

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 65 (1973)

Heft: 1

Artikel: SGB, CNG, SVEA : Eingabe zur Mitbestimmungsinitiative

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354584>

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: 22.01.2026

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

Gewerkschaftliche Rundschau

Heft 1
Januar 1973
65. Jahrgang

Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Zweimonatliche Beilage: «Bildungsarbeit»

SGB, CNG, SVEA: Eingabe zur Mitbestimmungsinitiative

Sehr geehrter Herr Bundesrat,

die drei Gewerkschaftsbünde SVEA, CNG und SGB benützen gerne die Gelegenheit, Ihnen im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens Ziele und Inhalt der Mitbestimmungsinitiative darzulegen. Da es sich im jetzigen Zeitpunkt um die Verfassungsgrundlage, um die Verankerung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer in der Bundesverfassung handelt, werden wir uns in dieser gemeinsamen gewerkschaftlichen Stellungnahme auf das Grundsätzliche konzentrieren.

1. Zur Begründung des Mitbestimmungspostulates

Die Gewerkschaften wären die letzten, die den Wert bestehender Mitbestimmungsmöglichkeiten in unserem Land unterschätzen würden: Ueber das Vernehmlassungsverfahren ist die Mitbestimmung der Verbände und damit auch der Arbeitnehmerorganisationen garantiert. Eine wichtige Form gewerkschaftlicher Mitbestimmung ist die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen. In den verschiedensten Branchen gibt es überbetriebliche paritätische Institutionen. In der privaten und öffentlichen Wirtschaft existieren Arbeiter-, Betriebs- und Personalkommissionen. Wir anerkennen auch die Bemühungen mancher Unternehmungen, die Führungsmethoden zu verbessern und den Mitwirkungsbereich der Arbeitnehmer zu erweitern. So wertvoll alle diese Einrichtungen und Möglichkeiten sind, genügen können sie nicht. Niemand wird behaupten wollen, es sei die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bereits realisiert. Noch immer dominieren in der Wirtschaft autoritäre Struktu-

ren. Oft herrscht ein patriarchalischer Geist. Kapital und Arbeit sind nicht gleichberechtigt.

Die wirtschaftliche Demokratie gilt es erst noch zu verwirklichen. Dabei sind sich die Anhänger der Mitbestimmung bewusst, dass die Methoden und Instrumente der politischen Demokratie nicht blind auf die Wirtschaft übertragen werden können. Die Gewerkschaften sind aber überzeugt, dass sich der Wirtschaft adäquate Lösungen finden lassen, um die Diskrepanz zwischen politischer Demokratie und fehlender wirtschaftlicher Demokratie zu überwinden. Man kann nicht den Bürger für die politische Demokratie mündig halten und dem Arbeitnehmer den Anspruch auf Mitbestimmung, also auf wirtschaftliche Demokratie verweigern.

Hauptgrund für die Mitbestimmungsforderung ist die Situation des Arbeitnehmers in der Wirtschaft. Zu viele Arbeitnehmer empfinden es schmerzlich, dass sie im Arbeitsleben nicht für voll genommen werden, ihnen oft zu enge Grenzen gesetzt sind und zu wenig Vertrauen entgegengebracht wird. Sie wollen ihre Fähigkeiten einsetzen können und sind bereit, Verantwortung zu übernehmen. Des Menschen Suche nach Identität, Anerkennung und Selbstverwirklichung führt direkt zur Mitbestimmung. Trotz steigendem Wohlstand und verbesserter sozialer Vorsorge ist die Arbeitssituation der Unselbständigen alles andere als problemlos geworden. Gegenüber früher haben sich die Probleme zum Teil verlagert, sie sind anders, aber nicht kleiner geworden. Zu viele Arbeitnehmer – bis hinauf in die mittleren und oberen Kader – klagen über die Sinnentleerung der täglichen Arbeit, über Monotonie, Isolierung, mangelnde Information. Sachliche Zusammenhänge werden immer schwerer überschaubar. Die menschlichen Beziehungen sind auch am Arbeitsplatz gestört. In den Belegschaften zahlreicher Betriebe kumulieren sich Gefühle des Unbehagens und der Unzufriedenheit. Der Zeichen sind genug, die auf ein wachsendes Malaise hindeuten.

Dass der wirtschaftliche Konzentrationsprozess – nicht selten verbunden mit Betriebsschliessungen – den Ruf nach Mitbestimmung verstärkt, bedarf wohl keiner näheren Begründung. Es geht nicht etwa darum, notwendige Strukturänderungen zu verhindern, sondern vielmehr um das selbstherrliche Verhalten wirtschaftlicher Machtträger, um die Art und Weise der Beschlussfassung, um die Information der Betroffenen sowie die sozialen und menschlichen Auswirkungen. In unserer Zeit überbordender Technisierung und Wirtschaftlichkeit ist die Menschenwürde mehr und mehr bedroht. Im Gegensatz zu gewissen Mitbestimmungsvorstellungen der Arbeitgeber entspringt die gewerkschaftliche Mitbestimmungsidee nicht Wunschvorstellungen einer idealisierten Betriebsgemeinschaft.¹

¹ Unseres Erachtens ist die – auch im Bericht des BIGA zu findende – Ableitung der Mitbestimmungsidee allein aus Partnerschafts- und Betriebsgemeinschaftsvorstellungen in dieser Einseitigkeit nicht haltbar.

Wir wissen, dass Mitbestimmung nicht ein Patentrezept sein kann zur Beseitigung aller Probleme. Die Mitbestimmung hebt nicht die Interessengegensätze auf, aber sie dürfte die Konfliktlösung erleichtern. Verstanden als sozialethisches Postulat zielt die Mitbestimmung auf eine Änderung des Verhaltens und der Gesinnung.

Die Mitbestimmung ist keine Marotte der schweizerischen Gewerkschaften. In allen westeuropäischen Ländern ist die Mitbestimmung eine aktuelle gewerkschaftliche Forderung. Die Methoden mögen verschieden sein. Das Ziel, nämlich die Demokratisierung der Wirtschaft, ist dasselbe. Ueberall – insbesondere auch in der EWG – wird nach Mitbestimmungslösungen gesucht. In unserer Zeit der Integration und Internationalisierung sind diese Tatsachen für unser Land nicht ohne Bedeutung.

2. Verfassungsgrundlage für die Mitbestimmung

Es ist uns bekannt, dass die Meinungen darüber, ob es für die Mitbestimmung einer neuen Verfassungsgrundlage bedarf, geteilt sind. In Artikel 34ter der Bundesverfassung heisst es unter anderem: Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen «über das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere über die gemeinsame Regelung betrieblicher und beruflicher Angelegenheiten.» Allein vom Buchstaben her gesehen wäre anzunehmen, dieser Text schliesse ein allfälliges Mitbestimmungsrecht nicht aus. Es steht aber fest, dass diese Bestimmung im Zeitpunkt ihrer Festlegung nicht unter dem Gesichtspunkt der Mitbestimmung im heutigen Sinne diskutiert wurde. Artikel 34ter, Absatz 1, lit. b bezieht sich bestenfalls auf eine partielle Mitbestimmung.

Begreift man den Sinn der erwähnten Verfassungsbestimmung nach den Ausführungen des Bundesrates in der seinerzeitigen Botschaft, dann könnte sie wohl als Grundlage für die Gesetzgebung über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb ausreichen, aber nicht über die Mitbestimmung in Unternehmung und Verwaltung. Dazu kommt, dass die genannte Bestimmung in der verfassungsrechtlichen Literatur enger ausgelegt wird, als nach den Ausführungen der bundesrätlichen Botschaft angenommen werden könnte. Da somit die Bestimmung von Artikel 34ter, Absatz 1, lit. b nicht ausreicht, um als Grundlage für die Mitbestimmung in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung zu dienen, ist die Ergänzung des Artikels 34ter notwendig. Nur auf diese Weise wird eine einwandfreie verfassungsmässige Grundlage geschaffen.

Diese ist aber auch aus einem andern Grunde notwendig. Würde auf Grund der Bestimmung von Artikel 34ter, Absatz 1, lit. b eine Gesetzgebung über die Mitbestimmung erwogen, so müsste mit dem Einwand gerechnet werden, dass diese gegen Grundrechte der Ver-

fassung verstosse. Die Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmung verfolgt ja das Ziel, das Herrschaftsrecht des Betriebsinhabers und Unternehmensträgers durch die Beteiligung der Arbeitnehmer an den betriebs- und unternehmensbezogenen Entscheidungen in bestimmtem Umfang rechtlich zu begrenzen. Schon die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb hat zur Folge, dass der Arbeitgeber in seiner Verfügungsgewalt eingeschränkt wird. Und diese Einschränkung steigert sich, wenn die Mitbestimmung auch die Unternehmensführung betrifft. Die Verfassung muss deshalb klarstellen, welches das Verhältnis des Grundrechts der Mitbestimmung der Arbeitnehmer zu den verfassungsmässigen Rechten ist, aus denen der Unternehmer seine Herrschaftsbefugnisse ableitet. Nur eine Norm von verfassungsmässigem Rang, die neben die bisherigen Verfassungsbestimmungen tritt und diese in gewissem Umfang relativiert, vermag eine sichere Grundlage für die Mitbestimmung abzugeben. Auch wenn die Mitbestimmungsinitiative nur eine Kompetenznorm vorsieht, die den Bund zum Erlass entsprechender gesetzlicher Vorschriften ermächtigt, so kommt darin doch zum Ausdruck, dass die Mitbestimmung als ein Grundrecht der Arbeitnehmer in der Gesetzgebung zu konzipieren ist.

Wenn die Verfassung Kompetenznormen aufstellt, dann werden diese in der Regel allgemein gehalten. Der bisherige Artikel 34ter – der sozialpolitische Teil der Wirtschaftsartikel – ist dafür ein treffendes Beispiel. Wenn er z. B. in Absatz 1, lit. a den Bund als zuständig erklärt, Vorschriften zu erlassen «über den Schutz der Arbeitnehmer», so liegt darin eine ganz allgemeine Kompetenznorm, die nichts darüber aussagt, für welche Betriebe Schutzvorschriften aufzustellen sind (Geltungsbereich), auf welche Sachgebiete sich diese beziehen sollen (materielle Vorschriften) und wie sie durchzusetzen sind (formelle Durchführungsvorschriften). Vielmehr überlässt es die genannte Vorschrift der Gesetzgebung, alle diese Einzelfragen zu regeln und damit den verfassungsrechtlichen Rahmen mehr oder weniger auszuschöpfen. Aus der gleichen Überlegung sollte auch die Verfassungsvorschrift über die Mitbestimmung generell und umfassend gehalten sein. Sache der Gesetzgebung ist es dann zu bestimmen, auf welche Betriebe, Unternehmungen und Verwaltungen sich die Vorschriften über die Mitbestimmung beziehen sollen, welche Sachgebiete sie betreffen und in welchen Formen sich die Mitbestimmung vollziehen soll. Die Gesetzgebung hat dann zu entscheiden, wie weit der verfassungsmässige Rahmen ausgeschöpft werden soll.

Über die Formulierung eines Verfassungstextes lässt sich immer streiten. Die einen wollen möglichst alle Details schon in der Verfassung regeln, die andern möchten einen Grundsatz und eine Gesetzgebungskompetenz verankern. Wir glauben, dass gerade in bezug auf die Mitbestimmung – ähnlich wie beim Umweltschutzarti-

kel – ein allgemein gehaltener Verfassungstext sinnvoll und zweckmässig ist. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer lässt sich nicht von einem Tag auf den andern realisieren. Es handelt sich um eine dauernde Aufgabe. Entsprechend der wirtschaftlichen Dynamik muss auch die Mitbestimmung dynamisch konzipiert sein. Unter diesen Umständen hätte eine zu enge, möglicherweise bloss auf eine momentane Situation abstellende Verfassungsgrundlage mehr Nachteile als Vorteile. Hinzu kommt, dass in unserem Land Verfassungsänderungen erfahrungsgemäss viel Zeit beanspruchen. Eine neue Verfassungsbestimmung muss deshalb breit genug sein, um künftige Entwicklungen auffangen zu können. Alles spricht also dafür, nach einem Verfassungstext zu suchen, der über Jahre und Jahrzehnte hinaus Bestand hat. Solche Ueberlegungen waren für unseren Verfassungsvorschlag bestimmend. Wir möchten den Bund in Artikel 34ter ermächtigen, *Vorschriften aufzustellen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung*. Unser Initiativtext hat einen weiteren Vorteil: Er ist einfach und verständlich. Für das Funktionieren unserer direkten Demokratie ist dies ein nicht zu unterschätzender Gesichtspunkt. In der Vergangenheit hatte das Schweizervolk allzu oft über Vorlagen zu befinden, die allein schon vom Text her schwer zu verstehen waren. Die zum Teil schlechte Stimmabteilung dürfte nicht zuletzt mit diesem Umstand zusammenhängen. Wenn über eine so wichtige Grundsatzfrage wie die Mitbestimmung zu entscheiden ist, könnte ein zu komplizierter, mit vielen «Wenn und Aber» versehener Verfassungstext eher verwirren statt zur Klärung und Meinungsbildung beitragen. Das Erfordernis der Einheit der Materie ist in unserer Initiative gewahrt.

Was den Inhalt betrifft, so bringt das Volksbegehren zum Ausdruck, dass es um die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen geht. Mitbestimmung also für und durch die Arbeitnehmer. Der einzelne Arbeitnehmer soll vor allem am und um den Arbeitsplatz mitbestimmen können. Daneben umfasst der Initiativtext aber auch repräsentative Mitbestimmung (z. B. Betriebskommissionen, Arbeitnehmervertretungen im Verwaltungsrat). Ferner: In die Mitbestimmung sind die Arbeitnehmerorganisationen und die Instrumente ihres Wirkens, z. B. die Gesamtarbeitsverträge, mit eingeschlossen. Die Mitbestimmung soll sich auf soziale, personelle und wirtschaftliche Fragen erstrecken können. Es ist von der Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmungen die Rede, gemeint sind sowohl private als auch öffentliche. Mit der Unternehmung sind die Verwaltungsräte anvisiert. Zum Betrieb gehören die Betriebskommissionen. Wir nennen auch die Verwaltungen. Dies in der Meinung, dass die Arbeitnehmer in den öffentlichen Verwaltungen ebenfalls Anspruch auf Mitbestimmung haben sollen. Selbstverständlich wird sich in der Praxis die Mitbestimmung in den öffentlichen Verwal-

tungen von der Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmungen unterscheiden. Für die Mitbestimmung in den Verwaltungen braucht es entsprechende Anpassungen des eidgenössischen, kantonalen und kommunalen Personalrechts. Der Grundsatz der Recht- und Gesetzmässigkeit der Verwaltung ist zu respektieren.

3. Hinweise auf die gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzeption

Die Verankerung des Mitbestimmungsrechts in der Bundesverfassung stellt lediglich einen ersten Schritt dar. Die Konkretisierung des Verfassungsauftrages wird nicht leicht sein und Zeit beanspruchen. Wie sich die Trägerorganisationen der Mitbestimmungsinitiative die nächsten Schritte vorstellen, sei im folgenden in groben Zügen skizziert.

a) Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Den Gewerkschaften liegen die *individuellen Mitbestimmungsmöglichkeiten der einzelnen Arbeitnehmer ganz besonders am Herzen*. Wenn es um seinen Arbeitsplatz und seine Arbeit geht, soll der Arbeitnehmer mitreden und mitbestimmen können. In diesem Bereich verfügt er über mehr Erfahrung, Wissen und Können als gemeinhin angenommen wird. Der Gestaltungsraum des Arbeitnehmers oder des Arbeitsteams soll erweitert werden.² Innerbetriebliche Versetzungen z. B. dürfen nicht einfach über den Kopf der Betroffenen hinweg angeordnet werden. Dem Einzelnen sind Einspruchs-, Beschwerde- und Antragsrechte zu garantieren. Spezielle paritätische Kommissionen (beispielsweise in sozialen Angelegenheiten) können dazu beitragen, dass eine möglichst grosse Zahl direkt an der Mitbestimmung teilnimmt, individuelle Fähigkeiten und Interessen geweckt und eingesetzt werden. Wichtig sind auch Belegschafts- und Gruppenversammlungen. Dieser individuelle Mitbestimmungsbereich, auf die jeweiligen betrieblichen Besonderheiten abgestimmt, eignet sich besonders für vertragliche Regelungen.

b) Mitbestimmung im Betrieb

Die Betriebskommissionen müssen zu wirklichen Mitbestimmungsorganen ausgebaut werden, wobei das Schwergewicht ihrer Tätigkeit bei sozialen und personellen Fragen liegen dürfte. Der Einfluss der Betriebskommissionen gegenüber der Geschäftsleitung ist zu verstärken, die Anerkennung und Wertschätzung der Betriebskom-

² Das norwegische Modell der selbstgesteuerten Arbeitsgruppen – im Bericht des BIGA erläutert – verdient zweifellos grösste Beachtung.

missionen durch die Belegschaft zu verbessern. Die Betriebskommissionen setzen sich aus Belegschaftsangehörigen zusammen, sind durch die Belegschaft zu wählen und periodisch wiederzuwählen. Die Betriebskommissionen und ihre einzelnen Mitglieder müssen ihre Aufgaben während der Arbeitszeit ausüben können. Sie dürfen nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Den Betriebskommissionen soll das Recht zustehen, Berater beizuziehen. Die Geschäftsleitungen haben den Betriebskommissionen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Informationen und Auskünfte zu erteilen sowie Vorschläge der Betriebskommissionen innert nützlicher Frist zu behandeln. Für den Bereich der betrieblichen Mitbestimmung ist ein Rahmengesetz auszuarbeiten. Dieses sollte gewisse Grundsätze und Mindestvorschriften enthalten. Ueber das gesetzliche Minimum hinaus wäre vertraglichen Lösungen breiten Raum zu belassen. Auf diese Weise kann spezifischen Eigenheiten der Branche oder des Betriebes Rechnung getragen werden. Was den Geltungsbereich eines solchen Rahmengesetzes betrifft, so wäre es zu begrüßen, wenn es sich auf private und öffentliche Betriebe erstrecken würde.

c) *Mitbestimmung in der Unternehmung*

Soll die Mitbestimmung der Arbeitnehmer tragfähig und wirkungsvoll sein, so darf sie sich nicht allein auf betriebliche Belange beschränken, sondern muss auch den Unternehmungsbereich umfassen. *Die Vertretung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten gröserer Unternehmungen ist integraler Bestandteil unseres Konzeptes.* Dabei stehen wegen ihrer Struktur und Bedeutung die Aktiengesellschaften im Vordergrund. Wenn im Verwaltungsrat Grundsatzentscheide etwa über Investitionen, Fusionen, Produktionsänderungen oder -verlagerungen, Betriebsschliessungen usw. gefällt werden, so wird dadurch die Belegschaft direkt betroffen, und zwar ohne dass die Arbeitnehmerschaft bis jetzt etwas dazu zu sagen hätte. Dieser Zustand ist unhaltbar und ungerecht. Ein Blick auf die Zusammensetzung der Verwaltungsräte wichtiger Aktiengesellschaften zeigt nicht nur ein Uebermass an Mandatskumulation, sondern auch eine Berücksichtigung der verschiedensten Interessen: Banken, Lieferanten, Abnehmer usw. Dass man ausge rechnet den Arbeitnehmern eine Vertretung verweigern will, ist nicht zu verstehen.

Auf der Unternehmungsebene zielt also unsere Mitbestimmungsfor derung auf den Verwaltungsrat, nicht auf die Direktion oder Ge schäftsleitung. Das hat seine guten Gründe. Der Verwaltungsrat hat bei grösseren Unternehmungen den Charakter einer Kollegialbe hörde. In diese lassen sich – durch Änderung der gesetzlichen Be stimmungen im Obligationenrecht – Arbeitnehmervertreter einglei

dern. Funktion und Beschlussfähigkeit des Verwaltungsrats werden dadurch nicht beeinträchtigt. Hinzu kommt etwas, was für die Mitbestimmungspraxis nicht nebensächlich sein dürfte: Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat üben diese Mitbestimmungsfunktion nicht vollamtlich aus; das Mitwirken der Arbeitnehmervertreter ist unter Beibehaltung ihrer hauptberuflichen Tätigkeit und Stellung ohne weiteres möglich.

Die Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat sollte primär aus Belegschaftsangehörigen bestehen, jedoch die Wahl aussenstehender Arbeitnehmervertreter nicht ausschliessen. Dabei sind wir der Meinung, dass in «mitbestimmten» Aktiengesellschaften alle Arbeitnehmer-Verwaltungsräte durch die Belegschaft zu wählen sind. Den Besonderheiten der öffentlichen Unternehmungen (z. B. SBB, PTT) ist auch in der Wahl und Zusammensetzung der Verwaltungsräte Rechnung zu tragen.

Eine Revision des Aktienrechts ist eingeleitet. Die Arbeitsgruppe zur Ueberprüfung des Aktienrechts hat einen Zwischenbericht vorgelegt. Wir begrüssen die Arbeiten dieser Expertenkommission. Wir verlangen aber, dass im Zuge dieser Aktienrechtsrevision die Mitbestimmungsfrage mit einbezogen wird und bitten Sie, sehr geehrter Herr Bundesrat, der «Arbeitsgruppe Tschopp» einen entsprechenden Auftrag zu erteilen sowie die Kommission personell zu erweitern.

Im Zusammenhang mit unserer Forderung nach Mitbestimmung in den Verwaltungsräten ist ein Blick über unsere Grenzen hinaus angezeigt. Dazu zwingen die zunehmenden internationalen Verflechtungen der Wirtschaft, nicht nur der grossen, sondern auch der mittleren und kleineren Unternehmungen. Wichtig sind insbesondere die Entwicklungen, die sich in der EWG abzeichnen. Wir erinnern an die Vorschläge und Diskussionen in bezug auf die «Europäische Aktiengesellschaft». In den Aufsichtsrat sollen Arbeitnehmervertreter eingegliedert werden. In der EWG bemüht man sich überdies um eine Angleichung des nationalen Gesellschaftsrechts, wobei Mitbestimmungslösungen im Aufsichtsorgan in Aussicht genommen werden. Sollte es dazu kommen, so wird sich die Schweiz diesen Entwicklungen nicht einfach entziehen können. Wir denken ferner an uns so nahestehende Länder wie Oesterreich und Schweden. Auch in diesen Staaten ist man auf dem Weg, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auszubauen und die Unternehmungsorgane anders zusammenzusetzen.

4. Gesetz und Vertrag

Aus unseren Ausführungen geht klar hervor, dass es nicht die Absicht der Initianten ist, die Mitbestimmung allein auf gesetzlichem Weg zu realisieren. Wir bekennen uns auch in der Mitbestimmungs-

frage zum Grundsatz «Gesetz und Vertrag». Beide Instrumente sind wichtig und ergänzen sich. Was die Mitbestimmung am und um den Arbeitsplatz betrifft, also vor allem die individuellen Mitbestimmungsmöglichkeiten des einzelnen Arbeitnehmers, so liegt das Prinzip eindeutig beim Vertrag. In bezug auf die betriebliche Mitbestimmung und insbesondere die Betriebskommissionen denken wir an gewisse gesetzliche Mindestvorschriften (Rahmengesetz) und ergänzende vertragliche Regelungen. Die Mitbestimmung in den Verwaltungsräten wird man kaum anders als gesetzlich regeln können. Mitbestimmung und Demokratisierung sind keine leeren Schlagworte. Für die Gewerkschaften ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ein zentrales Anliegen. Wir haben zu zeigen versucht, was wir mit unserer Mitbestimmungsinitiative bezeichnen und glauben dargelegt zu haben, dass unsere Vorstellungen und Forderungen realistisch auf die schweizerischen Verhältnisse zugeschnitten sind. Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Bundesrat, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung

**Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Christlich-nationaler Gewerkschaftsbund der Schweiz
Schweizerischer Verband evangelischer Arbeitnehmer**

Oesterreichs Rentner aktivieren sich selbst

Edgar Schranz

In unserer modernen Zeit redet man gerne vom Ueberleben – man meint damit den Umweltschutz. Man diskutiert, die schmutzige Flüsse gereinigt, Müllberge beseitigt und die Luft entgiftet werden kann, damit die Menschheit überleben kann. Die Erörterung des Umweltschutzes ist zukunftsorientiert, die Massnahmen, die zur Debatte stehen, sind vor allem für die heute noch Jungen gedacht, damit diese, wenn sie einmal zu den Alten gehören, nicht an den unangenehmen Folgeerscheinungen der Zivilisation sterben müssen, ja, damit sie überhaupt alt werden können.

Aber was ist mit den Menschen, die schon jetzt alt sind, die ein Leben voller Mühe und Plage hinter sich haben? Auch da gibt es Probleme, doch über die redet man nicht gerne.

Dabei ist die Frage der Altenbetreuung mindestens so wichtig wie der ganze Komplex des Umweltschutzes. Denn auch hier geht es um das Leben und Lebensbedingungen. Und es ist kein Problem für morgen – es ist eine Frage, der wir uns Tag für Tag gegenübersehen. Fluch und Segen der Zivilisation – so könnte man die Sache auch sehen: Trübes Wasser und verunreinigte Luft, das sind die üblichen