Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 6-7

Artikel: Herausforderung an unsere Zeit : paritätische Mitbestimmung im Verwaltungsrat

Autor: Meyer, Kurt

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354674

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: 10.12.2025

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

dieser Frage gegenüber eine Uninteressiertheit und ein Nein des Arbeitnehmers zur Mitbestimmung konstruiert, so ist dies eine zielgerichtete Unterschiebung und komplett falsch. Der Arbeitnehmer will mehr Mitbestimmung, wenn er richtig orientiert wird, was darunter zu verstehen ist. Es werden auch immer wieder die Idealisten unter den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern zu finden sein, die bereit sind, sich in uneigennütziger Weise und ohne nach Dank und Belohnung zu fragen für ihre Mitmenschen voll einzusetzen.

Schon die Bewältigung einer vollen Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene wird von uns vermehrte Anstrengungen und höheren Einsatz verlangen. Wenn der Arbeitnehmer einer Mitbestimmung in Unternehmen und Verwaltung heute oft skeptisch gegenübersteht, so hat dies seine ernsthaften Gründe. Wenn man in die Diskussionen der Arbeiter hineinhorcht, und ich sage dies aus langjähriger Erfahrung, so merkt man, dass er aus seinem Selbstbewusstsein und aus seiner Ehrlichkeit sich selbst gegenüber heraus so skeptisch ist. Er weiss um die schwere Verantwortung, die ihm daraus erwachsen würde. Er weiss, dass er die notwendige Sachkenntnis nicht oder nur teilweise besitzt, um Entscheidungen treffen zu können, die solch schwere Verantwortung mit sich bringen. Und gerade weil er dies weiss, hegt er die Befürchtung, dass an Stelle von Betriebsangehörigen oder von Funktionären der eigenen Gewerkschaft gewisse «Pseudo-Intellektuelle» diese Entscheidungen für ihn treffen würden.

Der verantwortungsbewusste, gewerkschaftlich organisierte Arbeiter wünscht mehr Mitbestimmung. Er ist bereit für diese Weiterentwicklung unserer Gesellschaft seine ganze Kraft einzusetzen. Er weiss aus der Geschichte der Arbeiterbewegung, dass gebrachte Opfer Ideen, die als Utopien verschrien worden sind, zur Realität werden liessen. Er ist bereit, sein Wissen zu erweitern und hofft dabei, dass ihm seine Organisation, die Gewerkschaft, das vermittelt was er braucht, um die ihm gestellten Aufgaben lösen zu können. Es ist sein Ziel, alle jene, die im Schatten des Lebens stehen, mit an die Sonne zu ziehen.

Mitbestimmung, die nicht nur materielle Zielsetzung kennt, die auf der Basis ethisch-humaner Überlegungen dem einfachen Menschenrecht voll zum Durchbruch verhilft, könnte für alle Menschen, die arbeiten, das Werkzeug sein, mit dem sie das Tor in eine glückliche und gerechte Zukunft aufzustossen vermöchten.

Hans Egli

Herausforderung an unsere Zeit

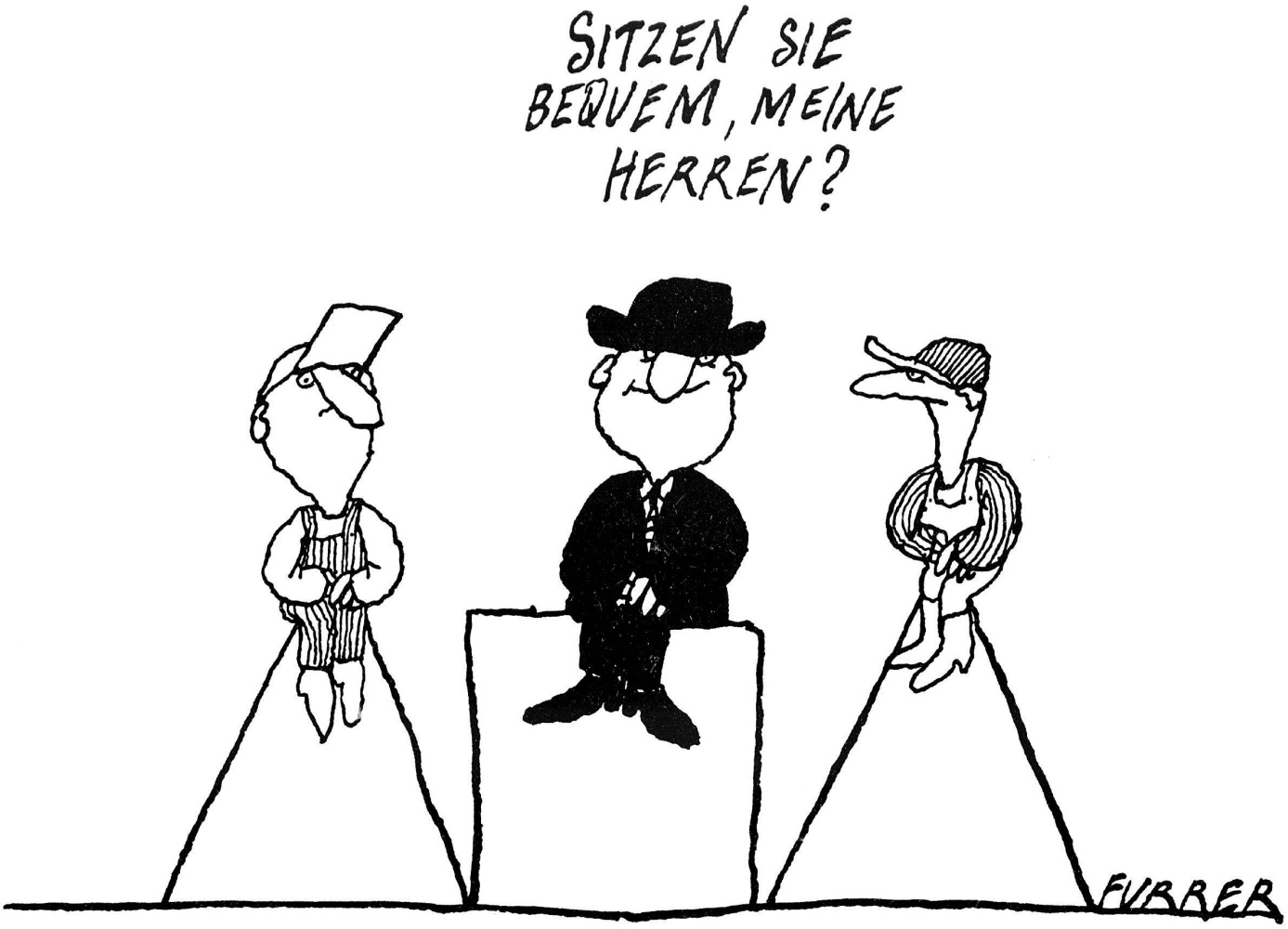
Paritätische Mitbestimmung im Verwaltungsrat

Der Forderung der Schweizer Gewerkschaften nach Mitbestimmung am Arbeitsplatz und mittels eigener Organe – den Betriebskommissionen – im betrieblichen Raum wird nur noch verhaltener Widerstand entgegengesetzt. Die Zielrichtung dieser flexiblen Haltung des politischen Gegners liegt auf der Hand. Er strebt mit dieser Verhandlungstaktik an, einen Mitbestimmungsbegriff in der Verfassung zu verankern, der nicht über die Spannweite der bereits in Art. 34ter lit b BV bestehenden Zuständigkeit, wonach dem Bund die Befugnis zusteht, das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffend betriebliche und berufliche Angelegenheiten zu regeln, hinausgeht. Unerbittlich wird der Abwehrkampf jedoch, sobald die Forderung nach einer

paritätischen Mitbestimmung in der Unternehmung

auftaucht. Dies dürfte dazu führen, dass sich das Schwergewicht des Kampfes um die Mitbestimmung sehr rasch auf die Fragen der Mitentscheidung auf der Unternehmensebene – d. h. der paritätischen Mitbestimmung im Verwaltungsrat – konzentrieren wird.

Das wirtschaftliche Potential der Schweiz steckt bei weitem überwiegend in dem Kleid der juristischen Person. Juristische Personen werden von kollektiven Organen geführt, für deren Organisation zwangsläufig feste Regeln bestehen. Es sind deshalb wirtschaftliche, *soziologische* und *rechtlich-organisatorische* Gründe, welche den Gewerkschaftsbund veranlassten, mit der Einführung der Mitbestimmung im Unternehmensbereich, bei der juristischen Person zu beginnen. Hinzu kommt, dass sich der Arbeitnehmer seiner Mitbestimmungsaufgabe in den Organen einer juristischen Person – ähnlich wie der Anwalt, Politiker, Bankenvertreter im Verwaltungsrat – nicht vollberuflich widmen kann. Er ist deshalb auf eine *konzentrierte Information,* wie sie in der Regel dem Verwaltungsratsmitglied vermittelt wird, angewiesen. Die nachfolgenden Ausführungen beschränken sich deshalb vorwiegend auf die Darstellung der rechtlichen Einführung der paritätischen Mitbestimmung im Verwaltungsrat der schweizerischen Aktiengesellschaft.



Es wird von den Gewerkschaften als ein *mögliches Modell* betrachtet, die Mitbestimmung im Verwaltungsrat in Unternehmungen mit über 500 Arbeitern einzuführen. Dies würde in der Schweiz zirka 250 Unternehmungen erfassen.

Die Schweizer Gewerkschaften streben an, dass der Verwaltungsrat paritätisch zur Hälfte aus Vertretern der Arbeitnehmer und Vertretern der Aktionäre zuzüglich einem von dem Verwaltungsrat gewählten Präsidenten, der weder als Aktionär noch als Arbeitnehmervertreter wählbar sein muss, zusammengesetzt ist.

Ein Lösungsvorschlag

Die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsrat erfolgt durch die Arbeitnehmer der Unternehmung in geheimer Wahl unter Leitung einer Wahlkommission, die zu zwei Dritteln aus Arbeitnehmer und einem Drittel aus Mitgliedern des Verwaltungsrates oder der Direktion zusammengesetzt ist. Das Wahlverfahren ist derart ausgestaltet, dass es den Arbeitsprozess nicht übermässig beeinträchtigt und trotzdem eine möglichst genaue Repräsentativität gewährleistet. Wahlfähig sind alle Arbeitnehmer, die mindestens drei Monate in der Unternehmung tätig sind. Passiv wählbar sind:

- Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Wahl das 20. Altersjahr vollendet haben und mindestens seit einem Jahr ununterbrochen im Dienste der Unternehmung stehen.
- Personen, welche das 20. Altersjahr zurückgelegt haben und aus dem Kreise der Arbeitnehmerorganisationen stammen, welche die Betreuung der Arbeitnehmer der Unternehmung der Aktiengesellschaft ausüben. Es handelt sich hier um Personen, die in keinem arbeitsvertraglichen Verhältnis zur Unternehmung stehen, jedoch eine Bindung zu der Arbeitnehmerorganisation aufweisen. Mit dieser Bestimmung soll Gewerkschaftsfunktionären, aber auch gewerkschaftlichen Beratern (Professoren für Arbeitsrecht, Volkswirtschaftern, Rechtskonsulenten usw.), ermöglicht werden, den Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat beratend zur Verfügung zu stehen, so wie die Kapitalvertreter im Verwaltungsrat ihrerseits betriebsfremde Personen (Bankiers, Rechtsanwälte, Politiker, Wissenschafter usw.) beiziehen.

Erzielen die Vertreter der Kapital- und Arbeitnehmerseite im Verwaltungsrat in bezug auf die Wahl des Verwaltungsratspräsidenten gemäss Art. 714 Abs. 1 ZGB kein Resultat, so hat ein

Schiedsgericht die Wahl vorzunehmen. Der Kapital- und Arbeitnehmerseite steht je ein Vorschlag für einen Schiedsrichter zu, während das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement den Vorsitzenden als Obmann des Schiedsgerichtes bestimmt.

Es ist wichtig, dass sich

die Tätigkeit des Arbeitnehmervertreters im Verwaltungsrat

natürlich in Organisation und Betrieb der Unternehmung einfügt. Die Existenz des Vertreters im Verwaltungsrat soll weder den letzteren noch ein anderes Organ der Aktiengesellschaft in dem wirtschaftlich bedingten Rhythmus stören. Es muss deshalb angestrebt werden, dem Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat – unter Berücksichtigung seiner besonderen Stellung als Vertreter des Faktors Arbeit – die nämlichen Rechte und Pflichten zu übertragen, wie sie dem Kapitalvertreter zustehen.

In der Regel werden die Bestimmungen des Obligationenrechtes ebenfalls auf die Tätigkeit der Arbeitnehmer im Verwaltungsrat Anwendung finden können. Einer abweichenden Regelung bedürften u. a. folgende Vorschriften:

- Nach Art. 707 OR besteht die Verwaltung aus einem oder mehreren Mitgliedern. Es dürfte angemessen sein, diese Mindestzahl – in Anbetracht der Grösse der den Regeln der Mitbestimmung unterstellten Unternehmungen – auf 3 bis 5 zu erhöhen.
- Den Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat sind die gleichen Anteile am Reingewinn (Tantiemen) und weitere Entschädigungen auszurichten, wie den Kapitalvertretern. Allerdings sollen diese Beträge an einen Fonds abgeführt werden müssen, welcher die gerade im Blick auf die Mitbestimmung sich aufdrängende Bildung der Arbeitnehmer finanziert und eine Sicherung der Qualität der Arbeitnehmer im Verwaltungsrat garantiert.
- Es liegt auf der Hand, dass der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat von der Hinterlegung von Pflichtaktien entbunden ist.
- Die Entlastung der Verwaltung hat die Tätigkeit der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat einzuschliessen. Dies – aber auch die Pflicht, Rede und Antwort zu stehen – bedingt, dass er an der Generalversammlung teilnimmt.
- Die Mehrheit der Arbeitnehmer im Verwaltungsrat soll aus Personen bestehen, die in der Schweiz wohnen und das schweizerische Bürgerrecht besitzen.

Die Zuständigkeit des Verwaltungsrates umfasst jede im Interesse der Aktiengesellschaft erfolgende Tätigkeit. Es ist umstritten, ob die Generalversammlung als oberstes Organ in die Kompetenzen des Verwaltungsrates eingreifen kann (Omnipotenztheorie) oder ob sie diese nicht antasten darf (Paritätstheorie). Das Bundesgericht bejaht die Gleichstellung der Organe im Sinne der Paritätstheorie grundsätzlich, ist jedoch beim Vorliegen besonderer Umstände bereit, von dieser Grundregel abzuweichen. Dieser Zustand birgt die Gefahr in sich, dass die Generalversammlung einer der Mitbestimmung unterstellten Unternehmung durch Beschlüsse und Statutenänderungen die freie Entscheidungstätigkeit des Verwaltungsrates zu einem Marionettenorgan degradiert. Man denke beispielsweise an eine Familienaktiengesellschaft, deren im Verwaltungsrat etablierte Aktionäre an Stelle von Verwaltungsratssitzungen Generalversammlungen abhalten und denselben auch in bezug auf die laufenden Geschäfte zu einem rein ausführenden Organ degradieren. Die Lösung dieses Problems wird deshalb so zu finden sein, dass die Generalversammlung klar abgegrenzte Kompetenzen zugewiesen erhält, die sie nicht überschreiten darf.

Die Initiative der schweizerischen Arbeitnehmerverbände hat

die Diskussion über die Mitbestimmung

in Gang gebracht. Es ist deshalb angebracht, die verschiedenen Gegenvorschläge, die ausgearbeitet werden, nachstehend kurz zu streifen:

Der Gegenvorschlag des Bundesrates gibt dem Bund die Befugnis, Vorschriften auszustellen, über eine «angemessene, die Funktionsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmung wahrende Mitbestimmung der Arbeitnehmer».

Verfassungsrecht soll grundsätzlich und knapp gehalten sein. Dieser Forderung kann politisch in der Schweiz umso mehr nachgelebt werden, als die Ausführungsgesetzgebung der Kontrolle durch das fakultative Referendum untersteht. Es ist deshalb nicht ersichtlich, weshalb die klare und grundsätzliche Formulierung der Initiative durch Verklausulierungen wie «angemessen» und die «Funktionsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmung wahrende Mitbestimmung» eingeschränkt werden soll. Dass die Mitbestimmung die Wirtschaftlichkeit oder gar die Funktionsfähigkeit der Unternehmung nicht beeinträchtigen soll, ist eine Selbstverständlichkeit für die Arbeitnehmerverbände. Derartige Leerformeln sind in einer Verfassung fehl am Platz.

Ein gleicher Vorwurf kann dem Vorschlag Auer nicht erspart werden. Die Förderung der «persönlichen Entfaltung des Arbeitnehmers» und der «Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer» – wie von Auer gefordert – ist der Mitbestimmung immanent. Diese Inhalte zu wiederholen, ist

verfassungsrechtlicher Pleonasmus.

Auch die Fassung der Ständeratskommission ist nicht gerade ein Meisterstück. Es gelten die Vorbehalte, wie sie soeben dargestellt wurden, als wiederholt. Die ausdrückliche Verankerung eines Verbotes der paritätischen Mitbestimmung bedeutet eine beängstigende gesellschaftspolitische Diskriminierung des schweizerischen Arbeitnehmers im weitesten Sinne und ist vom Sinn her undiskutabel.

Eine menschliche Gesellschaft, die sich selbst ihrer Entwicklung verschliesst, steht am Ende ihres Fortschrittes. Das bedeutet aber das Ende überhaupt.

Kurt Meyer

Dividende et impera!

Eine Treuhand wäscht die andere
Vox populi, vox Dei
Der Wahrheit eine Gosse!
Erst wägen, dann zagen!
Honni soit qui pense!
Sich übergeben ist seliger denn sich übernehmen
Die Ausnahme von der Regel
bestätigt die Schwangerschaft
In Deutschland heissen Hinz und Kunz Müller
Sage mir Deinen Namen
und ich sage Dir wie Du heisst
Den Seinen gibt's der Herr im Schlaf,
den andern gibt er sonst eins drauf

Manfred Bosch

Ein Arbeitnehmer-Verwaltungsrat

Er heisst *Alois Vogt,* ist 57 Jahre alt. Er begann seine berufliche Laufbahn in der Krisenzeit (1932) als Hilfsarbeiter in einer Buchdruckerei. Kam zu Beginn des Zweiten Weltkrieges in die Lebensmittelbranche und musste dort die rationierten Portionen «rüsten». Nach dem Krieg war er Chauffeur in der Holzbranche und kam schliesslich 1960 zum ACV Basel ins Magazin für allgemeine Waren. Diesmal hatte er es beim Zurüsten mit grösseren Portionen zu tun als während des Krieges. Heute ist Alois Vogt Vorarbeiter im Tiefkühllager des ACV.

Der «Allgemeine Consum-Verein» ist inzwischen zur «Coop Basel ACV» geworden und in deren Verwaltungsrat sitzt jetzt Alois Vogt als Vertreter des Personals. Von 1967 bis 1973 allerdings nur – wie Vogt baseldytsch sagt – zum «Loose», denn die sechs Personalvertreter durften damals hauptsächlich mithören und konnten sich im wesentlichen nur dann äussern, wenn sie gefragt wurden.

Seit dem 1. Januar 1974 ist die Sache anders. Im Verwaltungsrat, der laut Geschäftsordnung 11 bis 21 Mitglieder haben wird, zur Zeit aber noch 27 Mitglieder zählt, *haben jetzt zwei Personalvertreter als vollberechtigte Verwaltungsräte Einsitz.* Gewählt werden sie, wie alle andern ACV-Verwaltungsräte, vom 100köpfigen Genossenschaftsrat, dem «Rat der Genossenschafter» gewissermassen, in dem es drei Fraktionen gibt: die sozialdemokratisch/gewerkschaftliche, die christlichsoziale und die bürgerliche. In Vorschlag gebracht als Verwaltungsrat wurde Alois Vogt vom sogenannten Zentralausschuss, einem Gremium, das aus den Obmännern der verschiedenen Betriebskommissionen besteht, und dessen Präsident Alois Vogt ist. Betriebskommissionen gibt es bei der Coop Basel ACV praktisch für jede Branche; Vogt leitet diejenige des allgemeinen Warenlagers. In den Betriebskommissionen geben die Mitglieder des Verbandes der Arbeitnehmer in Handels-, Transport- und Lebensmittelbetrieben der Schweiz (VHTL) den Ton an. Auch die Minderheitsgewerkschaften, so vor allem die «Christlichen», sind in der einen oder andern Betriebskommission vertreten. Einen Vertreter im Verwaltungsrat stellen sie aber nicht. Der andere Personalvertreter im Verwaltungsrat entstammt einem Vorschlag aus den Reihen des «Vereins der Angestellten», einem Hausverband.

Das alles mag etwas kompliziert tönen, aber uns scheint, dass in der Coop Basel ACV, die 1973 mit rund dreieinhalbtausend Mitarbeitern einen Umsatz von 480 Millionen Franken erzielte, so doch ein Mindestmass an Demokratie zum Funktionieren kommt.