Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 22 (1930)

Heft: 4

Artikel: Das Mitspracherecht in den eidgenössischen Betrieben

Autor: Bratschi, Robert

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-352440

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: 02.10.2025

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

GEWERKSCHAFTLICHE
RUNDSCHAU
FÜR DIE SCHWEIZ
Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Beilage „Bildungsarbeit", Mitteilungsblatt der Schweiz. Arbeiterbildungszentrale
No. 4 APRIL 1930 22. Jahrgang

Das Mitspracherecht in den eidgenössischen Betrieben.

Von Robert Bratschi.

I.

Die verfassungsmässigen Grundrechte über die Pressefreiheit und das Vereinsrecht, wie sie in den Art. 55 und 56 der Bundesverfassung niedergelegt sind, gehören neben dem Willen zum Zusammenschluss der in Industrie, Handel und Verkehr beschäftigten Arbeitnehmer aller Grade zu den wichtigsten Voraussetzungen für die Schaffung brauchbarer und kampffähiger Gewerkschaften. Je weiter sich aber die Gewerkschaften entwickeln, je höher ihr Einfluss im einzelnen Betriebe und in der gesamten Volkswirtschaft steigt, desto mehr macht sich das Bedürfnis geltend, Aufgaben und Ziel weiter zu stecken, als das ursprünglich der Fall gewesen ist. Wenn auch die Gestaltung der Einkommens- und Arbeitsverhältnisse ihrer Mitglieder noch auf lange Zeit hinaus zu den wichtigsten und vornehmsten Aufgaben der Gewerkschaften gehört, so sind sie doch längst darüber hinaus gewachsen, nur Lohnbewegungsmaschinen zu sein. Die gewerkschaftliche Landeszentrale und die ihr angeschlossenen Verbände befassen sich immer mehr mit Fragen der Volkswirtschaft und des Produktionsprozesses im allgemeinen. Die Organisationen beschränken sich aber nicht darauf, den ganzen Gang der Produktion zu beobachten, um daraus etwa ihre Schlüsse für die möglichen Forderungen zugunsten ihrer Mitglieder zu ziehen, sondern sie gehen weiter und versuchen, die Produktion zu beeinflussen. Selbstverständlich geschieht das in der Richtung der Verbesserung der Produktion, denn je günstiger die Produktionsverhältnisse sind, desto besser sind die objektiven Bedingungen, um für die Mitglieder der Gewerkschaften Vorteile sozialer Natur erringen zu können. Um aber den Gewerkschaften die Möglichkeit zu geben, durch ihre Mitglieder in den Betrieben

auf den ganzen Produktionsprozess Einfluss nehmen zu können, muss nicht nur das verfassungsmässig garantierte, vom Unternehmertum aber hundert- und tausendfach verletzte und verbeulte Koalitionsrecht noch besser gesichert und gewährleistet werden, sondern dieses Recht muss eine logische Erweiterung in der Richtung des Mitspracherechtes erhalten. Unter Mitspracherecht verstehen wir die Möglichkeit der Mitwirkung in der Leitung und Verwaltung der in einem bestimmten Betriebe tätigen Arbeitnehmer. Dieses Recht ist den Arbeitern in den Staaten, deren Antlitz durch die Nachkriegsrevolution umgestaltet worden ist, bereits in öffentlichen und privaten Betrieben gesetzlich oder sogar verfassungsmässig gewährleistet worden. In Deutschland, Oesterreich und in andern Ländern bestehen Spezialgesetze, in denen die Rechte und Aufgaben der Betriebsräte und Personalvertretungen geordnet sind. In ganz neuester Zeit ist die Forderung der Betriebsdemokratie ganz besonders in den Vordergrund gestellt worden. So geschah es z. B. auf dem letzten Kongress des Allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes. Das Bestreben geht in Deutschland dahin, die im Betriebsrätegesetz noch ungenügend ausgebauten Rechte zu erweitern. Diese Bestrebungen verfolgen nicht nur den Zweck, den Existenzkampf der Arbeiter durch Einflussnahme auf die Produktion und deren Verbesserung zu erleichtern, sondern auch das Ziel, Angestellte und Arbeiter in die Leitung und Verwaltung eines grossen Betriebes einzuführen. Es ist nicht nur wünschbar, die Mitglieder der Gewerkschaften mit den Aufgaben und auch mit den Schwierigkeiten der Leitung eines grossen Betriebes vertraut zu machen, weil die Aufgaben der Gewerkschaften im zukünftigen Sozialstaat sicher ganz andere sein werden als in der heutigen kapitalistischen Gesellschaftsordnung, sondern auch deshalb, weil die Zahl der von Arbeitern und Angestellten geleiteten Korporationen, die sich mit der Verteilung und der Produktion von Gütern befassen, immer grösser wird. Die auf der Grundlage der Gemeinwirtschaft aufgebauten Betriebe wachsen also mehr und mehr in das Räderwerk der kapitalistischen Wirtschaft hinein und müssen befähigt sein, mit den Privatbetrieben den Konkurrenzkampf aufnehmen zu können. Tüchtige Leitungen in diesen Korporationen sind eine der Bedingungen, die erfüllt sein müssen, um diesen Kampf erfolgreich bestehen zu können. Das Mitspracherecht und die darauf sich stützende Tätigkeit von Angestellten und Arbeitern in Personalvertretungen aller Art, sind sicher ein gutes Mittel, um die Mitglieder der Gewerkschaften zu befähigen, selber Betriebe zu leiten.

II.

Dieser Aufsatz dient dem besondern Zwecke, eine Darstellung der Personalvertretungen in den eidgenössischen Betrieben zu geben. Wir beschränken uns dabei in der Hauptsache auf die Verhältnisse beim grössten dieser Betriebe, nämlich bei den Bundes-

bahnen. In der allgemeinen Bundesverwaltung, einschliesslich Post, Telegraph, Telephon und Zollverwaltung, sind die Personalvertretungen, obschon der Gedanke dort länger diskutiert wird als bei den Bundesbahnen, nicht über die ersten bescheidensten Anfänge hinausgewachsen. Sie werden später gestützt auf die einschlägigen Bestimmungen des neuen Beamtengesetzes und wohl in Anlehnung an die bei den Bundesbahnen bereits bestehenden Personalvertretungen verschiedener Art geschaffen und ausgebaut werden.

Die Diskussion über die Schaffung von Personalvertretungen in den eidgenössischen Betrieben erhielt einen starken Impuls durch die Motionen des Grossindustriellen Sulzer-Ziegler und des St. Galler Demokraten Heinrich Scherrer, die im Jahre 1906 im Nationalrat behandelt worden sind. Diese Motionen wollten indessen kaum das verwirklichen, was heute mit dem Mitspracherecht angestrebt wird. Es handelte sich wohl bei den Motionären, vorab dem Vertreter der Grossindustrie, in der Hauptsache darum, den zu Anfang des Jahrhunderts stärker gewordenen Gewerkschaften des eidgenössischen Personals den Wind aus den Segeln zu nehmen. Das brachte der Arbeitervertreter Brüstlein im Nationalrat auch zum Ausdruck, indem er nachdrücklich darauf hinwies, dass das Schwergewicht der Interessenwahrung des Personals nach wie vor bei den Gewerkschaften liegen müsse und dass solche Ausschüsse, wie sie von Sulzer verlangt worden waren, doch « nichts anderes als der abgeblasste Schatten der bestehenden Vereine (Gewerkschaften) sein könnten. »

Die Motionen Sulzer und Scherrer wurden in den eidgenössischen Räten erheblich erklärt. Sie wurden aber nie verwirklicht und so viel von ihnen auch in spätern Jahren etwa noch die Rede war, zu einem praktischen Resultat von Bedeutung reichte es nicht aus. Einerseits legten die Gewerkschaften der Verwirklichung kein grosses Gewicht bei, weil sie in den Ausschüssen, wie sie von Sulzer geplant waren, sicher nicht mit Unrecht eine Art Konkurrenten erblickten, die den wirklichen Einfluss der Personalbewegung nur schwächen könnten; anderseits waren sie noch zu wenig erstarkt, um den Ausschüssen im sulzerischen Sinne die Forderung eines eigentlichen Mitspracherechtes gegenüberstellen zu können. Auch war dieser Gedanke damals wohl noch zu wenig abgeklärt. Es brauchte grössere Ereignisse, um ihn zur Reife zu bringen. Das war der grosse Krieg vom Jahre 1914—1918 mit allen seinen Begleiterscheinungen.

Die wichtigsten Formen der Auswirkung des Mitspracherechts des Personals der Bundesbahnen und der andern eidgenössischen Betriebe, denen wir nachstehend unsere Aufmerksamkeit widmen wollen, sind die folgenden:

1. Die Personalvertretungen als mitwirkende Organe bei der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen (Pensions- und Hilfskassenkommissionen und Krankenkassenkommissionen).

2. Die Personalvertretungen als begutachtende Organe in administrativen, technischen, betriebs- und verwaltungsdienstlichen Fragen aller Art (Personalausschüsse).

3. Die Personalvertretungen als begutachtende Organe in Fragen sozialer und rechtlicher Natur, die die Besoldungen und das ganze Arbeitsverhältnis betreffen (paritätische Kommissionen).

4. Die Personalvertretungen als mitwirkende Organe bei der Behandlung von Disziplinarfällen (Disziplinarkommissionen).

III.

1. Die Vorschriften betreffend die Pensions- und Hilfskassenkommissionen sind in den Statuten der Pensions- und Hilfskasse der Schweizerischen Bundesbahnen und in dem dazu gehörenden Verwaltungsreglement enthalten. Es bestehen vier solcher Kommissionen, und zwar je eine für das Personal bei der Generaldirektion und das Personal der drei Bundesbahnkreise. Die erstgenannte Kommission zählt 10 Mitglieder und 10 Ersatzmänner, während die drei Kreiskommissionen je 14 Mitglieder und 14 Ersatzmänner zählen.

Die Mitglieder und Ersatzmänner werden vom Personal in direkter Wahl bestellt, und zwar nach dem Grundsatz des Proportionalwahlverfahrens. Massgebend sind im allgemeinen die Vorschriften betreffend den Nationalratsproporz. Die Kommissionen werden je für eine dreijährige Amtsperiode bestellt, und zwar gilt die Amtsperiode der Beamten auch für die Kommissionen. Die letzten Neuwahlen erfolgten im Dezember 1929. Sie fanden im Zeichen des Wahlkampfes statt, indem die Christlichsozialen in allen Kreisen Listen aufgestellt hatten. Diese kleine Gruppe führte den Kampf unter weitgehender Hilfe der Geistlichkeit. Die Wahlen ergaben im ganzen rund 27,000 Stimmen für den Eisenbahnerverband (SEV) und rund 2000 Stimmen für die Christlichen bei einer Stimmbeteiligung von etwas mehr als 80 %. Von den 52 Mandaten entfielen 49 auf den SEV und 3 auf die Christlichen. Diese Zahlen entsprechen indessen nicht etwa genau dem Stärkeverhältnis der Verbände. Der SEV zählt beim Personal der Bundesbahnen erheblich über 30,000 Mitglieder. Die Christlichsozialen haben ihre Mitgliederzahlen noch nie ausgewiesen. Sie dürften aber bei den Bundesbahnen nicht mehr als höchstens 1000 Mitglieder zählen.

Die Kommissionen tagen unter dem Vorsitz von Oberbeamten der Bundesbahnen, die sich mit der Verwaltung der Pensions- und Hilfskasse befassen. Die Kommission bei der Generaldirektion tritt ordentlicherweise alle drei Monate, die Kreiskommissionen treten alle zwei Monate einmal zur Erledigung der Geschäfte zusammen. Das Amt eines Kommissionsmitgliedes gilt als obligatorisches und unentgeltliches Ehrenamt. Die Verrichtungen der Kommissionsmitglieder gelten als solche dienstlicher Art. Für die besondern Auslagen wird eine Entschädigung ausgerichtet.

Ueber die wichtigsten Befugnisse der Kommission enthält der Art. 10 des Verwaltungsreglements folgende Bestimmungen:

« Die Beschlussfassung in sämtlichen Fällen der Anwendung der Statuten, insoweit sie nicht der Wahlbehörde, der Generaldirektion oder einem ihrer Departemente vorbehalten ist;

die Begutachtung und Antragstellung an die Delegiertenversammlung in besondern, die Personalversicherung betreffenden Fragen. »

Die Kommissionen sind also nicht nur Instanzen begutachtender Natur, sondern in ihrer Haupttätigkeit sind sie Behörden mit entscheidenden Befugnissen. Ihre Befugnisse bestehen in der Anwendung der Statuten der Pensions- und Hilfskasse, soweit bei der einzelnen Bestimmung die Entscheidungsbefugnis nicht ausdrücklich einer andern Behörde zugewiesen ist, wie z. B. in der Frage der Versetzung in den Ruhestand, die sehr stark mit dem Anstellungsverhältnis im Zusammenhang steht. Die Generaldirektion, der die Oberaufsicht über die Anwendung der Statuten zukommt, kann gegen einen Kommissionsbeschluss nur einschreiten, wenn sie nachweisen kann, dass die Kommission mit ihrem Beschluss die Statuten verletzt hat. In einem solchen Fall ist das Geschäft ein zweites Mal der Kommission vorzulegen. Wenn die Kommission an ihrem ersten Beschluss festhält, die Generaldirektion aber der Ansicht ist, dass der Beschluss statutenwidrig sei, so kann sie ihn aufheben. Solche Fälle können von den betroffenen Mitgliedern an das Bundesgericht weitergezogen werden. Auch jeder von der Generaldirektion nicht angefochtene Kommissionsbeschluss kann wie der Entscheid jeder andern Verwaltungsbehörde der Kasse vom betroffenen Mitglied an das Bundesgericht weitergezogen werden. Das Bundesgericht entscheidet endgültig.

Ausser den einzelnen Kommissionen besteht noch die Delegiertenversammlung. Diese Instanz setzt sich aus je vier Vertretern der vier bestehenden Kommissionen zusammen. Sie befasst sich nach Massgabe des Artikels 14 des Verwaltungsreglements in der Hauptsache mit folgenden Geschäften:

« Entgegennahme der Jahresrechnung, der Bilanz, des Jahresberichtes und des Verzeichnisses der Anlagen der Gelder der Pensions- und Hilfskasse;

Besprechung dieser Vorlagen und bezüglicher Anträge an die Generaldirektion;

Begutachtung der Statuten und des Verwaltungsreglements;

Begutachtung der Auslegung der Statuten in wichtigen Fragen;

Begutachtung und Antragstellung über besondere, die Personalversicherung betreffende Fragen;

Anregungen betreffend die allgemeine Verwaltung der Kasse und allfällige Aenderung der Statuten. »

Die Befugnisse dieses zentralen Organs sind also auch zum Teil entscheidende, zum grössern Teil aber solche begutachtender und beratender Natur. In der Praxis kommt dieser Instanz im besondern die wichtige Aufgabe zu, nach Möglichkeit darüber zu wachen, dass die Anwendung der Statuten durch die vier Kommissionen nach einheitlichen Gesichtspunkten erfolgt. Die Delegiertenversammlung tagt ordentlicherweise unter der Leitung des Vor-

standes der Abteilung der Personalversicherung bei der Generaldirektion in Bern.

Bei der eidgenössischen Versicherungskasse besteht an Stelle der vorstehend beschriebenen Organisation der Personalvertretung ein Verwaltungsrat aus 18 Mitgliedern. Der Präsident, zehn Mitglieder und fünf Ersatzmänner dieser Behörde werden vom Bundesrat, acht Mitglieder und vier Ersatzmänner vom Personal gewählt. Der Verwaltungsrat bezeichnet aus seiner Mitte einen Ausschuss, der die grösste Zahl der Geschäfte erledigt. Der Ausschuss besteht aus dem Präsidenten des Verwaltungsrates und je einem vom Bundesrat und vom Personal gewählten Mitgliede des Rates. Die Personalvertretung erscheint also hier nur als Minderheit einer Verwaltungsbehörde, in welcher die vom Bundesrat gewählte Vertretung den entscheidenden Einfluss ausübt. Der Bundesrat hat als Verwaltungsvertreter im Verwaltungsrat auch Parlamentarier bezeichnet. Natürlich keine Arbeiter- oder Personalvertreter, sondern nur Leute, auf die er in allen wichtigen Fragen mit Bestimmtheit zählen kann.

Die Krankenkassenkommissionen sind nach den gleichen Grundsätzen aufgebaut wie die Pensions- und Hilfskassenkommissionen. Es bestehen drei Krankenkassenkommissionen mit je zehn Mitgliedern und zehn Ersatzmännern. Jeder Kommission sind die Geschäfte der Krankenkasse eines Bundesbahnkreises zugewiesen. Das Personal der Generaldirektion gehört zum Kreis III. Zu diesen Kreiskrankenkassen-Kommissionen kommen noch die Werkstättekrankenkassen-Kommissionen. In jeder der sechs Bundesbahnwerkstätten besteht eine solche Kommission mit je sechs Mitgliedern. Gewählt werden die Kommissionen nach dem gleichen Verfahren wie die Pensions- und Hilfskassenkommissionen, d. h. auf dem Wege allgemeiner Wahlen nach den Grundsätzen des Proporzes. Sämtliche Mitglieder der Kommissionen sind vom SEV gewählt. Die Christlichsozialen haben vor drei Jahren allerdings Listen aufgestellt. Sie gingen bei den Wahlen aber leer aus.

Zu den drei Kreiskommissionen und Werkstättenkommissionen kommt eine Delegiertenversammlung. Die Kreiskommissionen wählen je vier, die Werkstättenkommissionen je zwei Delegierte.

Befugnisse und Arbeitsmethoden sind ähnlich wie bei den Pensions- und Hilfskassenkommissionen.

2. Für die Personalausschüsse, deren Zusammensetzung, Befugnisse und Tätigkeit besteht bei den Bundesbahnen ein besonderes Reglement. Der erste Versuch mit einer solchen Vertretung wurde von der Generaldirektion im Jahre 1916 gemacht. Die Mitglieder der damals ins Leben gerufenen ersten Personalkommission wurden von der Generaldirektion selber gewählt. Dieser Versuch muss als vollständig gescheitert angesehen werden. Der Kommission kam nie irgendwelche Bedeutung zu. Nach dem Generalstreik wurde die Kommission aufgelöst und neu aufgebaut, und zwar gestützt auf besondere Vorschriften, die im

Jahre 1919 erschienen sind. Die Zahl der Mitglieder wurde erhöht, das Tätigkeitsgebiet der Kommission ausgebaut und die Mitglieder wurden vom Personal erstmals in direkten Wahlen bestimmt. Die Kommission war entsprechend dem dienstlichen Aufgabenkreis in drei Fachausschüsse gegliedert.

Im Jahre 1926 trat ein abermaliger Ausbau der Ausschüsse in Kraft. Der Aufbau der Ausschüsse zeigt nun folgendes Bild:

a) der Hauptausschuss für das gesamte Personal;
b) fünf Fachausschüsse für die hauptsächlichsten Dienstzweige;
c) eine Arbeiterkommission für jede Werkstätte und ein Ausschuss für das Personal des Dampfschiffbetriebes auf dem Bodensee.

Der Hauptausschuss setzt sich zusammen aus 25 Mitgliedern und 20 Ersatzmännern. Er wird aus der Mitte der Fachausschüsse gewählt, und zwar nach folgender Verteilung:

	Mitglieder	Ersatzmänner
Fachausschuss I	3	3
» II	4	4
» III	6	6
» IV	4	4
» V	3	3

Dazu kommen die fünf Präsidenten der Fachausschüsse.

Der Hauptausschuss tagt unter dem Vorsitz des Präsidenten der Generaldirektion. Ueberdies ordnet der Schweizerische Eisenbahner-Verband vier Vertreter mit beratender Stimme in den Hauptausschuss ab.

Die Fachausschüsse werden nach folgenden Dienstzweigen gebildet:

Fachausschuss I (10 Mitglieder): Für die zentralen Bureaus der Generaldirektion und der Kreisdirektionen (Verwaltungsdienst);
Fachausschuss II (11 Mitglieder): Für den Bahndienst und den Kraftwerksdienst;
Fachausschuss III (18 Mitglieder): Für den Stations- und Zugdienst;
Fachausschuss IV (10 Mitglieder): Für den Zugförderungsdienst;
Fachausschuss V (9 Mitglieder): Für den Werkstättendienst.

Die Wahl der Fachausschüsse erfolgt in direkten Wahlen des Personals, und zwar nach dem Grundsatz des Proporzes. Für die Wahlen bestehen 16 besondere Wahlgruppen, die nach dienstlicher Tätigkeit gegliedert sind. Von 58 Mitgliedern der Fachausschüsse sind 53 vom Eisenbahnerverband gewählt. Die übrigen fünf Mitglieder sind Oberbeamte und werden von den Wahlgruppen dieser Oberbeamten gewählt. Die Christlichsozialen haben in den Fachausschüssen keine Vertretung. Sie haben sich bis dahin angesichts der Aussichtslosigkeit auch nie an den Wahlen beteiligt. Dagegen hat ihnen die Generaldirektion einen Vertreter im Hauptausschuss

als Verbandsvertreter eingeräumt. Dazu hat mehr der politische Druck der katholisch-konservativen Partei als die gewerkschaftliche Bedeutung der Christlichsozialen Anlass gegeben.

Ueber den Zweck der Ausschüsse enthält das bestehende Reglement folgende Bestimmung:

« Die Personalausschüsse werden gebildet, um das Interesse des Personals am Gedeihen der schweizerischen Bundesbahnen zu heben, die Zusammenarbeit zwischen den leitenden Verwaltungsstellen und dem Personal zu fördern und um den Dienstpflichtigen eine Mitwirkung beratender Natur bei der Behandlung von Fragen zu ermöglichen, die die Verwaltung und den Betrieb im allgemeinen oder einzelne Dienstzweige betreffen. »

Die Tätigkeit der Ausschüsse ist nur begutachtender Natur. Sie erstreckt sich namentlich auf folgende Gebiete:

« Anregungen und Vorschläge über Vereinfachungen und Verbesserungen administrativer oder technischer Natur im Dienste;
Massnahmen, die geeignet sind, die Betriebssicherheit zu erhöhen, den Diensteifer und die Arbeitsfreudigkeit des Personals zu steigern und seine berufliche Selbständigkeit zu fördern;
Vorlagen und Fragen, welche die allgemeinen Dienstverhältnisse des Personals oder einzelner Gruppen betreffen;
Anregungen über Wohlfahrtseinrichtungen, Bildungs- und Prüfungswesen. »

Angelegenheiten persönlicher Natur sowie Fragen rechtlicher oder sozialer Art (gewerkschaftliche Fragen) sind von der Behandlung in den Ausschüssen ausgeschlossen.

Die von den Ausschüssen zu behandelnden Vorschläge und Anregungen können ausgehen:

von der Verwaltung und ihren Dienststellen;
von den Ausschüssen und ihren Mitgliedern;
von einzelnen Beamten, Angestellten und Arbeitern oder ihren Vereinigungen (Gewerkschaften).

Sitzungen der Fachausschüsse finden so oft statt, als die Behandlung der vorliegenden Geschäfte es notwendig machen. Der Hauptausschuss tagt ordentlicherweise zweimal pro Jahr. Er behandelt die Geschäfte, die von den Fachausschüssen vorbereitet worden sind und ihm vorgelegt werden. An den Sitzungen des Hauptausschusses nehmen auch die Abteilungsvorstände bei der Generaldirektion teil, soweit ihre Anwesenheit für die Behandlung der vorliegenden Geschäfte das nötig macht. Ab und zu werden vom Präsidenten der Generaldirektion auch die Direktoren zu den Sitzungen eingeladen. Die Abteilungsvorstände und weitere Oberbeamte können auch zu den Sitzungen der Fachausschüsse eingeladen werden. Die Präsidenten der Fachausschüsse haben auch die Möglichkeit, ausserhalb der Ausschüsse stehende Delegierte des Personals zu den Sitzungen einzuladen, wenn die Geschäfte das nötig machen. Ebenso können Vertreter des Verbandes (Gewerkschaft) zu solchen Sitzugen eingeladen werden.

Die fünf Präsidenten der Fachausschüsse bilden einen Unterausschuss, dem besondere, weniger wichtige, aber alle Ausschüsse

betreffende Fragen vorgelegt werden können. Dieser Unterausschuss hatte bis dahin besonders die aus den Kreisen des Personals kommenden individuellen Vorschläge zu begutachten und dafür gegebenenfalls Prämien und sonstige Anerkennungen zu beantragen.

Die Arbeiterkommissionen der Werkstätten und der Ausschuss des Schiffsbetriebes auf dem Bodensee haben mehr den Charakter von Werkkommissionen. Sie befassen sich fast ausschliesslich mit Fragen, die die eigene Werkstätte bzw. den eigenen Betrieb betreffen.

Mit dem Erlass des neuen Beamtengesetzes im Jahre 1927 haben die Ausschüsse nun auch allgemein ihre gesetzliche Grundlage erhalten, nachdem sie, soweit die Bundesbahnverwaltung in Frage kommt, schon im Organisationsgesetz dieses Betriebes vom Jahre 1923 erwähnt sind. Der Wortlaut des Artikels 67 des neuen Beamtengesetzes ist den oben wiedergegebenen Vorschriften der Bundesbahnen angepasst worden.

Die Frage der Einführung von Personalausschüssen nach dem Vorbilde der Bundesbahnen wird auch im übrigen eidgenössischen Personal seit langer Zeit besprochen. In der Post- und Zollverwaltung bestehen sogar seit Jahren solche Personalvertretungen. Sie sind aber bis dahin nie über die ersten primitiven Anfänge hinausgekommen. Es ist aber anzunehmen, dass gestützt auf Artikel 67 des neuen Beamtengesetzes in allen Zweigen der Bundesverwaltung ähnliche Einrichtungen ins Leben gerufen werden, wie sie bei den Bundesbahnen bereits bestehen.

3. Die Arbeitszeitgesetzkommission (paritätische Kommission) wurde im Jahre 1920 eingeführt. Sie stützt sich auf den Artikel 18 des Arbeitszeitgesetzes, der folgenden Wortlaut hat:

«Der Bundesrat wählt auf die jeweilige, für die Bundesverwaltung geltende Amtsdauer, nach Entgegennahme von Vorschlägen der Verkehrsanstalten und des Personals, eine Kommission, bestehend aus dem Vorsitzenden und zehn bis vierzehn Mitgliedern. In dieser Kommission sollen die Verwaltungen der dem Gesetze unterstellten Verkehrsanstalten und deren Personal zu gleichen Teilen vertreten sein.

Der Kommission liegt insbesondere die Begutachtung der zu erlassenden Vollziehungsverordnungen und von Fragen ob, die dem Bundesrate zu Beschlüssen grundsätzlicher Natur, Entscheide über Rekurse und Beschwerden sowie Strafverfügungen Anlass geben.»

Für die Bestellung dieser Kommission ist also der Bundesrat Wahlbehörde. Das Personal bzw. dessen Gewerkschaften können nur Vorschläge einreichen. Die Kommission ist eine Art Gegenstück zur Fabrikkommission, nur dass an Stelle einer ganzen Gruppe von sogenannten unparteiischen Vertretern nur der Präsident ein Aussenseiter ist. Die Kommission hatte von Anfang an das gesetzliche Maximum von vierzehn Mitgliedern. Auf der Personalseite werden sechs vom Föderativverband und eines von den Christlichsozialen vorgeschlagen. Natürlich hat der Bundesrat mit

diesem Vorgehen den Zweck verfolgt, die Einheit der Personalvertretung zu brechen.

Nach dem Absatz 2 der vorstehenden Vorschrift befasst sich die Kommission mit allen wichtigen, die Arbeitszeit des Verkehrspersonals betreffenden Fragen, soweit sie allgemeiner oder grundsätzlicher Natur sind.

Die Beamtengesetzkommission (paritätische Kommission) ist erst mit dem neuen Beamtengesetz ins Leben gerufen worden. Sie stützt sich auf die Artikel 65 und 66 dieses Gesetzes.

Die Kommission setzt sich aus einem Präsidenten und 20 Mitgliedern und ebenso vielen Ersatzmännern zusammen. Der Präsident und 10 Mitglieder und Ersatzmänner werden vom Bundesrat gewählt. Die übrigen 10 Mitglieder und Ersatzmänner werden vom Personal in direkten Wahlen gewählt, wobei der Grundsatz des Proporzes zur Anwendung gelangt. Für die Wahlen sind die folgenden fünf Wahlgruppen gebildet worden:

1. Bundesbahnen: je 4 Vertreter der Verwaltung und des Personals.
2. Postverwaltung: je 2 Vertreter der Verwaltung und des Personals.
3. Telegraph und Telephon: je 1 Vertreter der Verwaltung und des Personals.
4. Bundeszentralverwaltung und Zollverwaltung: je 2 Vertreter der Verwaltung und des Personals.
5. Militärverwaltung: je 1 Vertreter der Verwaltung und des Personals.

Sämtliche Personalvertreter sind vom Föderativverband bzw. von dem mit ihm in einem Wahlkartellverhältnis stehenden Militärpersonalverband gewählt. Die Christlichsozialen haben bei Anlass der ersten Bestellung der Kommission in allen Wahlkreisen Listen aufgestellt. Es wurden aber keine Vertreter gewählt. Auch ein Achtungserfolg ist dieser Gruppe versagt geblieben. Sie hat daher das Experiment bei der letzten Neubestellung der Kommission im Dezember 1929 nicht wiederholt.

Auch diese Kommission hat nur Befugnisse begutachtender Natur. In dieser Eigenschaft befasst sie sich nach Massgabe der gesetzlichen Vorschrift mit folgenden Fragen:

> «Mit Entwürfen der vom Bundesrat ausgehenden Erlasse zum Beamtengesetz;
> mit Vorschlägen über Aenderung oder Ergänzung dieses Gesetzes sowie der Ausführungserlasse des Bundesrates;
> mit grundlegenden allgemeinen Personal- und Lohnfragen.»

Gestützt auf diese gesetzliche Vorschrift, ist also die Kommission zur Begutachtung aller Fragen sozialer oder rechtlicher Natur (ausgenommen die Arbeitszeit) zuständig, soweit sie von allgemeiner Bedeutung und grosser Wichtigkeit sind. Die Kommission erstattet ihr Gutachten gleich wie die Arbeitszeitgesetzkommission an den Bundesrat.

4. Ein weiteres Glied in der Kette der Personalvertretungen in der Bundesverwaltung werden bald die im Werden begriffenen Disziplinarkommissionen bilden. Diese Kommissionen haben zunächst im Artikel 33 des Beamtengesetzes Erwähnung gefunden. Ihre eigentliche gesetzliche Verankerung bildet aber der Artikel 43 des Gesetzes über die eidgenössische Verwaltungs- und Disziplinarrechtspflege vom Jahre 1928. Das eidgenössische Personal kämpft seit mehr als 35 Jahren um einen bessern disziplinarrechtlichen Schutz. Eine teilweise Verwirklichung seiner Forderungen bringt das erwähnte Gesetz. Dazu gehören auch die neu zu schaffenden Disziplinarkommissionen. Der hiefür massgebende Artikel 43 hat folgenden Wortlaut:

«[1] Für die Behandlung von Disziplinarfällen, welche Bundesbeamte oder ständig beschäftigte, aber nicht auf Amtsdauer gewählte Personen betreffen, sind Disziplinarkommissionen zu bilden. Der Bundesrat bestimmt, ob und in welchen Fällen den Disziplinarkommissionen als Beschwerdeinstanz entscheidende Befugnisse zustehen.

[2] Jede Disziplinarkommission besteht aus einem Präsidenten und zwei Mitgliedern, die auf Amtsdauer zu wählen sind. Der Präsident und ein Mitglied werden vom Bundesrat gewählt, das andere Mitglied vom Personal. Der Präsident darf nicht der Bundesverwaltung angehören.

[3] Eine Verordnung des Bundesrates bezeichnet die zuständigen Kommissionen und regelt das Verfahren.

[4] Verweis und Busse bis und mit fünf Franken dürfen von den Kommissionen nicht behandelt werden.»

Ueber die Bildung der Kommissionen und deren Zuständigkeit im einzelnen müssen noch Vollziehungsvorschriften erlassen werden, die zur Zeit noch ausstehend sind. Diese Vorschriften werden auch der Beamtengesetzkommission unterbreitet werden. Dabei wird auch die wichtige Frage zu entscheiden sein, ob den Kommissionen auch Entscheidungsbefugnisse eingeräumt werden sollen. Nach dem Wortlaut ist das in Beschwerdefällen möglich. Der Bundesrat hat sich aber schon in den parlamentarischen Verhandlungen dagegen ausgesprochen. Möglicherweise gelingt es erst im Laufe der Jahre, die Kommissionen auch zu entscheidenden Instanzen auszubauen und ihnen damit eigentlich mehr den Charakter von Disziplinargerichten, den sie ihrem ganzen Wesen nach eigentlich von Anfang an tragen werden, zu geben.

IV.

Zum Schlusse unseres Aufsatzes mögen noch einige Betrachtungen über die bisherigen Erfahrungen am Platze sein. Diese zeigen, dass vor allem drei Bedingungen erfüllt sein müssen, um eine fruchtbare und friktionslose Arbeit der Personalvertretungen zu sichern. Diese Bedingungen sind:

1. Die Personalvertretungen müssen jederzeit in einer starken gewerkschaftlichen Organisation ihren festen Rückhalt finden.
2. Als Mitglieder der Vertretungen aller Art können nur Gewerkschafter in Frage kommen, die sich über ihre Zuverlässigkeit und über ihre Fähigkeiten ausgewiesen haben.

3. Es muss eine saubere Trennung des Tätigkeitsgebietes zwischen den Vertretungen unter sich sowie zwischen den Vertretungen einerseits und der Gewerkschaft anderseits durchgeführt werden.

Die erste der drei Bedingungen ist natürlich die wichtigste. Ohne eine starke und schlagfertige Gewerkschaft sind Personalvertretungen im modernen Sinne schlechterdings gar nicht denkbar. Damit ist schon zum Ausdruck gebracht, dass Personalvertretungen nie eine Gewerkschaft ganz oder teilweise ersetzen könnten. Sie können und sollen die Arbeit der Gewerkschaft ergänzen. Sie weisen ihr aber auch neue und nicht unbedeutende Aufgaben zu. In der bisherigen Tätigkeit der Personalvertretungen der Bundesbahnen, haben sich diese Vertretungen wiederholt in kritischen Situationen auf die Gewerkschaft berufen und sich hinter sie zurückgezogen.

Mit der Erfüllung der zweiten Bedingung wird erreicht, dass die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Personalvertretung unter allen Umständen sichergestellt wird. Anderseits sollen den Personalvertretungen an sich gegen eventuelle Zumutungen und Eingriffe von Instanzen der Verwaltung der notwendige Rückhalt verliehen werden. Besonders wichtig ist diese Bedingung, wenn als Mitglieder der Personalvertretungen nur im Dienste des Betriebes selbst stehende Beamte, Angestellte oder Arbeiter gewählt werden können, wie das z. B. bei den unter Ziffern 1 und 2 des vorstehenden Kapitels beschriebenen Kommissionen und Ausschüssen der Fall ist. In die paritätischen Kommissionen und die Disziplinarkommissionen, von denen vorstehend unter Ziffern 3 und 4 die Rede ist, sind auch die Beamten der Gewerkschaften (Sekretäre usw.) wählbar.

Nicht unwesentlich für den Erfolg ist die klare Ausscheidung der Befugnisse. Die Darstellung der Verhältnisse in der Bundesverwaltung, vorab bei den Bundesbahnen, wie sie in den Kapiteln II und III hiervor enthalten ist, zeigt, dass diese Ausscheidung durchgeführt worden ist. Jede Personalvertretung hat ihren bestimmten Aufgabenkreis, der möglichst klar umschrieben ist. Wir sorgen in der Gewerkschaft dafür, dass eine Doppelspurigkeit auch in dem Sinne vermieden wird, dass die gleiche Frage von der Personalvertretung und der Gewerkschaft behandelt wird. Soweit beim Verband Geschäfte einlaufen, die in das Tätigkeitsgebiet einer bestehenden Personalvertretung fallen, so werden solche Geschäfte einfach der in Betracht fallenden Vertretung überwiesen. Der Verband befasst sich erst wieder damit, wenn die Tätigkeit der Personalvertretung nicht zum Ziel geführt hat. Eine doppelte Behandlung der gleichen Sache muss sowohl vom Standpunkt der Personalvertretung als von demjenigen des Verbandes vermieden werden. Einmal würde dadurch unnötige Arbeit geleistet, was sich im Zeitalter der Rationalisierung auch die Gewerk-

schaften und ihre Mitglieder in der Wahrnehmung ihrer Interessen nicht leisten können. Sodann könnte auf diese Weise das Ansehen der Personalvertretung und der Gewerkschaft untergraben werden. Schliesslich kann man aber auch den Behörden des Bundes nicht zumuten, die gleiche Frage mit zwei Instanzen des Personals zu behandeln. Bei den paritätischen Kommissionen, die sich, wie weiter oben dargestellt, mit gewerkschaftlichen Fragen befassen, und zwar wieder jede mit einem ganz bestimmten Gebiet, sind die Vertreter des Personals einfach die Vollzieher der Beschlüsse der Gewerkschaft. Kollisionen irgendwelcher Art sind in diesem Falle also ohnehin ausgeschlossen. Aber auch die saubere Trennung der Befugnisse bei den andern Vertretungen und deren Abgrenzung von der Tätigkeit der Gewerkschaft haben bis dahin im allgemeinen nur gute Früchte gezeitigt, und der Kontakt mit dem Verband darf deshalb natürlich nicht etwa verlorengehen. Im Gegenteil muss bei dieser Ausscheidung erst recht dafür gesorgt werden, dass alle, die das Personal irgendwo in irgendeiner Sache zu vertreten haben, das immer in einer bestimmten einheitlichen Richtung tun. Diese Einheitlichkeit der Bewegung wird beim Personal der Bundesbahnen dadurch erreicht, dass der Eisenbahnerverband, der als Gewerkschaft der Träger des ganzen Systems sein und bleiben muss, regelmässig Aussprachen mit den Personalvertretungen aller Art anberaumt. Dabei wird über alle Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, von allgemeiner Natur oder sonst von grösserer Wichtigkeit gesprochen und wenn nötig Richtlinien für deren Behandlung aufgestellt. Die Personalvertretungen werden so einfach zu verständnisvollen Interpreten der Anschauungen der Gewerkschaft und damit zu deren wichtigen Mitarbeitern.

Die Einstellung der Verwaltungsorgane gegenüber den Personalvertretungen ist noch recht verschieden. Es gibt hohe Beamte, die sich nicht nur damit abgefunden haben, sondern die einsichtig genug sind, anzuerkennen, dass die Vertretungen auch für die Verwaltung grosse Vorteile bieten, und die sich entsprechend einstellen. Es gibt aber auch andere, gegen deren Einstellung zu den Personalvertretungen seitens der Vertretungen selbst, aber auch seitens der Gewerkschaft ein ständiger Kampf geführt werden muss. Es sind diejenigen, die innerlich den alten « Herrn im Hause »-Standpunkt noch nicht überwunden haben, ohne das offen zuzugeben. Trotzdem diese starke Abneigung sich auch in sehr hohen Kreisen der Bundesbahnen geltend macht, so denkt noch niemand im Ernste daran, etwa das ganze System rückwärts revidieren zu wollen. Die konservativer eingestellten Kräfte in der Leitung der Bundesbahnen wirken sich mehr in der Richtung aus, dass sie den Personalvertretungen ihre Arbeit erschweren und damit ihre weitere Entwicklung zu hemmen suchen. Für sie gilt als mot d'ordre: « Personalvertretungen sind recht, aber sie dürfen nicht ins Kraut schiessen ».

Wichtig ist natürlich die Frage der Befugnisse der Vertretungen. Es hält ganz besonders schwer, die Behörden zu überzeugen, dass man den Vertretungen auch ganz bestimmt umschriebene Entscheidungsbefugnisse unbedenklich einräumen kann. Prestigefragen und mangelndes Zutrauen zu den Mitarbeitern mittlern und niedern Grades spielen dabei eine grosse Rolle. Der Umstand, dass sich die Personalvertretungen auch dort, wo sie weitgehende Entscheidungsbefugnisse besitzen, wie z. B. bei der Verwaltung der Versicherungseinrichtungen der Bundesbahnen, glänzend ausgewiesen haben, vermochte bis dahin die bestehenden Vorurteile und Vorwände nicht zu beseitigen. Alle andern Vertretungen sind denn auch nur mit Befugnissen begutachtender Natur ausgestattet. Das ist ohne Zweifel ein Mangel. Am meisten macht er sich bei den Personalausschüssen geltend, die sich mit Fragen administrativer und technischer Natur zu befassen haben. In den beiden paritätischen Kommissionen spielt er eine weniger grosse Rolle. Diese Kommissionen befassen sich mit Fragen gewerkschaftlicher Natur. Gewöhnlich sind es Angelegenheiten, um die sich auch die Oeffentlichkeit mehr oder weniger interessiert und die daher in der Tagespresse besprochen werden. Die Arbeit dieser Kommissionen wickelt sich denn auch mehr oder weniger öffentlich ab. Ihnen fällt oft die Aufgabe zu, in den widerstrebenden Interessen zwischen Verwaltungen und Personal eine Einigung zu finden, die auch von der Oeffentlichkeit gewünscht wird. Gelingt es der Kommission, dieses Ziel zu erreichen, so kann der über ihr stehende Bundesrat nicht wohl über ihr Gutachten hinweggehen, weil er damit weiteste Kreise der Oeffentlichkeit vor den Kopf stossen und sich selbst moralisch ins Unrecht versetzen würde. Der Bundesrat hat denn auch bis dahin die Empfehlungen der beiden paritätischen Kommissionen auf dem Gebiete der Arbeitszeit und des übrigen Beamtenrechtes immer zum Gegenstand seiner Beschlüsse gemacht, auch dann, wenn damit ganz erhebliche finanzielle Konsequenzen verbunden waren, wie das z. B. bei der Einreihung der Aemter der Fall gewesen ist. Praktisch ist also bei den paritätischen Kommissionen der Mangel der nur begutachtenden Tätigkeit bis dahin noch nicht stark hervorgetreten. Ueber die Entwicklung der Disziplinarkommissionen lässt sich noch nichts sagen, weil sie erst noch geschaffen werden müssen. Das Gesetz gibt dem Bundesrat die Möglichkeit, diese Kommissionen von Anfang an mit Entscheidungsbefugnissen auszustatten. Der Schreibende hat als Sprecher des Personals im Nationalrat auch der Erwartung Ausdruck gegeben, dass der Bundesrat von dieser Möglichkeit auch sofort Gebrauch mache oder dass er doch nach kurzer Tätigkeit der Kommissionen überzeugt sein werde, dass er diesen Schritt unbedenklich tun könne. Herr Bundesrat Häberlin erklärte namens des Bundesrates, dass nicht die Absicht bestehe, von der gesetzlichen Befugnis sofort Gebrauch zu machen, und dass er von der gutachtlichen Tätigkeit der Kommissionen

ein so günstiges Resultat erwarte, dass das Personal selber auf weitergehende Rechte verzichten werde. Die Verschiedenheit der grundsätzlichen Einstellung geht daraus sicher mit aller Deutlichkeit hervor.

Vom Personal selbst lässt sich sagen, dass es seinen Vertretungen im allgemeinen grosses Interesse entgegenbringt, was sich in neuerer Zeit, d. h. seit sich der Eisenbahnerverband intensiv mit der Sache befasst, bei den Wahlen der Vertretungen in Stimmbeteiligungen von 80—90 % ausdrückt. Insbesondere trifft das in bezug auf die beiden paritätischen Kommissionen und die Hilfs- und Krankenkassenkommissionen. Diese stehen im Vordergrunde, weil sie sich mehr mit Fragen befassen, die die sozialen Interessen des Personals berühren. Die Fachausschüsse haben noch mit einer gewissen Zurückhaltung im Personal selbst zu kämpfen. Das ist verständlich; sie bearbeiten das dienstliche Gebiet, wobei ihnen aber oft wichtigste Fragen vorenthalten werden und ihnen in allen Dingen die Möglichkeit genommen ist, entscheidend einzugreifen. Hier kommt es auch öfters vor, dass das Gutachten der Ausschüsse bei den entscheidenden Behörden keine Gnade findet. Wer nicht tiefer in die Sache hineindringt, ist gerne geneigt, aus dieser Tatsache einen für die Ausschüsse ungünstigen Schluss zu ziehen. Das ist aber ganz verkehrt. Diese Ausschüsse bearbeiten eben noch recht steiniges Neuland, was nicht übersehen werden darf, denn sie haben gerade deshalb die Unterstützung ihrer Mandatgeber besonders nötig.

Allgemein darf gesagt werden, dass sich die Personalvertretungen in den eidgenössischen Betrieben, vorab bei den Bundesbahnen, mehr und mehr die Achtung und das Ansehen im eigenen Personalkörper erringen und die Aufmerksamkeit der Offentlichkeit auf sich lenken. Sie sind denn auch nicht nur geeignet, heute schon dem Personal der Bundesbahnen und den Bundesbahnen selbst bedeutende Dienste zu erweisen, sondern leisten auch wertvolle Pionierarbeit für den Gedanken des Mitspracherechts in unserm Lande überhaupt. Sie dienen auf diese Weise indirekt sicher auch den Interessen der übrigen im Gewerkschaftsbund organisierten Arbeiterschaft, indem sie die Grundlagen schaffen helfen, auf denen dereinst ein ausgebautes System des Mitspracherechts auch in unserm Lande erstehen kann.