oder eine der nach Art. 106 anerkannten Personalorganisationen dies in schriftlicher Eingabe an den Stadtrat verlangt.

Art. 89. Für die Wahlen der Personalausschüsse gelten folgende Vorschriften:

- a) Der Stadtrat bezeichnet einen Beamten, der als Obmann mit je einem Abgeordneten der in Frage kommenden Personalverbände den Wahlausschuss bildet.**
- b) Durch geheime Abstimmung unter den in Betracht kommenden Personalgruppen wird festgestellt, welchen Personalverbänden sie in den Personalausschüssen die Interessenwahrung übertragen wollen.**
- c) Der Wahlausschuss ermittelt auf Grund des Abstimmungsergebnisses die Zahl der jedem Verband in jedem Personalausschuss proportional zu kommenden Mitglieder und Ersatzmänner.**

Personalverbände oder Gruppen, die nicht einen Zehntel der abgegebenen Stimmen umfassen, bleiben ohne Vertretung.

- d) Die Verbände bestimmen hierauf die ihnen zukommenden Mitglieder und Ersatzmänner und bringen sie dem Wahlausschuss schriftlich zur Kenntnis.**

Art. 90. Wahlberechtigt sind alle ständigen und nichtständigen Beamten, Angestellten und Arbeiter sowie Aushilfs- und Taglohnarbeiter, die seit mindestens drei Monaten im Dienste der Stadt stehen.

Wählbar sind ausser den Wahlberechtigten auch ausserhalb der Stadtverwaltung stehende Vertrauensleute der Personalverbände, mit der Einschränkung, dass diese Vertrauensleute höchstens einen Fünftel der Mitgliederzahl der Personalausschüsse bilden dürfen.

Ein ausserhalb der Stadtverwaltung stehender Vertrauensmann ist in mehrere Personalausschüsse wählbar.

Bei der Wahl der Personalausschüsse ist auf die verschiedenen Verwaltungs- und Dienstabteilungen angemessen Rücksicht zu nehmen.

Art. 91. Für die Abstimmung gemäss Art. 89, Absatz b, besteht Stimmzwang.

Wer wegen Krankheit, Ferien, Urlaub oder dienstlicher Abwesenheit an der Abstimmung nicht persönlich teilnehmen kann, kann durch Zuschrift an das Wahlbureau sein Stimmrecht ausüben.

Art. 92. Die Amts dauer der Personalausschüsse fällt mit der Amts dauer der Beamten zusammen.

Während einer Amts dauer frei werdende Ausschuss-Stellen werden für den Rest der Amts dauer aus der Zahl der Ersatzmitglieder jenes Personalverbandes, dem der bisherige Inhaber angehört hat, in der Weise ersetzt, dass ein Beamter, Angestellter oder Arbeiter des gleichen Amtes oder Verwaltungszweiges nachrückt. Ist ein solcher nicht vorhanden, bestimmt der betreffende Personalverband einen neuen Vertreter.

Art. 93. Der Austritt eines Beamten, Angestellten oder Arbeiters aus dem städtischen Dienst oder der Uebertritt in eine andere Personalgruppe hat ohne weiteres den Rücktritt aus dem betreffenden Personalausschuss zur Folge.

Während einer Amts dauer können die Personalverbände ein von ihnen abgeordnetes Mitglied aus dem Personalausschuss abberufen.

Art. 94. Die Wahl der Gruppenausschüsse gemäss Art. 87 richtet sich nach den in den Artikeln 88 bis 93 aufgestellten Grundsätzen.

Bei Gruppenausschüssen, die weniger als fünf Mitglieder zählen, darf ein Mitglied den ausserhalb der Stadtverwaltung stehenden Vertrauensleuten der Personalverbände entnommen werden.

Die gleiche Person ist in mehrere Gruppenausschüsse wählbar.

Art. 95. Jeder Ausschuss wählt aus seiner Mitte eine Geschäftsleitung, bestehend aus Präsident, Sekretär und deren Stellvertreter.

Ueber die Verhandlungen ist ein kurzes, alle Beschlüsse enthaltendes Protokoll aufzunehmen und jedem Ausschussmitglied in Abschrift zuzustellen.

Zur Fassung gültiger Beschlüsse ist die Anwesenheit der Mehrheit der Ausschussmitglieder erforderlich. Bei Abstimmungen entscheidet das absolute Mehr der Stimmenden; der Vorsitzende hat Stimmrecht. Bei Stimmengleichheit gibt er den Ausschlag. Bei Wahlen stimmt der Präsident mit und bei Stimmengleichheit zieht er das Los.

Art. 96. Die Personalausschüsse treten nach Bedürfnis auf Anordnung des Präsidenten oder auf Beschluss des Ausschusses zusammen. Ausserdem kann die Einberufung einer Sitzung verlangt werden von einem Drittel der Ausschussmitglieder oder einem anerkannten Personalverband oder vom Stadtrat.

Begehren um Einberufung von Sitzungen sind innerhalb der nächsten acht Tage zu erfüllen.

Art. 97. Zu allen Sitzungen sind sämtliche Mitglieder des betreffenden Ausschusses und im Falle der Verhinderung einzelner Mitglieder die entsprechende Zahl von Ersatzmännern einzuladen.

Die Einladungen zu allen Sitzungen haben wenigstens drei Tage vor dem Sitzungstage unter Mitteilung der Verhandlungsgegenstände zu erfolgen.

Die Sitzungen werden in der Regel während der gewöhnlichen Arbeitszeit und in Räumen abgehalten, welche die Verwaltung zur Verfügung stellt.

Art. 98. Die Ausschüsse können für bestimmte Geschäfte weitere Angestellte der betreffenden Personalgruppe mit beratender Stimme oder zur Auskunftgabe beziehen.

Ebenso steht ihnen das Recht zu, für bestimmte Geschäfte die Anwesenheit von Vorgesetzten oder Chefbeamten zu verlangen. Ein entsprechendes Begehren ist mit Begründung dem betreffenden Abteilungsvorstand mitzuteilen.

Art. 99. Dem Stadtrat oder den Abteilungsvorständen ist von der Ansetzung einer Ausschusssitzung unter Bekanntgabe der Verhandlungsgegenstände

Mitteilung zu machen. Sie sind berechtigt, den Sitzungen der Personalausschüsse beizuwohnen, wenn es sich um Geschäfte im Sinne des Art. 103, Ziffer 6, handelt, oder um solche, die von der Behörde dem Personalausschuss zur Begutachtung überwiesen worden sind. Die Personalausschüsse können Stadtrat oder Abteilungsvorstände auch zur Behandlung anderer Geschäfte einladen. Die Abteilungsvorstände können zu den Sitzungen auch Chefs von Dienstabteilungen und besondern Unternehmungen beziehen.

Art. 100. Den Personalausschüssen steht das Recht zu, die von ihnen ausgehenden wichtigeren Anregungen und Postulate vor der ständigen Sektion bzw. Kommission der betreffenden Verwaltungs- oder Dienstabteilung durch eine Abordnung von ein bis drei Mitgliedern zu vertreten. Dieses Begehr ist dem zuständigen Abteilungsvorstand schriftlich, unter Angabe der Gründe, einzureichen.

Die ständigen Sektionen bzw. Kommissionen können, wenn sie es als zweckmäßig erachten, eine Vertretung des in Frage kommenden Ausschusses zu ihren Beratungen zuziehen.

Art. 101. Die Personalausschüsse können gemeinschaftliche Sitzungen, Personalkonferenzen abhalten.

Diese Konferenzen werden durch einen der Ausschusspräsidenten abwechselnd geleitet; das Sekretariat wird durch einen der Ausschussekretäre besorgt.

Art. 102. Die Vorschriften der Artikel 95 bis 101 gelten auch für die Gruppenausschüsse. Die Untergruppen können weitere organisatorische Vorschriften aufstellen. Diese unterliegen der Genehmigung des zuständigen Personalausschusses.

Art. 103. Den Personalausschüssen liegt im allgemeinen die Vertretung der Personalinteressen bei den vorgesetzten Behörden, die Begutachtung oder Anregung der für die Regelung der Dienstverhältnisse aufzustellenden Vorschriften und die Mitwirkung des Personals bei der Ausgestaltung der Stadtverwaltung und der besondern Unternehmungen ob.

In den Aufgabenkreis der Ausschüsse fallen insbesondere:

1. Die Beratung und Begutachtung neu zu erlassender, allgemein für das Personal verbindlicher Vorschriften.
2. Die Beratung und Begutachtung von Vorschriften, welche sich auf die Organisation des einzelnen Betriebes oder der einzelnen Verwaltungsabteilung in bezug auf Arbeitsmethoden, Einrichtungen, rationelle Arbeitsleistung, Erfordernisse für die Anstellung und Beförderung beziehen.
3. Die Beratung und Begutachtung von Betriebsänderungen, Einrichtungen zur Förderung der beruflichen Ausbildung und Selbständigkeit, der Gesundheits- und Wohlfahrtspflege des Personals.
4. Die Mitwirkung bei Anstellungs- und Berufsprüfungen durch Abordnungen.
5. Die Entgegennahme und Prüfung von Anregungen und Vorschlägen von Angehörigen der betreffenden Personalgruppe oder Untergruppe und allfällig die Weiterleitung an den Abteilungsvorstand oder Stadtrat, insbesondere in bezug auf die in den Ziffern 1—3 angeführten Geschäfte.
6. Die Entgegennahme von Aufklärungen über Anordnungen oder von Mitteilungen allgemeiner Natur durch eine Dienst- oder Verwaltungsabteilung oder durch den Stadtrat.
7. Die Entgegennahme und Prüfung von persönlichen Beschwerden von Beamten, Angestellten und Arbeitern bezüglich Stellung, Arbeitsbedingungen oder Disziplinarmassnahmen sowie Verbeiständigung beim Amte, dem Stadtrat oder der Disziplinarkommission, sofern derartige Angelegenheiten nicht durch Aussprache mit den direkten Vorgesetzten erledigt werden können.
8. Schlichtung von Streitigkeiten unter dem Personal, soweit sie das Dienstverhältnis berühren und wenn der Personalausschuss von den streitenden Teilen zur Vermittlung angerufen wird.

B e g u t a c h t u n g v o n D i s z i p l i n a r f ä l l e n .

Art. 104. Handelt es sich um Vorschriften der in Art. 103, Ziffer 1 bis 3, genannten Geschäfte, so soll der Stadtrat oder der Abteilungsvorstand solche Vorlagen auch den Personalverbänden zur Begutachtung überweisen. Eine solche Anordnung hindert einen Personalausschuss nicht, das Geschäft ebenfalls zu behandeln.

Fällt eines der in Art. 103 genannten Geschäfte lediglich oder zur Hauptsache in den Aufgaben- und Geschäftskreis eines Gruppenausschusses, so soll es der Personalausschuss diesem zur Behandlung überweisen.

Art. 105. Den Personalausschüssen ist Gelegenheit zu geben, die notwendigen Akten der ihnen zur Behandlung überwiesenen Geschäfte einzusehen.

Anregungen und Vorschläge, die von einem Personalausschuss einer Dienstabteilung vorgelegt werden, sind von dieser entgegenzunehmen, zu prüfen und von sich aus oder auf Wunsch der Antragsteller an den Stadtrat weiterzuleiten,

Stadtrat, Verwaltungs- und Dienstabteilungen sind gehalten, die ihnen von den Personalausschüssen übermachten Eingaben innert zweckdienlicher Frist zu behandeln und die Ausschüsse über die Art der Erledigung zu verständigen.

Art. 106. Solange die Bestellung von Personalausschüssen nicht erfolgt ist, werden die in Art. 103 genannten Aufgaben den Personalverbänden übertragen, soweit sie nachweisbar einen Drittels der Beamten, Angestellten oder Arbeiter der in Frage stehenden Verwaltungs- oder Dienstabteilungen umfassen.»

Schliesslich wurde aber vorgezogen, die Idee der Einführung von Personalausschüssen in die Stadtverwaltung fallen zu lassen, um auch die Unorganisierten den Berufsverbänden zuzuführen. Die Nichtorganisierten sollten sich nicht damit begnügen können, alle 3 Jahre in den Wahlen der Personalausschüsse ihre Stimme dem einen oder andern Verband zu geben und sonst sich um die Wahrung der Berufsinteressen des Personals nicht zu kümmern. Diese taktischen Ueberlegungen, die zur Ablehnung der Einführung von Personalausschüssen in der Stadtverwaltung Zürich geführt haben, sind nicht mehr stichhaltig, sobald die Organisation des Personals eine geschlossene ist, wie das beispielsweise bei der Strassenbahn in Bern der Fall ist.

Die Gemeindeverwaltung Bern, im besondern die Strassenbahnverwaltung in Bern, besitzt in den bestehenden Personalausschüssen ein wertvolles Organ der Mitsprache seitens des Personals. Dabei ist es die gewerkschaftliche Organisation der Strassenbahner Bern, die die Wahlen der Personalausschüsse vornimmt, weil eben kein unorganisierter Strassenbahner vorhanden ist. Die wichtigsten Artikel der Gemeindeordnung über die Beamten- und Arbeiterausschüsse in Bern lauten:

« Art. 25. Die Beamten und Arbeiter sind zur Bildung von Ausschüssen befugt mit Vorschlags- und Mitspracherecht in Personal-, Organisations- und Betriebsfragen (Art. 73 G.O.).

Art. 26. In den Aufgabenkreis der Ausschüsse fallen insbesondere:

- a) die Beratung und Begutachtung neu zu erlassender, allgemein für das Personal verbindlicher Vorschriften;
- b) die Beratung und Begutachtung von Vorschriften, welche sich auf die Organisation des einzelnen Betriebes oder der einzelnen Verwaltung in bezug auf Arbeitsmethoden, Einrichtungen und rationeller Arbeitsleistung beziehen;
- c) die Beratung und Begutachtung von Angelegenheiten, die ihnen von der zuständigen Direktion oder ihrer Stellvertretung zur Vernehmlassung unterbreitet werden;

- d) die Entgegennahme und Prüfung von Beschwerden von Entlassenen und deren allfällige Vertretung vor der Direktion.
Bei Ablehnung der Begehren des Ausschusses steht dem Entlassenen oder in seinem Auftrag dem Ausschuss das Rekursrecht an den Gemeinderat zu, welches analog den Bestimmungen von Art. 36 ausgeübt wird;
- e) die Entgegennahme und Prüfung von Anregungen und Vorschlägen aus der Mitte des Personals und deren eventuelle Unterbreitung an die zuständige Direktion oder ihre Vertretung.

Die Direktionen sind verpflichtet, diese Anregungen und Vorschläge entgegenzunehmen, sie zu prüfen, zu beantworten und gegebenenfalls an die oberen Instanzen weiterzuleiten;

- f) die Entgegennahme von Aufklärungen über Anordnungen oder Mitteilungen allgemeiner Natur durch die zuständige Direktion oder ihre Vertretung.

Art. 27. Den Ausschüssen steht das Recht zur Einsichtnahme der Akten der ihnen zur Behandlung überwiesenen Geschäfte zu.»

In andern Gemeinden bestehen wenige oder nur negative Erfahrungen mit Personalausschüssen. In Winterthur sieht die Gemeindeordnung die Einführung von Personalausschüssen vor. Es muss ein bestimmter Prozentsatz des Personals in der Abstimmung sich für die Einführung dieser Personalausschüsse aussprechen. Bisher ist in Winterthur das notwendige Quorum zur Einführung der Personalausschüsse nicht erreicht worden, weil im Personal dafür kein Interesse besteht. Die Personalverbände amten damit gegenwärtig in Winterthur als Organe der Mitsprache des städtischen Personals.

Bei den kantonalen Verwaltungen und Betrieben besteht in Basel-Stadt schon seit dem Jahr 1910 eine Verordnung betreffend die Ausschüsse der Beamten, Angestellten und Arbeiter der öffentlichen Verwaltungen. Deren Aufgaben sind wie folgt festgesetzt worden:

« § 14. Den Ausschüssen liegt im allgemeinen die Vertretung der Personalinteressen bei den vorgesetzten Behörden und die Begutachtung der für die Regelung der Dienstverhältnisse aufzustellenden Vorschriften ob (§ 19, Absatz 1, des Gesetzes).

Insbesondere haben die Ausschüsse folgende Aufgaben:

- a) Die von der Verwaltung beabsichtigten Erlasse von Bestimmungen über Dienst-, Besoldungs- und Lohnverhältnisse und über das Personal betreffende Einrichtungen zu begutachten;
- b) Angelegenheiten, welche die Interessen des gesamten Personals der Verwaltung oder einzelner Gruppen desselben berühren, von sich aus zu beraten und bezügliche Wünsche und Anregungen der Verwaltung mit Begründung zu unterbreiten;
- c) Klagen, Wünsche und Anregungen aus den Kreisen des Personals, welche die Interessen des gesamten Personals der Verwaltung oder einzelner Gruppen desselben berühren, entgegenzunehmen, zu prüfen und mit ihrem Gutachten der Verwaltung zu unterbreiten;
- d) persönliche Klagen einzelner Beamter, Angestellter oder Arbeiter in bezug auf ihr Dienstverhältnis, ausgenommen die von der Disziplinarkommission zu behandelnden Fälle (§ 10 des Gesetzes), unter der Voraussetzung, dass schon ein bezüglicher Entscheid des unmittelbar unter dem Verwaltungsvorsteher stehenden Vorgesetzten des Klägers oder des Vorstechers selbst vorliegt, entgegenzunehmen, zu prüfen und mit ihrem Gutachten der Verwaltung vorzulegen;
- e) über Disziplinarfälle auf Verlangen der Disziplinarkommission, wenn der Regierungsrat zustimmt, ihre Ansicht zu äussern;

- f) Angelegenheiten, welche die Interessen des gesamten Personals, einzelner Gruppen desselben oder einzelner Beamter, Angestellter oder Arbeiter berühren, und die den Ausschüssen durch die Verwaltung von sich aus oder auf Anordnung der zuständigen Oberbehörde vorgelegt werden, zu begutachten;
- g) Streitigkeiten unter dem Personal, die das Dienstverhältnis berühren, bei Anrufung durch die streitenden Teile zu schlichten;
- h) das Personal zu guter Ordnung und Disziplin anzuhalten sowie auf ein friedliches Verhältnis des Personals unter sich und auf ein gutes Einvernehmen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen hinzuwirken.

Die in Lit. a) erwähnten Erlasse sind vor ihrem Inkrafttreten von der Verwaltung den Ausschüssen zur Begutachtung vorzulegen. »

Diese Verordnung besteht in Basel-Stadt tatsächlich nur auf dem Papier. Es bestehen keine Ausschüsse des Personals. Die gewerkschaftliche Organisation der Staatsarbeiter funktioniert auch in Basel als Organ der Mitsprache des Personals.

Im Kanton Zürich haben die Direktionen des Gefängniswesens und des Gesundheitswesens Personalausschüsse durch eine Verordnung vom 23. September 1920 eingeführt. Aufgaben und Zweck dieser Personalausschüsse werden wie folgt festgelegt:

« § 1. Die Personalausschüsse haben den Zweck, das Zusammenwirken, das gegenseitige Vertrauen und das gute Einvernehmen zwischen Behörden, Direktion und Verwaltung einerseits und den Angestellten anderseits zu fördern. Sie sollen sowohl die Anstaltsleitungen wie auch die Angestellten in dem Bestreben nach einer gedeihlichen Regelung der Arbeitsverhältnisse und einem ordnungsgemässen Betriebe unterstützen.

§ 2. Den Personalausschüssen liegen folgende Aufgaben ob:

1. Beratung und Begutachtung von Anstaltsangelegenheiten, die ihnen von der Direktion oder der Verwaltung zur Vernehmlassung unterbreitet werden;
2. Unterbreitung von Anregungen der Angestellten bei Direktion oder Verwaltung, welche die allgemeinen Interessen der Anstalt oder der Angestellten berühren;
3. Entgegennahme abgewiesener Klagen, Wünsche oder Anregungen von Angestellten und nach Prüfung eventuell deren Vertretung vor Direktion oder Verwaltung;
4. Entgegennahme von Aufklärungen über Anordnungen oder Mitteilungen allgemeiner Natur durch Direktion oder Verwaltung. »

Die Erfahrungen mit den Personalausschüssen in der Strafanstalt Regensdorf sind keine ungünstigen. Anders lautet das Urteil über die bisherige Tätigkeit der Personalausschüsse in den Irrenanstalten. In Rheinau hat das Personal die Wahl des Ausschusses kürzlich verunmöglicht. Im Burghölzli arbeitet der Personalausschuss befriedigend, in Wülflingen nur zum Teil. Schwierigkeiten sind in der Regel nur dann aufgetreten, wenn ein Gegensatz sich zwischen Personalorganisation und Personalausschuss einstellte. Es zeigt sich auch hierbei wiederum, wie wichtig es ist, dass die Personalausschüsse nicht als selbständige Organe, sondern als solche des Gewerkschaftsverbandes des Personals sich betätigen. Sobald das nicht der Fall ist, entstehen Differenzen, die eine ungestörte Arbeit der Personalausschüsse verunmöglichen.