

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 83 (1991)
Heft: 3-4

Artikel: Die Mitbestimmung in der Schweiz und die europäische Herausforderung
Autor: Jans, Armin
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355367>

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: 12.01.2026

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

Armin Jans: Die Mitbestimmung in der Schweiz und die europäische Herausforderung

Inhaltsverzeichnis

- 1. Einleitung**
 - 1.1 Begründung und Formen der Mitbestimmung
 - 1.2 Rückblick und Rahmenbedingungen
 - 1.3 Vorgehen
- 2. Mitbestimmung in der privaten Wirtschaft**
 - 2.1 Individuelle Mitbestimmung
 - 2.1.1 Gesetzliche Regelungen
 - 2.1.2 Vertragliche Bestimmungen
 - 2.2 Kollektive Mitbestimmung
 - 2.2.1 Gesetzliche Regelungen
 - 2.2.2 Vertragliche Bestimmungen
- 3. Mitbestimmung im öffentlichen Sektor**
 - 3.1 Öffentliche Verwaltungen
 - 3.1.1 Individuelle Mitbestimmung
 - 3.1.2 Kollektive Mitbestimmung
 - 3.2 Öffentliche Betriebe
- 4. Praktische Erfahrungen mit der Mitbestimmung**
 - 4.1 Allgemeines
 - 4.2 Individuelle Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit
 - 4.3 Mitbestimmung bei Banken und Versicherungen
- 5. Zur Mitbestimmung in multinationalen Unternehmen**
- 6. Mitbestimmung in Europa**
 - 6.1 Mitbestimmung in Deutschland
 - 6.2 Mitbestimmung in Frankreich
 - 6.3 Mitbestimmung in Skandinavien
 - 6.4 Betriebliche Mitbestimmung in der Schweiz, in Deutschland und in Frankreich
 - 6.5 Mitbestimmung in der EG
- 7. Zusammenfassung**
- 8. Anhang**
 - 8.1 Tabellen
 - 8.2 Literatur
 - 8.3 Materialien
 - 8.4 Abkürzungen und Hinweise auf gesetzliche Grundlagen

Zum Verfasser: Dr.rer.pol. Armin Jans, Aegeristr. 60, 6300 Zug, Oberassistent am Wirtschaftswissenschaftlichen Institut der Universität Zürich und Dozent an der Höheren Wirtschafts- und Verwaltungsschule (HWV) Zürich, Mitglied des Zuger Kantonsrats und des VPOD

1. Einleitung

1.1 Begründung und Formen der Mitbestimmung

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer an den Unternehmungsentscheidungen kann grundsätzlich auf zweierlei Weise begründet werden:

1. Nach traditionellem Verständnis der (kapitalistischen) Marktwirtschaft erfolgt die Teilhabe an den Unternehmungsentscheidungen aufgrund des Anteils der finanziellen Beteiligung. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können in ihrer Firma insoweit mitentscheiden, als sie Aktien (oder andere mit dem Stimmrecht ausgestattete Beiteiligungspapiere) besitzen. Diese Auffassung wird heute in der Schweiz hauptsächlich von Arbeitgeberseite und von der FDP/SVP vertreten.

2. Die Arbeiterbewegung, aber auch Vertreter der katholischen und der evangelischen Soziallehre fordern eine von der finanziellen Mitbeteiligung abgekoppelte Mitwirkung der Belegschaft an den Unternehmungsentscheidungen (= **Mitbestimmung**). Dies aus folgenden Gründen: Eine reine Fremdbestimmung ist gegen die Würde des Menschen, beeinträchtigt seine Entfaltungsmöglichkeiten und seine Arbeitsfreude und führt letztlich zu einer schlechten Arbeitsmotivation, was nicht im Interesse der Wirtschaft liegt. Sodann trägt nicht nur das Kapital, sondern auch die Belegschaft zum Erfolg einer Firma bei und übernimmt Risiken bei schlechtem Geschäftsgang (z.B. durch Arbeitsplatzverlust!). Schliesslich gilt es nach dem bekannten Wort von Friedrich Naumann, dem evangelischen Theologen und Politiker (1860–1919), aus dem politischen Bürger auch einen «Wirtschaftsbürger» zu machen. Kurzum, die *Demokratie* soll auch *in der Arbeitswelt Einzug halten*. Dieser Ansatz wird in der Schweiz von den Gewerkschaften, den Linksparteien, den Christlichsozialen und teilweise von den Kirchen vertreten. Die Mitbestimmung tritt in verschiedenen Formen und auf mehreren Ebenen auf:

- Sie kann bedeuten, dass die Arbeitnehmer ein Recht auf **Information**, auf Anhörung oder Meinungsaustausch (= **Mitsprache**) oder auf **Mitentscheidung** besitzen. Beim Recht auf Mitentscheidung ist weiter zu unterscheiden zwischen der paritätischen Mitentscheidung, wo Arbeitnehmer und Kapital gleich stark vertreten sind, und der nichtparitätischen Mitentscheidung (in der Regel unterparitätische Vertretung der Arbeitnehmerseite). Schliesslich kann die Mitbestimmung auch Beschwerde-rechte umfassen.

- Sie kann Rechte für einen einzelnen Arbeitnehmer (**individuelle** Mitbestimmung) oder aber für Vertreter der Belegschaft oder von Teilen davon beinhalten (**kollektive** Mitbestimmung).

- Sie kann am **Arbeitsplatz**, im **Betrieb**, in der **Unternehmung** wie auch im (nationalen oder multinationalen) **Konzern** ausgeübt werden.

1.2 Rückblick und Rahmenbedingungen

Die schweizerischen Mitbestimmungsregelungen sind durch das spezifische wirtschaftliche, politische und soziale Umfeld geprägt. Zunächst sei an die grosse Bedeutung der Klein- und Mittelbetriebe erinnert: 1985 arbeiteten lediglich 11 % der Erwerbstätigen in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten dagegen 56 %. Der öffentliche Sektor ist – verglichen mit anderen westeuropäischen Ländern – relativ klein, er beschäftigt etwa einen Sechstel der Erwerbstätigen. Die Arbeitnehmerorganisationen sind gespalten in die Gewerkschaften (welche ihrerseits in drei Richtungsgewerkschaften zerfallen) und in die diversen Angestelltenverbände. Der Organisationsgrad liegt insgesamt bei etwa 30 %, also deutlich tiefer als in Deutschland oder Österreich.

In der Schweiz besitzt die kollektive Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene (durch Betriebskommissionen oder Personalvertretungen) eine lange Tradition. Wie Übersicht 1 zeigt, stammen die ersten Arbeiterkommissionen aus dem letzten Jahrhundert. Marksteine bilden das Friedensabkommen 1937 und die Mitbestimmungsinitiative, die von den Gewerkschaften im Jahre 1971 eingereicht wurde, um die Mitbestimmung gesetzlich zu verankern und auf die Unternehmungsebene auszuweiten. Diese Initiative wie auch ein Gegenvorschlag des Parlaments wurden in der Volksabstimmung vom 21. März 1976 abgelehnt. Alle daran anschliessenden Bestrebungen, die Mitbestimmung gesetzlich zu regeln, schlugen fehl. Gegenwärtig wird über eine gesetzliche Normierung der Mitbestimmung kaum diskutiert, die Mitbestimmung bleibt deshalb weitgehend Sache der Tarifpartner. Auf Unternehmungsebene (im Verwaltungsrat) sind die Belegschaften heute nur in Ausnahmefällen vertreten.

Übersicht 1: Zeittafel Mitbestimmung 1872 bis 1991

1872	erste Fabrikkommission aus Arbeitern in der Rothfärberei Neftenbach
um 1890	Gründung der Arbeiterkommission (=AK) in der Maschinenfabrik Gebr. Sulzer in Winterthur
1936	85 AK in der Maschinenindustrie (72% der Beschäftigten sind damit vertreten)
1937	Friedensabkommen der Metall- und Maschinenindustrie: Vertragliche Verankerung der AK, die in allen Betrieben eingerichtet werden sollen
1952	eidg. Fabrikzählung: Von 11 261 Betrieben haben 2540 (=23%) eine AK, darin sind von total 548 363 Arbeitnehmern 61% vertreten
1971	Lancierung der Mitbestimmungsinitiative durch SGB/CNG/SVEA: «Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen in Betrieb, Unternehmung und (öffentlicher, d.V.) Verwaltung.»
1972	BIGA-Erhebung über die Mitbestimmung
1976	Mitbestimmungsinitiative vom Volk abgelehnt, ebenso Gegenvorschlag des Parlaments; Einzelinitiativen Morel (SP, FR) und Egli (CVP, LU)
1980	Einzelinitiative Biderbost (CVP, VS)
1983	Vernehmlassung über den Entwurf der Expertenkommission Bonny für ein Mitwirkungsgesetz auf betrieblicher Ebene
1990	Abschreibung der Einzelinitiativen Morel, Egli und Biderbost Überweisung eines Postulats an den Bundesrat, der einen Bericht über die Zukunft der Mitbestimmung in der Schweiz im Rahmen der europäischen Integration (Wahl eines der drei EG-Modelle, vgl. Abschnitt 6.3) verlangt

AK Arbeiterkommission
Quellen: Jans A. (1985), S. 17–19
 Müller B. (1980), S.10–20
 Amtliches Protokoll Nationalrat 1990, S. 896–900

1.3 Vorgehen



Im folgenden wird zunächst der Stand der *formellen* Mitbestimmung, d.h. der Mitbestimmung «auf dem *Papier*», in der privaten Wirtschaft dargestellt. Es wird unterschieden zwischen gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen, bei letzteren wird auf die Gesamtarbeitsverträge wichtiger Branchen und Unternehmungen zurückgegriffen. Anschliessend wird die *formelle* Mitbestimmung in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben behandelt. Dem folgen einige *praktische Erfahrungen* mit

der Mitbestimmung. Da hierüber wenig repräsentatives empirisches Material vorliegt, wird sich dieser Abschnitt auf einige spezielle Problemkreise beschränken. Ausgeklammert bleibt die Mitbestimmung bei Pensionskassen.

Danach wird die *Mitbestimmung in grenzüberschreitenden Unternehmungen* anhand eines Beispiels angesprochen. Sodann werden die *gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen in Deutschland und Frankreich* vorgestellt und mit denen der Schweiz verglichen. Schliesslich wird die Frage behandelt, *wie die Mitbestimmung in der EG geregelt ist* und welche Auswirkungen die Übernahme der EG-Vorschriften auf die Schweiz hätte. Den Schluss bildet die Zusammenfassung sowie die Literatur- und Materialienübersicht.

2. Mitbestimmung in der privaten Wirtschaft

2.1 Individuelle Mitbestimmung

2.1.1 Gesetzliche Regelungen

Wie Übersicht 2 zeigt, finden sich Ansätze zur *individuellen* Mitbestimmung in verschiedenen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) und des Arbeitsgesetzes (ArG). Für die dem Arbeitszeitgesetz unterstellten Arbeitnehmer von konzessionierten privaten Verkehrsbetrieben gelten analoge Vorschriften, wie sie das Arbeitsgesetz vorsieht, wobei jeweils anheimgestellt wird, ob die einzelnen Arbeitnehmer oder deren Vertreter die Mitwirkungsrechte ausüben.¹

2.1.2 Vertragliche Bestimmungen

Alle untersuchten Branchen und Betriebe sind dem Arbeitsgesetz unterstellt. Damit gelten die in Übersicht 2 angeführten gesetzlichen Mitbestimmungsrechte. In persönlichen Belangen wie bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der individuellen Qualifikation, Ausbildungsfragen usw. haben sich in der Praxis mehr oder weniger automatisch Mitspracherechte herausgebildet, auf ihre *Aufzählung* wird denn auch in den meisten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) verzichtet. Aus diesem Grunde führen wir hier lediglich solche Rechte an, die *wesentlich über das gesetzliche Ausmass hinausgehen*.

Für das Personal der grafischen Unternehmen und der Banken bestehen spezielle Mitspracherechte bei der Einführung neuer Techniken (EDV, Lichtsatz usw.). Kann ein Arbeitnehmer aus medizinischen Gründen (Bildschirmarbeit!) die angestammte Tätigkeit nicht mehr ausüben, soll ihm nach Möglichkeit ein gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden. Sofern erforderlich, sind bei Funktionswechseln in der grafischen Branche Umschulungsmöglichkeiten anzubieten. Der einzelne Arbeitnehmer kann sich zur vorgeschlagenen neuen Beschäftigung äussern und hat während einer allfälligen Umschulung Anspruch auf den vollen Lohn, den er bisher bezogen hat.

¹ Vgl. Arbeitszeitgesetz, Art. 4, Art. 7 (Abs. 4), Art. 10 (Abs. 2–3), Art. 12 (Abs. 2), Art. 17, Art. 18 (Abs. 2) und Art. 21, sowie die zugehörigen Bestimmungen der Arbeitszeitgesetzverordnung.

Übersicht 2: Gesetzliche Regelung der individuellen Mitbestimmung

Anhörungsrechte des Arbeitnehmers

- bei der Festlegung der Ferien (OR Art. 329c, Abs. 2)
- beim Ausgleich ausfallender Arbeitszeit (ArG Art. 11)
- bei der Anordnung von Überzeitarbeit (ArG Art. 12, Abs 3)
- bei der Festlegung der Ersatzruhetage für Sonntagsarbeit (ArG Art. 20)

Vetorechte (Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich)

- bei der Festlegung der Tagesgrenze bei Einführung der 5-Tage-Woche (ArG Art. 10, Abs. 3, und Art. 34, Abs. 3)
 - beim Ausgleich der Überzeitarbeit (OR Art. 321c, Abs. 2, und ArG Art. 13, Abs. 2)
 - bei der vorübergehenden Nacht- oder Sonntagsarbeit (ArG Art. 17, Abs. 1; Art. 19, Abs. 1; Art. 24, Abs. 1)
 - bei der Zusammenlegung wöchentlicher freier Halbtage (ArG Art. 21, Abs. 2)
 - bei der Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter (ArG Art. 35)
 - bei der Überzeitarbeit von Arbeitnehmerinnen, die einen Haushalt besorgen (ArG Art. 36, Abs. 2)
-

Der *Datenschutz* stellt gewissermassen das Gegenstück zum Geschäftsgeheimnis dar. Die diesbezüglichen Regelungen sind alle neueren Datums, als eines der frühesten Beispiele sei hier Art. 19 des GAV der Hero/Frisco zitiert:²

«1 Der persönliche Geheimbereich der Arbeitnehmer wird vollumfänglich respektiert. Der Arbeitgeber verlangt und speichert vom Arbeitnehmer nur jene persönlichen Daten elektronisch, die in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen.

2 Die Arbeitnehmer haben das Recht, ihre persönlichen Daten lückenlos zu kennen und die Berichtigung fehlerhafter Angaben zu verlangen.

3 Die Weitergabe von persönlichen Daten an Dritte ist nur im Rahmen der gesetzlichen Erfordernisse erlaubt.

4 Die Arbeitgeber treffen die organisatorischen und die technischen Massnahmen, um die persönlichen Daten vor unbefugten Zugriffen, Einwirkungen und Weitergaben zu schützen.

5 Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden jene gespeicherten Daten gelöscht, zu deren Aufbewahrung der Arbeitgeber nicht von Gesetzes wegen verpflichtet ist.»

Ähnliche Bestimmungen finden sich mittlerweile in den meisten GAV.

2.2 Kollektive Mitbestimmung

2.2.1 Gesetzliche Regelungen

Kollektive Mitbestimmungsrechte im betrieblichen Bereich können sich auf die in Artikel 34, Abs. 1, lit. b enthaltene Verfassungsbestimmung abstützen:

«Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere über die gemeinsame Regelung betrieblicher und beruflicher Angelegenheiten.» Indirekt besteht zudem die Möglichkeit, mittels Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (gemäss BV Art. 34ter, Abs. 1, lit c, und Abs. 2) die vertragliche Mitbestimmung in eine gesetzliche überzuführen.

Diese im Rahmen der Wirtschaftsartikel im Jahre 1947 eingeführten Bestimmungen haben bis zum heutigen Zeitpunkt zu keinem umfassenden Betriebsverfassungsgesetz geführt. Die gegenwärtig gültigen Bestimmungen sind lediglich punktueller Natur und zudem auf mehrere Gesetze verstreut. So bestimmt zum Beispiel Artikel 82, Abs. 2 des Un-

² Vgl. GAV für die Firmengruppe Hero Conserven, Lenzburg, und die Frisco-Findus AG, Rorschach, Ausgabe 1984/85.

fallversicherungs-gesetzes (UVG), dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufs-unfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen hat. Für die dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe ändert sich damit allerdings nichts, da für sie schon vorher eine solche Vorschrift galt (ArG, Art. 38, Abs. 1, sowie Art. 6, Abs. 3).

Industrielle Betriebe, die dem Arbeitsgesetz unterstehen, müssen eine **Betriebsordnung** erlassen (ArG Art. 37, Abs. 1). Materiell müssen diese Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge und die Unfallverhütung enthalten (ArG Art. 38, Abs. 1). Weitere Gegenstände kann die Betriebsordnung nur dann regeln, wenn sie mit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung oder mittels GAV vereinbart wurden (ArG Art. 38, Abs. 1–3). Der Arbeitgeber kann die Betriebsordnung (nach Anhörung der Arbeitnehmer) einseitig oder mit den Arbeitnehmern gemeinsam aufstellen (ArG Art. 37, Abs. 4). Im Arbeitsgesetz ist eine Arbeitnehmervertretung zwar erwähnt (so in den Artikeln 28, 37 und 48), aber nicht zwingend vorgeschrieben. Die bestehenden Betriebskommissionen beruhen deshalb auf vertraglichen Vereinbarungen, meist auf Bestimmungen der GAV der einzelnen Branchen.

1988 wurde ein beschränkter Kündigungsschutz für gewählte Arbeitnehmervertreter eingeführt. Falls der Arbeitgeber keinen begründeten Anlass zur Kündigung hat, muss er dem/der Betroffenen eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen ausrichten (OR Art. 336, Abs. 2, lit. b, und Art. 336a).

Eine Sonderstellung nimmt die Regelung bei **Pensionskassen** ein. Das Gesetz über die berufliche Vorsorge (BVG), welches am 1. Januar 1985 in Kraft trat, schreibt in Artikel 51 die paritätische Verwaltung der Pensionskassen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor. Die neu errichteten Kassen müssen dieser Bestimmung von Anfang an genügen, bereits bestehenden Kassen wurde eine Anpassungsfrist bis Ende 1986 eingeräumt. Die paritätische Mitbestimmung erstreckt sich bei autonomen und halbautonomen Pensionskassen auf den Erlass des Reglements, die Finanzierung, die Anlage des Kassenvermögens und die Verfügung über die freien Reserven. Werden alle Risiken über eine Versicherungsgesellschaft, eine Verbandskasse oder eine Auffangeinrichtung abgedeckt, entfällt die Mitbestimmung über die Vermögensanlage, ebenso verringert sich der Spielraum für die Vornahme von Reglementsänderungen.

2.2.2 Vertragliche Bestimmungen

Wie oben angetönt, basieren die Mitbestimmungsregelungen in der Privatwirtschaft in erster Linie auf Gesamtarbeitsverträgen, welche häufig durch Betriebsvereinbarungen ergänzt und präzisiert werden. In

den Tabellen 1–4 im Anhang sind die kollektiven Mitwirkungsrechte, nach zehn Sachbereichen gegliedert, für ausgewählte Branchen und Unternehmen ausgewiesen. Die darin ausgewerteten GAV dürften grob geschätzt etwa einen Drittel aller Arbeitnehmer abdecken.³ Die Mitwirkung erstreckt sich praktisch überall auf alle Bereiche, allerdings mit unterschiedlicher Intensität. Dominierend sind Mitspracherechte, während Mitentscheidungsrechte nur selten, am ehesten bei der Weiterbildung und in der chemischen Industrie, anzutreffen sind. Bei der Unternehmungspolitik, vor allem bei Neuinvestitionen, Schliessungen und Verlegungen von Betrieben, werden höchstens Informationsrechte eingeräumt. Dasselbe gilt für Einzelkündigungen und (von Ausnahmen abgesehen) für Kurzarbeit, etwa die Hälfte der untersuchten GAV enthalten sogar überhaupt keine diesbezüglichen Bestimmungen. Wenig Mitwirkungsrechte existieren schliesslich beim Datenschutz. Der Vollständigkeit halber sind auch die gesetzlichen Vorschriften über die paritätische Mitentscheidung bei Pensionskassen beigelegt.

In fast allen GAV wird für die Mitglieder der Betriebskommission ein Diskriminierungsverbot (z.B. bezüglich Lohn und Beförderung) statuiert. In der Regel haben Sitzungen der Betriebskommission ausserhalb der Arbeitszeit und ohne Entschädigung stattzufinden, nur in grösseren Betrieben werden einzelne Mitglieder der Betriebskommission teilweise oder ganz von der Arbeit freigestellt. Pro Jahr können von jedem Betriebskommissionsmitglied je nach Branche und Betrieb 2–5 Tage bezahlter Bildungsurlaub bezogen werden.

Teilweise recht detailliert werden demgegenüber die Rechte in besonders sensiblen Bereichen umschrieben – so bei der Einführung neuer Techniken, bei Kollektiventlassungen und den zugehörigen Sozialplänen. Allerdings handelt es sich dabei weitgehend um *«reaktive» Einflussmöglichkeiten*: Die Betriebskommission wird erst beigezogen, wenn der grundsätzliche Entscheid bereits gefallen und lediglich noch die Ausgestaltung der einzelnen Massnahmen festzulegen ist (z.B. im Sozialplan).⁴ Verschiedene GAV enthalten darüber hinaus Vorschriften, welche das Verfahren (insbesondere auch den Einbezug der vertragschliessenden Verbände) regeln. Die Gewerkschaften und andere Verbände haben zwar Anstrengungen unternommen, um zu einer «offensiveren» Haltung zu gelangen. Stellvertretend seien genannt die Studie des Schweiz. Kaufmännischen Verbands zum Büro von morgen⁵, die Mustervereinbarungen Rationalisierungsschutz und computer-gestützte Arbeitsplätze des SGB⁶, die Broschüre des VPOD über die Ein-

³ Die in den Anhang-Tabellen 1–3 angegebenen Beschäftigtenzahlen stammen aus der eidg. Betriebszählung 1985

⁴ Vgl. Ghelfi J.P. (1990), S. 180.

⁵ Vgl. Katz u.a. (1987).

⁶ Vgl. SGB (1986).

führung neuer Technologien in Büro und Verwaltung⁷ und die Studie der Schweiz. Arbeiterbildungszentrale zu den Qualitätszirkeln.⁸ Insgesamt bleibt aber ein weites Feld zur Beackerung offen.

Innerhalb von Grossunternehmen können nach Betrieben differenzierte Lösungen bestehen. So weisen bei Coop nur ein Drittel der total 72 regionalen Genossenschaften, Produktions- und Dienstleistungsbetriebe gesamtbetriebliche Personalkommissionen auf, weitere neun Personalvertretungen für Betriebsteile. Auf der «Konzernstufe» Coop Schweiz gibt es eine zentrale Personalkommission und 5 Teilvertretungen.

Zu beachten bleibt, dass die vertragsschliessenden Verbände nur in Ausnahmefällen beigezogen werden, so bei der Ueberwachung des GAV, der Schlichtung von Streitfällen, bei der Festlegung der Teuerungszulage, bei Kollektiventlassungen wegen Arbeitsmangels, Betriebschliessungen oder Fusionen und der daran anschliessenden Verhandlung über Sozialpläne.

Im Gegensatz dazu werden die kollektiven Mitbestimmungsrechte im Baugewerbe von den Gewerkschaften selbst ausgeübt, *da praktisch kaum Betriebskommissionen* bestehen. Gemäss GAV für das Schreinerergewerbe 1991–1993 ist die Bildung einer Betriebskommission allerdings vorgesehen. Im übrigen ist lediglich der Zeitpunkt von allfälligen Betriebsferien direkt mit den Betroffenen abzusprechen. Weitere Mitbestimmungsrechte bestehen daneben nicht.

Die **Mitbestimmung in der Unternehmung** mittels Einsatz von Personalvertretern im Verwaltungsrat ist lediglich bei den Genossenschaften Migros und bei Coop vertraglich geregelt. In beiden Unternehmen ist sie grundsätzlich minoritär (unterparitätisch).

Bei der Migros kommt diese Mitbestimmung auf drei Arten zum Zug. Einerseits bei den Produktions- und Dienstleistungsbetrieben (z.B. Jowa AG, Migros-Bank, Versicherungsgesellschaft Secura), wo das Personal 1–2 Vertreter in den Verwaltungsrat abordnet. Sodann können die Mitarbeiter in den 12 regionalen Genossenschaften mindestens 10% der 30–125-köpfigen Genossenschaftsräte und 1–2 Vertreter der 5–9 Mitglieder umfassenden Genossenschaftsverwaltung bestellen. Schliesslich sind im Migros-Genossenschaftsbund – der Dachgesellschaft aller regionalen Migros-Genossenschaften – maximal ein Zehntel aller 112 Delegierten und 3 Mitglieder des 26–33-köpfigen Verwaltungsrates vom Personal gewählte Vertreter. Darüber hinaus sind die Personalkommissionen aller Betriebe in einer Landeskonzernkonferenz «konzernweit» organisiert.

⁷ Vgl. VPOD (1990).

⁸ Vgl. sabz (1989).

Bei Coop wird die Mitbestimmung auf Unternehmungsebene durch zwei Personalvertreter im 27-köpfigen Verwaltungsrat von Coop Schweiz wahrgenommen.

Daneben ist die Mitbestimmung auf Unternehmungsebene auf wenige Einzelfälle beschränkt. So sitzen seit 1977 bei den Produits Nestlé SA (dem Stammhaus des Nestlé-Konzerns) zwei Arbeitnehmervertreter im total achtköpfigen Verwaltungsrat. Da dieses Unternehmen eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des Nestlé-Konzerns ist, kann allerdings nicht von einer typischen Mitentscheidung auf Unternehmensebene gesprochen werden.

Über 130 Unternehmungen kennen die individuelle finanzielle Mitbeteiligung der Belegschaft mittels Aktien und Partizipationsscheinen (d.h. stimmrechtslosen Aktien), welche meist zu Vorzugsbedingungen abgegeben wurden. Anfang 1989 hielten rund 110 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (d.h. etwa 4% der unselbständig Erwerbenden im 2. und 3. Sektor) solche Beteiligungspapiere im Wert von rund einer Milliarde Franken, was rund 9000 Franken pro Kopf entspricht.⁹ In Übersicht 3 sind jene Unternehmungen, in denen die Belegschaft am Grundkapital und zusätzlich auch im Verwaltungsrat (dem Gegenstück zum Aufsichtsrat in der BRD) vertreten ist, nach dem Kapitalanteil der Mitarbeiter ausgewiesen.

Neuerdings wird auch die Frage diskutiert, ob (anstelle des Managements oder von Drittfirmen) Belegschaften ihre Betriebe übernehmen und weiterführen könnten. Aus den USA sind einzelne solcher Beispiele bekannt. In Deutschland wurden im letzten Jahrzehnt etwa 30 Betriebe – in erster Linie solche, die von der Schliessung bedroht waren – von der Belegschaft weitergeführt.¹⁰ Für die Schweiz liegen hier nur wenige Erfahrungen vor, so z.B. von Jura Watch in Delémont, welche in den siebziger Jahren übernommen wurde, mittlerweile aber eingegangen ist.

⁹ Vgl. Lyk R. (1989), S. 35.

¹⁰ Vgl. Duhm R. (1990), der insgesamt 40 Fälle und deren Erfolg bzw. Misserfolg nachweist.

Übersicht 3: Mitbestimmung mittels Mitbeteiligung nach Kapitalanteil der Belegschaft 1989

Firma	Umsatz 1988 Mio Fr.)	Anzahl Mitarbeiter 1988	Kapitalanteil Mitarbeiter 1988	Anzahl Verwaltungs- räte der Mitarbeiter
Schweiz. Studenten- reisedienst, Zürich	112	220	87 %	5 (total 9)
Metron Planung AG, Brugg	9	75	73 % *	4 (total 5)
Allgemeine Treu- hand AG, Basel	134	990	61 % **	**
Jura Apparate, Niederbuchsiten	80	460	51 % ***	2 (total 4)
Trisa Bürstenfabrik, Triengen	75	500	33 %	3 (total 6)
Bossard Holding AG, Zug	188	708	ca.21 %	1 (total 5)
Sarna KunststoffAG, Sarnen	240	698	ca.20 %	1 (total 7)
SFS Stadler AG, Heerbrugg	362	1597	15–20 % \$	7 \$ (total 7)
Weiss + Appetito AG, Bern	24	270	ca.10 %	1 (total 8)
Hergiswiler Glas AG, Hergiswil	11	70	ca.10 %	1 (total 3)

* via Stiftung neutralisiert (keine individuellen Anteile)

** Stiftung, der Stiftungsrat muss zu zwei Dritteln aus dem oberen Kader bestehen

*** Stiftung E. + L. Henzirohs, der Stiftungsrat besteht aus je 2 Mitgliedern der Belegschaft und der Direktion

\$ nur für Angehörige der Geschäftsleitung und des Kaders

Quellen: Lyk R. (1989), S. 39–70 und S. 78–80; Kappeler B. (1988); SHZ-Liste 1989; eigene Erhebung

3. Mitbestimmung im öffentlichen Sektor

In den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben werden – im Unterschied zur privaten Wirtschaft – die wichtigsten Elemente der Personalpolitik und der Arbeitsbedingungen vom Parlament (allenfalls sogar vom Volk) festgelegt. Daraus resultieren zum einen Einschränkungen für den einzelnen Mitarbeiter, beispielsweise das Verbot, zu streiken oder «staatsgefährdenden» Vereinen beizutreten, wie auch eine eingeschränkte Möglichkeit, über das Reglement der Pensionskasse und deren Anlagevorschriften mitzuentcheiden. Zum andern beschränkt dies den Verhandlungsspielraum für die Sozialpartner, die Regierung und die Personalverbände. Das gilt auch für die Festlegung von Umfang und Intensität der Mitbestimmung, wo den Personalverbänden lediglich Mitspracherechte zustehen. Im Gegensatz zur privaten Wirtschaft spielen die öffentlichen Betriebe dafür eine bedeutendere Rolle bei der Anwendung der Mitbestimmungsrechte im Alltag. Diese Verbandsmitwirkung ist historisch gewachsen und nur wenig in gesetzlichen Normen festgehalten. Eine Ausnahme bildet die lediglich die PTT, wo die Mitwirkung der Verbände im Detail geregelt ist.

3.1 Öffentliche Verwaltungen

Um einen Überblick über die Mitbestimmung in den öffentlichen Verwaltungen zu gewinnen, wurden die einzelnen Mitwirkungsrechte des Personals in Bund, Kanton und Stadt Zürich untersucht. Damit erhält man zwar keinen repräsentativen Ueberblick, wohl aber einen guten Einblick in die gegenwärtige Situation.

3.1.1 Individuelle Mitbestimmung

Die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) und des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) gelten auch für die Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor (vgl. Abschnitt 2.1.1). Wo weitere Mitbestimmungsrechte ausdrücklich festgehalten sind, betreffen sie Selbstverständliches (wie die Ferienregelung oder das Vorschlagsrecht) oder Anhörungs-, Rekurs- und Beschwerderechte bei Versetzungen, bei Nichtwiederwahl von Beamten und bei Disziplarmassnahmen.

In der allgemeinen Bundesverwaltung sind bei Aufhebung von Aemtern zur Sicherung der Beschäftigung «die Möglichkeiten der Umschulung und die Vermittlung von zumutbaren Arbeitsplätzen voll auszuschöpfen.» Dies soll, wenn möglich, im Einvernehmen mit den betroffenen Beamten geschehen (Wahlverordnung vom 28.3.1984, Art. 3, Abs. 2).

Eine Sonderstellung nimmt der *Datenschutz* ein. Bund und Stadt Zürich haben Vorschriften erlassen, welche das Personal (mittels Zugriffsbeschränkungen, Einsichts- und Berichtigungsrechte) ebenso schützen wie im Falle des oben angeführten Beispiels der Hero/Frisco. Demgegenüber ist der Datenschutz im Kanton Zürich bis zur Verabschiedung eines Datenschutzgesetzes noch auf Provisorien abgestützt, insbesondere bestehen keine Einsichts- und Berichtigungsrechte für das Personal.

3.1.2 Kollektive Mitbestimmung

Die kollektive Mitbestimmung ist in der Bundesverwaltung gesetzlich mittels Kann-Vorschrift für ganz bestimmte Einzelbereiche vorgesehen. So erwähnt das Beamten-gesetz (DBB):

- die (für das gesamte Bundespersonal zuständige und von diesem gewählte) Paritätische Kommission für Personalangelegenheiten (Art. 65–66), welche aus 25–29 Mitgliedern, u.a. auch Vertretern der Personalverbände, besteht und Änderungen von Personalerlassen sowie grundlegende Personal- und Lohnfragen zuhanden des Eidg. Finanzdepartements begutachtet;
- Personalausschüsse (Art. 47) aus 5–7 Bediensteten, die das Personal einer Dienstabteilung, Gruppe usw. wählt und welche Mitspracherechte in ihrem Arbeitsbereich ausüben;
- paritätische Disziplinarkommissionen (Art. 33), denen die Behandlung von Einsprachen und Rekursen in Disziplinarfällen (von Bussen von Fr. 20.– bis 500.– über Besoldungskürzungen, Strafversetzungen bis zu Versetzungen ins Provisorium und vorzeitiger Amtsenthebung) obliegt.

Die «Summe» der Mitwirkungsrechte dieser verschiedenen Gremien ist in Übersicht 4 ausgewiesen. Anzumerken bleibt, dass die paritätische Kommission für Personalangelegenheiten seit über zehn Jahren nicht mehr zusammengetreten ist und auch die Disziplinarkommissionen (im Gegensatz zu den SBB) keine grosse Rolle spielen. Im Rahmen der Totalrevision des Beamten-gesetzes soll die Mitbestimmung grundsätzlich überdacht und umfassend verankert werden.

Rechtsgrundlage für die Mitbestimmung des Personals der Stadt Zürich bildet Art. 102, Abs. 3 der Gemeindeordnung, welcher zum Dienstverhältnis der Arbeitnehmer festhält: «In die Verordnungen können Vorschriften über das Mitbestimmungsrecht aufgenommen werden.» Träger der kollektiven Mitbestimmung sind die Personalverbände (via Vernehmlassungs- und Eingaberecht) und die Personalkommission aus 3–7 städtischen Arbeitnehmern, welche nach Dienststellen oder Abtei-

lungen organisiert sind (vgl. Personalrecht der Stadt Zürich, Art. 96–115).¹¹ Die daraus resultierenden Mitwirkungsrechte sind aus Übersicht 4 ersichtlich.

Im Kanton Zürich besitzen die Personalverbände gemäss Paragraph 76 der Beamtenverordnung das Recht, vor der Aenderung von Personalerlassen angehört zu werden. In der Praxis werden diese und weitere Personalangelegenheiten mit den «Vereinigten Verbänden des Staatspersonals» besprochen. Personalausschüsse bestehen dagegen nur für einzelne Betriebe (Universitätsspital, Burghölzli, Strafanstalt Regensdorf), nicht aber in der eigentlichen Verwaltung. Daneben besteht noch eine kantonale Kommission für das Vorschlagswesen, welche vom Regierungsrat ausschliesslich aus kantonalen Arbeitnehmern zusammengesetzt wird. Die in Paragraph 113 der Vollziehungsbestimmungen zur Beamtenverordnung erwähnte Kommission für Personal- und Besoldungsfragen ist dagegen ein dreiköpfiger Ausschuss des Regierungsrates und stellt kein Personalvertretungsorgan dar.

Aus Übersicht 4 wird ersichtlich, dass sich die Mitwirkungsrechte in Bund und Stadt Zürich nicht wesentlich unterscheiden und erheblich weiter gehen als im Kanton Zürich. In besonders sensiblen Bereichen wie Kündigung, Nichtwiederwahl und Versetzung ins Provisorium besteht indessen nirgends ein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung. Betroffene Arbeitnehmer sind deshalb auf den Rechtsweg oder auf die Unterstützung ihrer Gewerkschaft angewiesen.

3.2 Öffentliche Betriebe

Aus naheliegenden Gründen kann hier nicht auf die breite Palette der verschiedenen öffentlichen Betriebe eingegangen werden. Vielmehr beschränken wir uns darauf, die Mitbestimmung in den beiden Bundesbetrieben Schweizerische Bundesbahnen (SBB) und Post-Telephon-Telegraph (PTT), welche rund 100 000 Mitarbeiter beschäftigen, mit der in der Bundesverwaltung zu vergleichen und sie um einige Hinweise über andere Betriebe zu ergänzen.

Bei PTT und SBB bestehen Personalausschüsse und 2 resp. 4 paritätische Disziplinkommissionen mit den selben Kompetenzen wie in der Bundesverwaltung. Eine Ausnahme bildet lediglich die paritätisch zusammengesetzte Arbeitsgesetzkommision, welche zuhanden der Bundesbehörde Fragen des AZG und seines Vollzugs begutachten und von sich aus Anregungen machen kann. (AZG, Art. 22).

¹¹ Tatsächlich gibt es nur etwa ein halbes Dutzend Personalkommissionen, welche zudem eine untergeordnete Rolle spielen.

Übersicht 4: Kompetenzen der Personalvertretungen in Bund, Kanton und Stadt Zürich

Sachbereich	BUND (1990)	KANTON ZÜRICH (1990)	STADT ZÜRICH (1990)
Änderungen von Personalerlassen	MS	MS	MS
Arbeitszeit-Einteilung allg.	MS	MS	MS
– Gleitende Arbeitszeit	MS	MS	MS
– Pikett/Schichtarbeit	MS	MS	MS
– Überzeitvergütung	–	MS	MS
– Ferienplanung, Urlaub	MS	–	–
Arbeitsorganisation	MS	–	MS
– Arbeitsplatzgestaltung	MS	–	MS
– neue Technologien	MS	–	MS
– Sparmassnahmen	MS	MS	MS
– Versetzungen	MS	MS	– ⁶⁾
– Baufragen ³⁾	MS	–	–
Arbeitsplatzbewertung allg.			
– Wahlerfordernisse ¹⁾	MS	–	MS
– Einreihung ¹⁾	–	–	MS
– Beförderungsbedingung ¹⁾	MS	–	MS
Arbeitnehmerschutz			
– Unfallverhütung	MS	MS	MS
– Gesundheitsvorsorge	MS	MS	MS
– Sicherheitseinrichtungen	MS	MS	MS
– Hygiene	MS	–	–
– Mutterschutz	–	MS	–
Vorschlagswesen, Weiterbildung			
– Vorschlagswesen	MS	MS	MS
– Weiterbildung	MS	–	MS
– Prüfungswesen	MS	–	MS
Wiederwahl, Kündigungen			
– Einzelkündigungen	–	–	–
– Versetzung ins Provisorium	–	–	–
– Nichtwiederwahl	–	–	–
Wohlfahrt, Fürsorge allg.	MS	–	MS
– Einsprachen und Rekurse	MS ²⁾	–	MS
– Mahlzeiten-Bons / Kantine	MS	MS	MS
– Pensionskasse	ME (p)	ME (p)	ME (p)
Datenschutz	–	–	–
Anzahl Beschäftigte 1988 (in 1000)	39 270 ⁴⁾	30 889 ⁵⁾	17 513 ⁵⁾

Einziges Beispiel für gesetzlich verankerte Mitentscheidungsrechte stellt die im PTT-Organisationsgesetz (in Art. 16) seit 1970 vorgesehene «angemessene» Vertretung des Personals im Verwaltungsrat dar. Von den 15 Mitgliedern, die alle vom Bundesrat ernannt werden, sind zur Zeit deren vier Vertreter oder Vertrauensleute der PTT-Personalverbände.

Dass der Präsident des SEV (Schweizerischer Eisenbahnerverband) Mitglied des 16-köpfigen SBB-Verwaltungsrats ist, beruht nicht auf gesetzlichen Bestimmungen, sondern auf einer traditionellen Gepflogenheit. Zur Zeit ist noch ein zweiter SEV-Funktionär im Verwaltungsrat dabei. Wie bei der PTT wurden bisher alle Verwaltungsräte – mehr oder minder nach Parteienproporz – vom Bundesrat ernannt.

Weitere Beispiele für die Mitbestimmung des Personals auf Unternehmungsebene sind selten. Eine Ausnahme bildet die gemischt-wirtschaftliche Swiss Control (vormals Radio Schweiz AG) mit einem Personalvertreter im Verwaltungsrat. Demgegenüber darf das Personal der Schweizerischen Rundfunk- und Fernsehgesellschaft (SRG) nur zwei Vertreter mit beratender Stimme in den Zentralvorstand abordnen und bei den grossen Kraftwerken besteht überhaupt keine Mitbestimmung in den Leitungsorganen. Die einzige Anstalt mit paritätischer Mitbestimmung im Verwaltungsrat ist die SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt).

Anmerkungen zu Übersicht 4

- ME(p) paritätisches Mitentscheidungsrecht
MS Mitspracherecht
- 1) bei der Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen
 - 2) nur für Bagatellfälle
 - 3) Gestaltung von Diensträumen, Bürozuteilung usw. bei Neu- und Umbauten
 - 4) Vollzeitstellen, inkl. Rüstungsbetriebe und Alkoholverwaltung
 - 5) Anzahl Beschäftigte, ohne Volksschullehrer und evangelische Pfarrer
 - 6) individuelles Mitspracherecht mit Einspracherecht für die Personalvertretung



4. Praktische Erfahrungen mit der Mitbestimmung

4.1 Allgemeines

Bisher wurde lediglich die formelle Mitbestimmung betrachtet. Ueber die Mitbestimmung in der Praxis liegen nur wenige Untersuchungen, welche zum grossen Teil schon weit zurückliegen, vor.¹² Mit aller Vorsicht lassen sich daraus folgende drei Grobtendenzen ableiten:

- 1) Anfangs der siebziger Jahre wiesen 30% aller Betriebe Arbeitnehmervertretungen auf, die etwa 45% der Beschäftigten repräsentierten.¹³ Führend waren dabei Betriebe mit grosser Belegschaft. Ueberdurchschnittlich häufig waren Betriebskommissionen in Industriebetrieben, während sie im Baugewerbe und in den Dienstleistungsbetrieben seltener anzutreffen sind. Eine aktuelle Erhebung fehlt, sie würde vermutlich ergeben, dass verschiedene Dienstleistungsbranchen, (Banken, Versicherungen, Einzelhandel) einen grossen Teil ihres Rückstandes wettgemacht haben.¹⁴ Heute dürften deutlich mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer eine Betriebsvertretung aufweisen.
- 2) Die in den Gesamtarbeitsverträgen festgelegten Mitbestimmungsmöglichkeiten werden in der Regel ausgeschöpft oder leicht überschritten. Besondere Bedeutung kommt dabei den Qualifikationen, Aktivitäten und Basiskontakten der Betriebskommissionsmitglieder zu.¹⁵
- 3) In den letzten zwanzig Jahren wurden die kollektiven Mitbestimmungsrechte laufend präzisiert. Bei den Pensionskassen und dem Datenschutz konnten sie erheblich, bei der Einführung neuer Technologien, bei Kurzarbeit und Kollektiventlassungen leicht ausgedehnt werden.

Im folgenden sollen zwei spezielle Problemkreise näher betrachtet werden.

¹² Vgl. BIGA (1973), darin wurden 553 Betriebe der privaten Wirtschaft und die öffentlichen Verwaltungen der Kantone und Städte untersucht.

¹³ Vgl. Staehelin R. (1979), S. 458, und die dort in Fussnote 1 angegebenen Quellen.

¹⁴ Vgl. dazu Abschnitt 4.3

¹⁵ Der Frage der effektiven Mitbestimmung ist Müller im Jahre 1974 mittels Befragung von Betriebskommissionsmitgliedern, Vertrauensleuten und Geschäftsleitern von sieben Betrieben aus der Metall- und Chemiebranche nachgegangen.

Vgl. Müller B. (1980)

4.2 Individuelle Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit

Die spärlichen Untersuchungen über die Arbeitszeitpräferenzen der Schweizer Arbeitnehmerschaft lassen vermuten, dass hier ein erheblicher, bisher nicht gedeckter Bedarf an Mitbestimmung besteht.¹⁶ Zwei Regelungen, welche von der Normalarbeitszeit abweichen, haben grössere Verbreitung erlangt und eröffnen gewisse Mitbestimmungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer:

- Eine *gleitende Arbeitszeit* besitzen 20–25% aller Beschäftigten, und zwar bei Arbeitsplätzen im Büro wie auch in der Industrieproduktion. In öffentlichen Verwaltungen hat sie sich heute fast überall durchgesetzt.
- Im Jahre 1985 arbeiteten 14,5% der Arbeitnehmer des zweiten und des dritten Sektors *teilzeitlich*, 1988 bereits 16,1%.¹⁷ Seither dürfte sich dieser Anteil weiter auf rund 17% erhöht haben. Teilzeitarbeit findet sich vorwiegend im Tertiärsektor, sie wird zu fast drei Vierteln von Frauen geleistet.

Demgegenüber spielen Temporärarbeit,¹⁸ job sharing, unbezahlte Urlaube und Jahresarbeitszeitverträge eine unbedeutende Rolle, ebenso die vorgezogene oder die gleitende Pensionierung.

Schliesslich soll auf zwei Betriebe hingewiesen werden, welche interessante Flexibilisierungsmodelle erproben:

- Die Landert Motoren AG aus Bülach besitzt eine (gleitende) Regelarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche mit einem (nach Alter abgestuften) Ferienanspruch von 21–27 Tagen pro Jahr. Jeder Mitarbeiter kann seine Wochenarbeitszeit und seine Ferien individuell auswählen. Liegt die geleistete Jahresarbeitszeit unter der Regelarbeitszeit, wird der Lohn entsprechend reduziert. 1988 arbeiteten von 372 Angestellten nur 17 genau gemäss Regelarbeitszeit, 220 wählten eine höhere Wochenarbeitszeit mit entsprechend längeren Ferien, 63 arbeiteten weniger und 72 mehr als die Regelarbeitszeit.¹⁹
- Im Pflegeheim Bärau im Emmental werden gegen 400 Pensionäre von etwa 200 Personen mit 150 Vollzeitstellen betreut. Der Arbeitseinsatz wird zweifach flexibilisiert. Zum einen kann das Individuum aus sechs

¹⁶ Vgl. ETH (1989), S. 29–31, S. 44–49 und S. 60–62.

¹⁷ Vgl. ETH (1989), S. 102–103, und Perret J. (1990), S. 31.

¹⁸ Gemäss Schätzung des Branchenverbandes SVUTA wurden 1986 0,3% aller Arbeitsstunden von Temporärarbeitenden geleistet. Vgl. ETH (1989) S. 392.

¹⁹ Vgl. Landert H. (1989), S. 91. Ein ähnliches Modell, wenn auch mit geringeren Wahlmöglichkeiten, führt die Swissair AG auf den 1. Juli 1990 ein. Vgl. Öffentlicher Dienst, Nr. 7 vom 2. März 1990, S. 2.

verschiedenen Jahresarbeitszeiten auswählen, zum andern erfolgt die detaillierte Einsatzplanung in autonomen Arbeitsgruppen. Die Regelung kommt ohne Schichtarbeit und Stempeluhren aus und umfasst darüber hinaus einen bezahlten Langzeiturlaub und eine individualisierte Pensionierung.²⁰

4.3 Mitbestimmung in Banken und Versicherungen

Ueber die Mitbestimmung im finanziellen Sektor gab es bislang kaum empirisches Material. Diese Lücke konnte mit einer letztes Jahr durchgeführten Untersuchung zu einem Teil geschlossen werden. Befragt wurden Mitarbeiter, Mitglieder der Personalvertretung und der Personalleitung einer Grossbank (Bank 1) und einer mittleren Bank (Bank 2), von zwei grossen Versicherungen (V1 und V2) sowie einer kleinen Versicherung (V3). Übersicht 5 zeigt die formelle Mitbestimmung gemäss GAV und die tatsächlich praktizierte Mitbestimmung nach fünf Sachbereichen. Da die Versicherung V3 keine Personalvertretung besitzt, entfällt dort die kollektive Mitbestimmung. Bei Bank 1 konnte keine Befragung der Mitarbeiter durchgeführt werden, so dass sich keine Aussagen über deren individuelle Mitbestimmung machen lassen.

²⁰ Vgl. ETH (1989), S. 477–478.

Übersicht 5: Mitbestimmung in ausgewählten Banken und Versicherungen

Mitbestimmung in Banken

Sachbereich	individuelle Mitbestimmung		kollektive Mitbestimmung		
	formal Bank 2	Praxis Bank 2	formal EDBO	Praxis Bank 1	Praxis Bank 2
Arbeitszeit	MS	MS	MS	MS	MS
Arbeitsplatzgestaltung	MS	ME	MS	MS	ME
Weiterbildung	MS	ME	MS	MS	MS
Einführung neuer Technologien	MS	MS	IR	IR	MS
Umstrukturierung	IR	IR	IR	IR	IR

Mitbestimmung in Versicherungen

Sachbereich	individuelle Mitbestimmung				kollektive Mitbestimmung			
	formal §	Praxis V1	Praxis V2	Praxis V3	formal §	Praxis V1	Praxis V2	Praxis V3
Arbeitszeit	MS	ME	ME	ME	MS	IR	MS	–
Arbeitsplatzgestaltung	MS	ME	ME	ME	MS	IR	MS	–
Weiterbildung	MS	ME	ME	ME	MS	MS	MS	–
Einführung neuer Technologien	MS	MS	MS	MS	IR	MS	IR	–
Umstrukturierung	MS	MS	IR	IR	IR	IR	IR	–

EDBO Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung für das Bankpersonal 1989

§ in allen drei Versicherungen identisch

V1 Versicherung 1

MS Mitspracherecht

ME Mitentscheidungsrecht

IR Informationsrecht

Quelle: Posch Ch. et al. (1989), S. 118-126

In Übersicht 5 zeigt sich, dass die Mitbestimmung in der Praxis bei den Banken weitgehend der formellen Mitbestimmung entspricht, die wenigen Ausnahmen bestehen dabei in einer höheren Intensität der tatsächlichen Mitbestimmung. Ähnliches gilt für die drei Versicherungen, dabei fallen vor allem die stark ausgebildeten individuellen Mitentscheidungsrechte auf.

Die Reaktionen von Personal und Geschäftsleitung auf die Mitbestimmungsregelungen waren grossenteils positiv. Ersteres betonte die Verbesserung des Arbeitsklimas und der Motivation, letztere daneben auch die Senkung der Fluktuationsrate. Aus der Sicht der Geschäftsleitungen sind die Nachteile (Einschränkung der Entscheidungsautonomie, Verzögerung des Entscheidungsprozesses) demgegenüber von untergeordneter Bedeutung, um so mehr, als es in den befragten Unternehmen keine Mitbestimmung im Verwaltungsrat gibt.²¹

²¹ Vgl. Posch Ch. et. al. (1989), S. 129–135.



5. Zur Mitbestimmung in multinationalen Unternehmungen

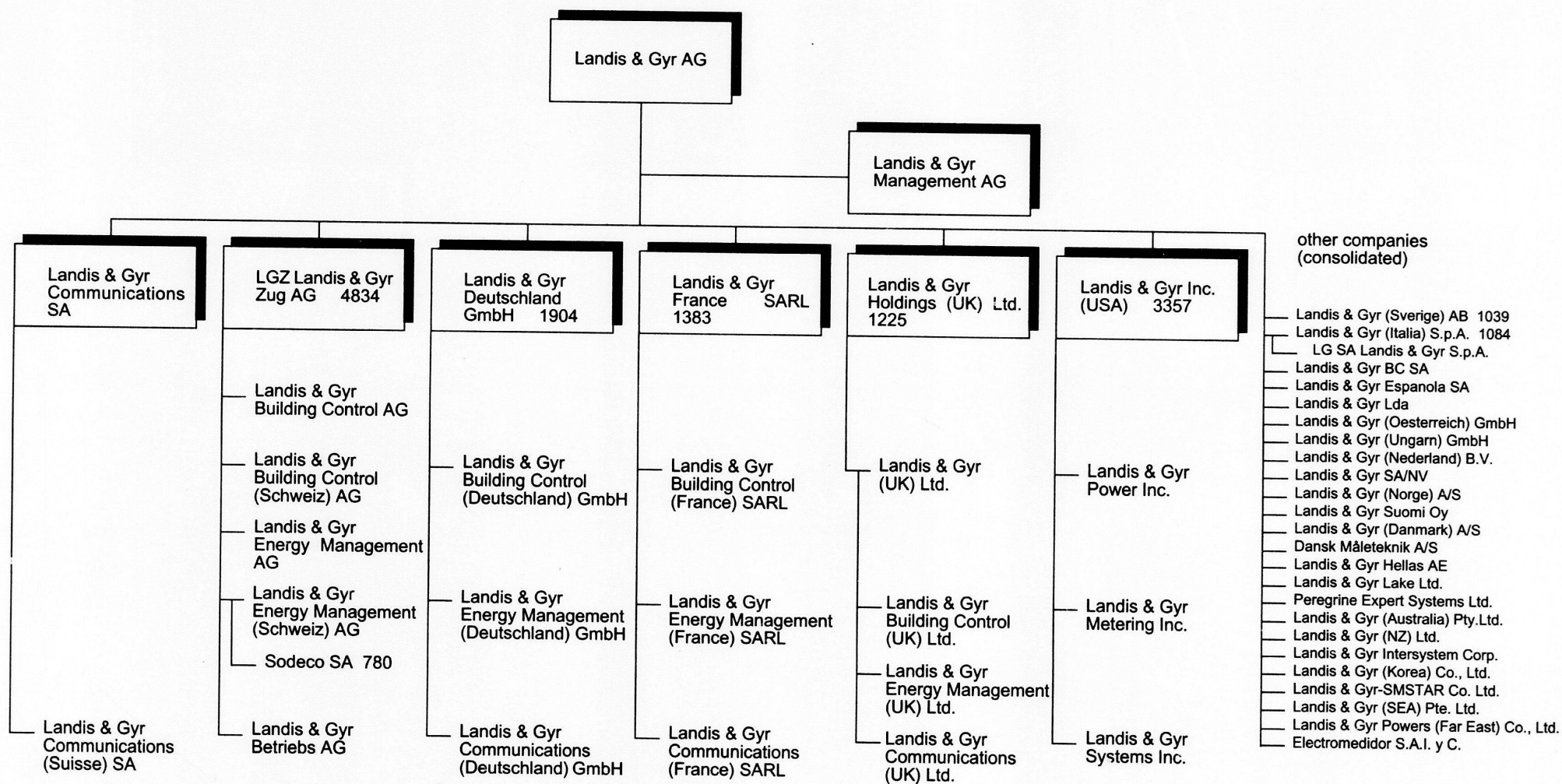
Es kann an dieser Stelle nicht eine grundsätzliche Diskussion über die Problematik der Mitbestimmung in multinationalen Unternehmungen geführt werden. Abgesehen von sprachlichen und mentalitätsmässigen Verständigungsschwierigkeiten sei hier lediglich an zwei Ursachen erinnert, welche es den Belegschaften solcher Firmen erschweren, sich konzernweit über die Landesgrenzen hinweg zu organisieren und so ihre Interessen wirkungsvoll zu vertreten.

Seit Jahrzehnten sind nicht nur Grossfirmen, sondern in zunehmendem Masse auch mittlere und kleine Unternehmungen international präsent: Sei es durch ausländische Tochtergesellschaften, sei es durch rechtlich unselbständige Betriebsstätten und Verkaufsstellen, sei es durch Kooperationsabkommen mit ausländischen Partnerfirmen. Übersicht 6 gibt ein Beispiel für die rechtliche Organisation eines mittelgrossen schweizerischen Multis: Unter dem Dach der Holdinggesellschaft Landis & Gyr AG mit über 2 Milliarden Franken Konzernumsatz und rund 18 000 Mitarbeitern operieren 45 verschiedene Tochtergesellschaften aus rund 25 Staaten, welche ihrerseits länderspezifisch zu sechs «Unterholdings» zusammengefasst sind. Schliesslich sei daran erinnert, dass die Landis & Gyr AG nur einen Teil des Schmidheiny-Imperiums bildet.

Dazu kommen die Bestrebungen, bisher selbst hergestellte Vorprodukte und Einzelteile verstärkt von Drittfirmen zu beziehen («Reduktion der Fertigungstiefe») und die Lagerhaltung radikal abzubauen (Produktion «just-in-time»). Um die Konzerne herum hat sich ein weitverzweigtes Geflecht von Zulieferfirmen aller Art gebildet. So wird beispielsweise der Ford Escort in Saarlouis und in Halewood (GB) montiert. Die Einzelteile stammen aus zwölf verschiedenen westeuropäischen Ländern (aus der Schweiz der Unterbodenschutz und die Tachometerwelle) sowie aus den USA, aus Kanada und Japan.²² Schliesslich ist auf das immer dichtere Netz von Kooperationsabkommen über Forschung und Entwicklung, Patente und Lizenzen, gemeinsame Vertriebskanäle usw. hinzuweisen. Bei dieser neuen Unübersichtlichkeit der multinationalen Konzerne und der obendrein von «financiers» und Grossfirmen angeheizten Übernahmewelle lässt sich die Belegschaft von multinationalen Konzernen nicht mehr einfach anhand der rechtlichen (und tatsächlichen) Konzernorganisation aufbauen.

²² Vgl. Welzmüller R. (1990), S. 91

Übersicht 6: Konzernstruktur der Landis & Gyr AG



Schliesslich sei auf die unterschiedliche Ausgestaltung des Aktienrechts in den verschiedenen Staaten hingewiesen. So gibt es beispielsweise in Westeuropa zwei verschiedene Systeme, wie die Unternehmungsspitze zu bilden ist. Beim einen werden Geschäftsleitung und Aufsichtsgremium in einem einzigen Gremium zusammengefasst (sog. monistisches System), beim zweiten dagegen strikte getrennt (sog. dualistisches System). In der Schweiz sind beide Systeme (mit diversen weiteren Spielarten) anzutreffen. In Übersicht 7 ist die aktuelle Situation in den westeuropäischen Ländern dargestellt.

Angesichts dieser Problemfülle erstaunt es deshalb nicht, dass sich die Belegschaft der Landis & Gyr Holding gegenwärtig nicht konzernweit organisiert hat. Dies umso mehr, als die vor kurzem nach Geschäftssparten gebildete neue Struktur des Stammhauses in Zug dazu geführt hat, dass es dort anstelle der bisherigen zwei nunmehr fünf Angestelltenvertretungen gibt!

**Übersicht 7: Ausgestaltung der Unternehmensspitze
in Westeuropa**

System		
	monistisch (1 Gremium)	dualistisch (2 Gremien)
Geschäftsleitung	Verwaltungsrat (CH) mit Delegiertem als Generaldirektor	Vorstand (D, A, NL)
	Conseil d'administration (F) mit président-directeur général (PGD)	Directoire (F) *
	an der Spitze board (GB)	Generaldirektion (CH) **
Aufsichtsorgan		Aufsichtsrat (D, A)
		raad van comissarissen (NL) conseil de surveillance (F) Verwaltungsrat (CH) **
Staaten	CH, F, IRL, I, POR, DK, B, GB	obligatorisch: D, A, NL

* fakultativ

** obligatorisch für Banken (Bankengesetz, SR 952.0, Art 3, Abs. 2, lit. a)



6. Mitbestimmung in Europa

In Westeuropa gibt es, grob gesprochen, momentan vier verschiedene Mitbestimmungsmodelle:²³

- das deutsche Modell (weitgehend auch in den Niederlanden angewandt);
- das französische Modell (ebenso anzutreffen in Belgien und, mit gewissen Modifikationen, in Italien und in Luxemburg);
- das skandinavische Modell (in Schweden, Norwegen und Dänemark);
- das britische System, in welchem die Vertrauensleute («shop stewards») und allenfalls hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre die Interessen der Belegschaft direkt vertreten. Im folgenden wird darauf nicht weiter eingegangen.

6.1 Mitbestimmung in Deutschland

Kennzeichnend für das deutsche Modell sind einerseits die starke Verrechtlichung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, andererseits das dualistische System der Unternehmungsspitze.

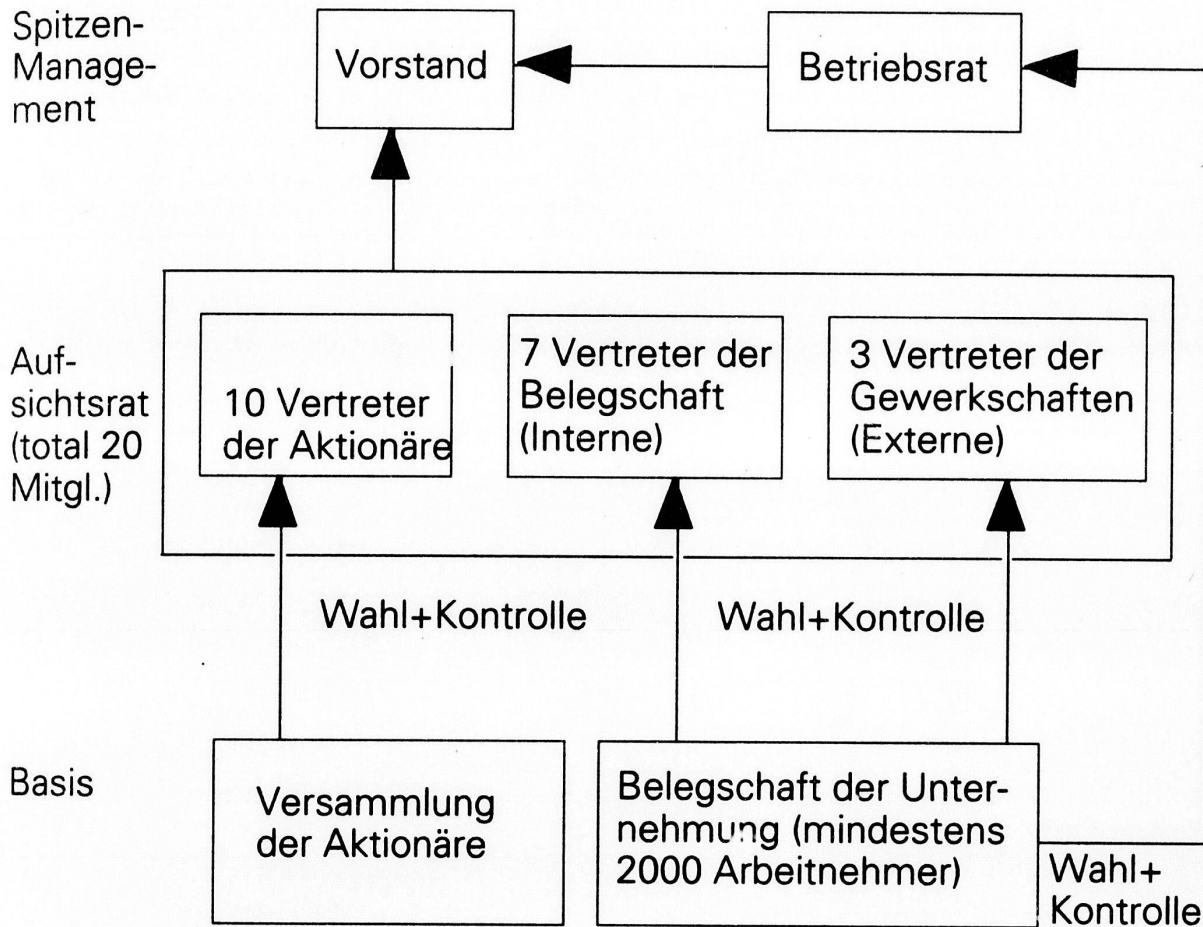
Die *Mitbestimmung im Betrieb* ist im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. In allen Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern können Betriebsräte gebildet werden. In Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten ist ein Gesamtbetriebsrat zu bilden, in Konzernen mit mehreren Tochtergesellschaften kann ein Konzernbetriebsrat eingerichtet werden. Die Kompetenzen der Betriebsräte sind in Übersicht 9 aufgeführt.

Markenzeichen der deutschen Mitbestimmung ist indessen die *Vertretung der Belegschaft im Aufsichtsrat*. In der Kohle- und Stahlindustrie ist diese Mitbestimmung voll paritätisch, zudem stellt die Arbeitnehmerseite den Arbeitsdirektor (oberster Personalchef), welcher dem Vorstand (= Geschäftsleitung) angehört. In allen anderen Branchen ist die Mitbestimmung bei Unternehmungen mit mehr als 2000 Arbeitnehmern fast paritätisch – die Anzahl der Kapital- und der Arbeitnehmervertreter ist gleich gross, bei Patt-Situationen übt der von der Kapitaleseite gestellte Vorsitzende den Stichentscheid aus (siehe Übersicht 8). In Unternehmungen mit 500–2000 Arbeitnehmern haben die Arbeitnehmer Anspruch auf einen Drittel der Sitze im Aufsichtsrat.

²³ Vgl. EGB (1990), das dem folgenden Text weitgehend zugrunde liegt.

Übersicht 8: Mitbestimmung im Aufsichtsrat in Deutschland

Kontrolle (z.T. Informations-, z.T. Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte)



6.2 Mitbestimmung in Frankreich

In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten haben die Personalvertreter (*délégues du personnel*) die Einhaltung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen zu überwachen sowie Klagen und Reklamationen der Belegschaft nachzugehen.

In allen Unternehmungen mit 50 und mehr Beschäftigten besteht ein Unternehmungsausschuss (*comité d'entreprise*). Eine Besonderheit stellt dessen Zusammensetzung dar: Neben Vertretern der Belegschaft und der Gewerkschaften nimmt *auch der Unternehmungsdirektor Einsitz*, und zwar als *Vorsitzender*. In Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten haben sodann die leitenden Angestellten ebenfalls Anrecht auf eine Vertretung im *comité d'entreprise*. In grösseren Unternehmungen mit mehreren Betriebsstätten oder Tochtergesellschaften kann zudem ein Zentralausschuss (*comité central d'entreprise*) gebildet werden. Über die Kompetenzen dieser Gremien orientiert Übersicht 9.

In den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat von privaten Firmen können die Arbeitnehmer zwei Mitglieder des Unternehmungsausschusses entsenden, diese besitzen allerdings nur beratende Stimme. Anders ist dies in Unternehmungen, die sich mindestens zur Hälfte in staatlicher Hand befinden: Falls diese mehr als 1000 Beschäftigte aufweisen, hat die Belegschaft Anrecht auf einen Drittel der Mandate im Aufsichtsrat (*conseil de surveillance*). In kleineren Unternehmungen mit 200–1000 Arbeitnehmern kann sie zwei Vertreter in den Aufsichtsrat entsenden.

6.3 Mitbestimmung in Skandinavien

In Dänemark ist die Mitbestimmung stark durch Tarifverträge geprägt. In der Privatindustrie ist auf Betriebsebene der aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite paritätisch zusammengesetzte Kooperationsausschuss (*samarbejdsudvalget*) zuständig. Seine Kompetenzen werden durch den Tarifvertrag festgelegt. Die Belegschaften haben zudem den gesetzlichen Anspruch, mindestens zwei Vertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden, in der Regel sind sie dort mit einem Drittel der Stimmen vertreten. Vergleichbare Bestimmungen gelten auch in Schweden und in Norwegen.

6.4 Betriebliche Mitbestimmung in der Schweiz, in Deutschland und Frankreich

Im folgenden wird versucht, einen Vergleich der Kompetenzen der Arbeitnehmervertretung in diesen drei Ländern vorzunehmen. Da für die Schweiz im Unterschied zu den beiden anderen Staaten keine

Partnerschaft
unsere
Devise !

allgemein verbindlichen Bestimmungen bestehen, wurde der GAV der Maschinenindustrie als repräsentative Regelung herangezogen.

Wie Übersicht 9 zeigt, verfügen die deutschen Betriebsräte über erheblich mehr Kompetenzen als ihre Kollegen aus der Schweiz oder aus Frankreich. In vielen Fällen besitzen sie nicht nur ein paritätisches Mitentscheidungsrecht. Falls keine Entscheidung zustande kommt, können sie zudem eine paritätisch zusammengesetzte Einigungsstelle anrufen. Demgegenüber sind die Befugnisse der schweizerischen und der französischen Betriebskommissionen recht ähnlich, lediglich bezüglich der allgemeinen Unternehmungspolitik und der Möglichkeiten, externe Fachleute beizuziehen, dürften die französischen Vertretungen eine bessere Stellung aufweisen.

Anmerkungen zu Übersicht 9

- 1) ME, falls zwischen Geschäftsleitung und Betriebskommission vereinbart
 - 2) nur bei Kollektiventlassungen
 - 3) MS bei Massnahmen zur Vermeidung sozialer Härten
 - 4) bei besonderen Belastungen der Arbeitnehmer kann der Betriebsrat Gegenmassnahmen verlangen (*)
 - 5) MS bei Betriebsänderungen
 - 6) gilt für allg. Richtlinien, im Einzelfall ist das Arbeitsgericht zuständig
 - 7) Kündigungen ohne vorgängige Anhörung des Betriebsrats sind unwirksam
 - 8) Belegschaftsvertreter können Buchführungsexperten (expert-comptable) auf Kosten des Arbeitgebers beziehen
 - 9) Vetorecht bei individualisierten Arbeitszeiten
 - 10) Belegschaft kann Technologieexperten (expert en technologie) beziehen auf Kosten des Arbeitgebers
- IR Informationsrechte
ME Mitbestimmungsrechte
ME (p) paritätische Mitentscheidungsrecht
MS Mitspracherechte
SV Selbstverwaltungsrechte
* Falls keine Einigung, entscheidet die paritätisch zusammengesetzte Einigungsstelle

Übersicht 9: Vergleich der betrieblichen Mitbestimmung Schweiz, BRD und Frankreich

Sachbereich	SCHWEIZ	BRD (Betr VG)	FRANKREICH (Gesetze)
Unternehmenspolitik allg.	IR	IR	MS 8)
– Personalbestand	IR	IR 3)	MS
– Investitionen	IR	IR 4)	MS
– Betriebsschliessungen	IR	IR 5)	MS
– Fusionen	IR	IR 5)	MS
Arbeitszeit-Einteilung allg.	MS 1)	ME (p) *	MS 9)
– Überzeit	MS 1)	ME (p) *	MS
– Schichtarbeit	MS 1)	ME (p) *	MS
– Ferienplanung, Urlaub	MS 1)	ME (p) *	MS
Arbeitsorganisation			
– Arbeitsplatzgestaltung	MS 1)	MS 4)	MS
– Personalversetzung	MS 2)	ME (p) * 6)	MS
– Rationalisierungen / Einführung neuer Technologien	IR	MS	MS 10)
– Umschulung	MS	MS	MS
Arbeitsplatzbewertung allg.	MS 1)	ME (p) *	MS
– Lohnsysteme	MS 1)	ME (p) *	MS
– gleicher Lohn für Mann und Frau	MS 1)	ME (p) *	MS
– persönl. Qualifikation	MS 1)	ME (p) *	MS
Arbeitnehmerschutz			
– Unfallverhütung	MS 1)	ME (p) *	MS
– Gesundheitsvorsorge	MS 1)	ME (p) *	MS
– Sicherheitseinrichtungen	MS 1)	ME (p) *	MS
– Hygiene	MS 1)	ME (p) *	MS
Vorschlagswesen, Weiterbildung			
– Vorschlagswesen	MS (1)	ME (p) *	MS
– Weiterbildung	ME (p)	MS	MS
Kurzarbeit, Entlassungen			
– Kurzarbeit	MS 1	ME (p) *	MS
– Einzelkündigungen	-	MS 7)	MS
– Kollektiventlassungen	IR	MS 7)	MS
– Sozialpläne bei Kollektiventlassungen	MS 1)	ME (p) *	MS
Wohlfahrt, Fürsorge allg	MS 1)	ME (p) *	ME/SV
– Einsprachen und Rekurse	MS	MS	MS
– Personalrestaurant	MS 1)	ME (p) *	ME/SV
– Pensionskassen	ME (p)	ME (p) *	ME
Datenschutz	MS 1)	ME (p) *	MS

Schweiz: MASCH

Vereinbarung in der Maschinenindustrie zwischen dem Arbeitgeberverband und den Gewerkschaften, Vertragsperiode 1988 - 1993

BetrVG

Betriebsverfassungsgesetz

6.5 Mitbestimmung in der EG

Bisher sind in der EG zwei Bestimmungen rechtskräftig geworden, die Richtlinien des Rates über Massenentlassungen und über die Sicherung der Arbeitnehmeransprüche bei Fusionen oder Übernahmen. Beide beinhalten gegenüber den in der Schweiz geltenden Bestimmungen keine wesentlichen Unterschiede.

Wichtiger sind dagegen die Bestrebungen der EG-Kommission, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Rahmen der Harmonisierung des Aktienrechts zu regeln. Diese Harmonisierung wird auf zwei Wegen verfolgt: Zum einen soll den Unternehmungen zusätzlich zu den bisherigen Rechtsformen die Möglichkeit eröffnet werden, eine *Europäische Aktiengesellschaft* (= SE, von Societas Europea) zu bilden. Zum andern sollen die nationalen Aktienrechtsbestimmungen stark angeglichen werden. Die vorgesehenen Mitbestimmungsregelungen in der SE sind zudem identisch mit denen, die für das harmonisierte nationale Aktienrecht Geltung erhalten sollen. Im jüngsten SE-Vorschlag aus dem Jahre 1989 werden den EG-Mitgliedsstaaten drei Mitbestimmungsmodelle zur Wahl angeboten: das deutsche Modell (Anteil der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat: mindestens ein Drittel, maximal die Hälfte), das französische und das skandinavische (oder Sozialpartner-) Modell. Zu letzterem werden gewisse Minimalbefugnisse für die Arbeitnehmervertretungen festgelegt, sie umfassen Informationsrechte und Mitspracherechte im Falle von Schliessungen oder Verlegungen von Betrieben, wichtigen Änderungen der Organisation oder des Geschäftsbereichs sowie der Errichtung von Tochter- oder Holdinggesellschaften. Können die Sozialpartner keine Einigung über die Mitbestimmungsregelung finden, gilt für die SE die fortschrittlichste Mitbestimmungsregelung des Sitzstaates.

Vor kurzem hat die EG-Kommission schliesslich den Vorschlag unterbreitet, in EG-weit operierenden Unternehmungen mit mindestens 1000 Beschäftigten einen *Europäischen Betriebsrat* einzurichten. Dieser Betriebsrat soll die Interessen der Belegschaft auf Konzernebene vertreten und folgende Befugnisse erhalten:

- mindestens einmal pro Jahr eine umfassende Unterrichtung über die Geschäftslage und die Unternehmungspolitik durch die Geschäftsleitung;
- Recht auf vorgängige Konsultation bei allen Entscheidungen, die schwerwiegende Folgen für die Arbeitnehmer haben können.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die *Vorschläge der EG-Kommission* sowohl bezüglich der SE wie auch des Europäischen Betriebsrats *sehr umstritten* sind, und zwar nicht nur bei den Regierungen der EG-

Staaten und der Arbeitgeberseite, sondern auch innerhalb der Gewerkschaften. Es ist kein Geheimnis, dass die dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) angeschlossenen nationalen Gewerkschaften keinen gemeinsamen Standpunkt zur Mitbestimmung, insbesondere zu den drei vorgeschlagenen Modellen, finden konnten.

Abgesehen von den nicht besonders grossen Realisierungschancen stellt sich natürlich die grundsätzliche Frage, inwiefern die SE-Vorschläge der EG für die Betriebskommissionen in der Schweiz Fortschritte mit sich bringen würden. Die Antwort liegt auf der Hand. Bundesrat und Parlament würden mit Sicherheit das Tarifvertragsmodell auswählen, welches die Mitbestimmung den Sozialpartnern überlässt. Dies hätte zur Folge, dass lediglich in Firmen, welche einen Mitbestimmungsrückstand gegenüber dem fortschrittlichsten CH-Modell hätten, Fortschritte erzwingbar wären. Es könnte also eine (gesetzlich abgestützte) Anpassung von unten nach oben erfolgen, mehr nicht. Etwas optimistischer ist der Europäische Betriebsrat zu beurteilen — dies wäre für manche Arbeitnehmervvertretungen in multinationalen Unternehmen ein Anstoss, sich konzernweit zu organisieren. Die Minimalgrösse von 1000 Beschäftigten stellt indessen eine sehr grosse Einschränkung dar, so dass im Endeffekt nur wenige Arbeitnehmer davon profitieren könnten.

7. Zusammenfassung

Die *individuelle Mitbestimmung* der Arbeitnehmer ist gesetzlich auf einige wenige und eher untergeordnete Belange beschränkt. In der Praxis hat sie sich – nicht zuletzt dank der guten Arbeitsmarktlage – auf die meisten Aspekte am Arbeitsplatz ausgedehnt. Gegenwärtig ist die Nachfrage nach mehr Mitbestimmung besonders ausgeprägt bei der Gestaltung der Arbeitszeit (im Sinne von mehr Zeitsouveränität), weniger dagegen bei der Einführung neuer Technologien (u.a. Bildschirmarbeit) oder beim Datenschutz.

Die *kollektive Mitbestimmung* hat sich in den Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten auf tarifvertraglicher Basis durchgesetzt und dürfte gegenwärtig etwa der Hälfte aller Arbeitnehmer offenstehen. Umfang und Intensität der Mitbestimmung schwanken von Branche zu Branche und auch innerhalb der Branchen erheblich. Sieht man von Einzelfällen ab, ist sie in der Maschinenindustrie und bei den Verteilernetzen Migros und Coop am weitesten gediehen. Ihr Schwerpunkt liegt dabei auf der betrieblichen und nicht auf der Unternehmensebene. Falls sie sich ausnahmsweise auf den Verwaltungsrat erstreckt, ist sie deutlich minoritär. Die grösseren schweizerischen Unternehmungen besitzen heute eine komplizierte Struktur (Holdings mit Tochtergesellschaften in In- und Ausland, Verschachtelungen via Beteiligungen, etc.). Sieht man von einzelnen Ausnahmen (z.B. den Detailhandelsmarktführern Migros und Coop) ab, haben die Arbeitnehmervertretungen bereits auf nationaler Ebene nicht damit Schritt gehalten. In multinationalen Konzernen existieren nur in Ausnahmefällen transnationale Strukturen auf Seiten der Arbeitnehmerschaft. Von *konzernweiter Vertretung der Belegschaftsinteressen* ist man *weit entfernt*. Diese Problematik wird sich im Zuge der Neustrukturierung der Wirtschaft (Kooperations- und Fusionswelle!) im Rahmen des EG-Binnenmarkts 1992 und des damit verbundenen Europäischen Wirtschaftsraums weiter verschärfen.

Die kollektive Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmung erfordert genügend qualifizierte und in der Basis verankerte Belegschaftsvertreter. Diese lassen sich in Zeiten der Hochkonjunktur schwieriger als in der Krise rekrutieren, da gerade die gut qualifizierten Arbeitnehmer ein geringes Interesse zeigen. Dazu kommt, dass in vielen Betrieben eine Aufspaltung der Personalvertretung in eine Betriebskommission (für das Produktions- und Werkstattpersonal) und eine Personalkommission (für das Büropersonal) existiert, was eine effektive Arbeitnehmervertretung zusätzlich erschwert.

Das Gesetz über die berufliche Vorsorge stipuliert, dass die Pensionskassen paritätisch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zu verwalten sind. Die (nach dem Kapitaldeckungsverfahren arbeitenden) Pensionskassen werden in Bälde über Vermögen von der Höhe eines Jahres-Bruttosozialprodukts disponieren. Die komplizierten gesetzlichen und statutarischen Vorschriften und die technischen Anlageprobleme überfordern die Arbeitnehmervertreter, so dass die (auch von den Gewerkschaften gehegte) Hoffnung einer überbetrieblichen Mitbestimmung via Pensionskassen definitiv obsolet geworden ist.

Die Mitbestimmung ist in der Schweiz gegenwärtig *kein Diskussions-thema*. Dies hat einerseits gesamtwirtschaftliche Ursachen – die seit mehreren Jahren andauernde Hochkonjunktur hat das individuelle Risiko der Arbeitslosigkeit sehr stark reduziert (die Arbeitslosenrate liegt seit fünf Jahren unter einem Prozent der Erwerbstätigen!). Andererseits hat die steigende Kapitalintensität der Arbeitsplätze dazu geführt, dass die Arbeitgeber vor allem gut ausgebildeten Arbeitskräften nicht nur hohe Löhne, sondern auch attraktive Arbeitsbedingungen (Arbeitszeitregelung, Weiterbildung, Mitsprachemöglichkeiten bei der auszuführenden Arbeit) anbieten müssen, falls sie sie nicht verlieren wollen. Neue Technologien und Arbeitsmarktengpässe *fördern* damit tendenziell die *individuelle Mitbestimmung der gut qualifizierten Arbeitskräfte am Arbeitsplatz*, während diese die betriebliche und die unternehmensbezogene Mitbestimmung zunehmend als «überflüssig» auffassen. Gleichzeitig fallen die schwächeren Arbeitnehmer aufgrund der Individualisierung Gefahr, von der Mitbestimmung noch mehr als bisher ausgeschlossen zu werden.

Die Mitbestimmungsvorschläge, die die EG-Kommission vorgelegt hat, würden – sofern sie rechtskräftig werden sollten – die Situation in der Schweiz kaum berühren. Fortschritte würden lediglich darin bestehen, dass Unternehmungen mit schlechten Mitbestimmungsregelungen gezwungen wären, sich an die fortschrittlichen Firmen anzupassen. In einigen Grossfirmen müsste zudem ein Europäischer Betriebsrat eingesetzt werden. Insgesamt erscheinen mir persönlich die Meinungen, dass in der Schweiz (durch die Teilnahme am EWR oder gar als EG-Vollmitglied) ein Mitbestimmungsschub ausgelöst werden könnte, als unrealistisch.

8. Anhang

8.1 Tabellen

In den Tabellen 1–4 sind die Mitbestimmungsrechte der Betriebskommissionen gemäss GAV zusammengestellt. Die einzelnen GAV sind in Abschnitt 8.3 aufgeführt.

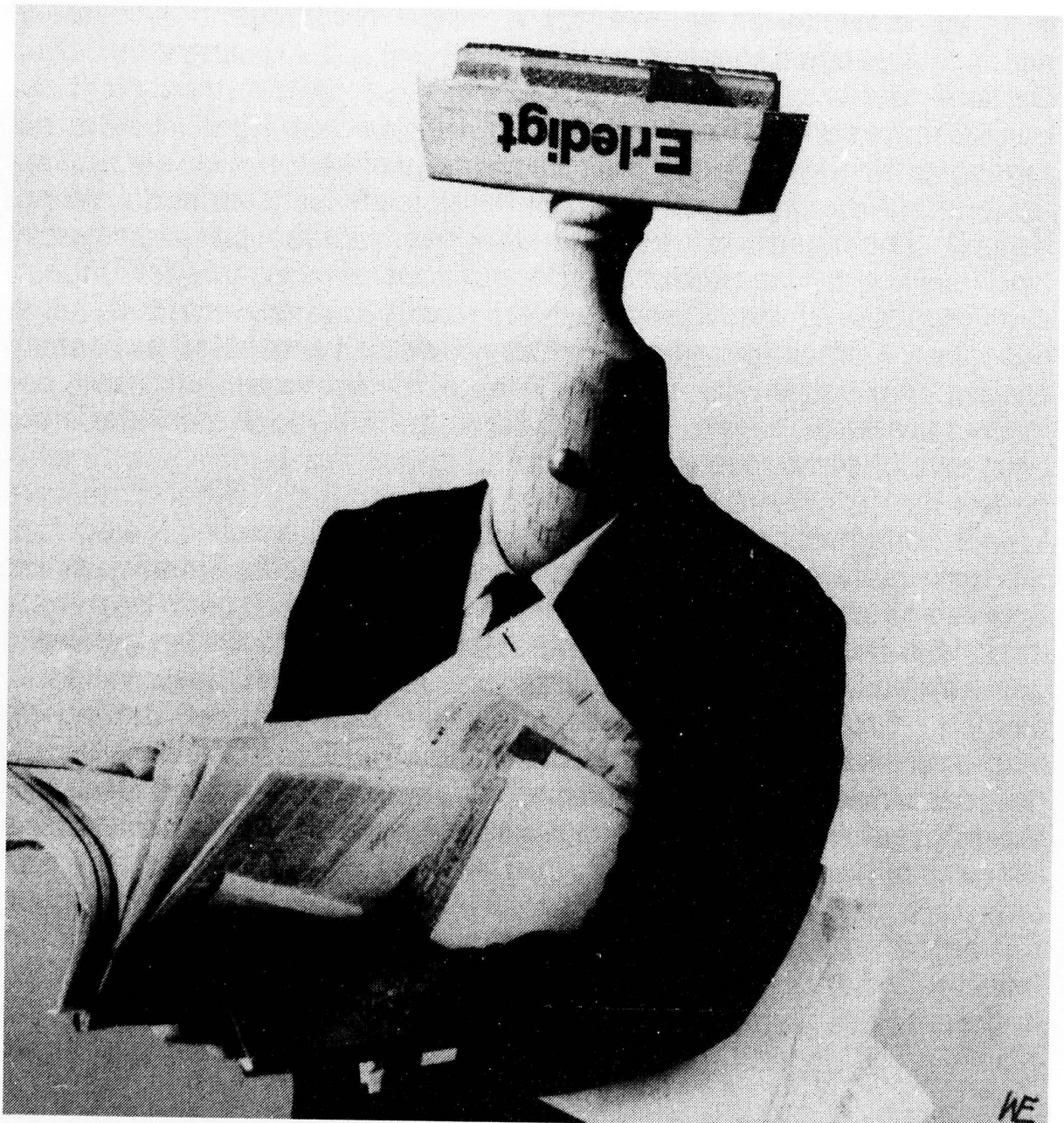


Tabelle 1: Kompetenzen der Betriebskommissionen in der Maschinen-, Metall- und grafischen Industrie gemäss GAV

Sachbereich	MASCH (1988–93)	GRAFIK (1988–94)	METALL (1988–91)
Unternehmenspolitik allg.	IR	IR	IR
– Personalbestand	IR	IR	–
– Investitionen	IR	IR	–
– Betriebsschliessungen	IR	IR	–
– Fusionen	IR	IR	–
Arbeitszeit-Einteilung allg.	MS 1)	–	MS 1)
– Überzeit	MS 1)	3)	MS 1)
– Schichtarbeit	MS 1)	MS	MS 1)
– Ferienplanung, Urlaub	MS 1)	–	MS 1)
Arbeitsorganisation			
– Arbeitsplatzgestaltung	MS 1)	MS	MS 1)
– Personalversetzung	MS 4)	ME 8)	MS 4)
– Rationalisierungen / Einführung neuer Technologien	IR	MS	IR
– Umschulung	MS	MS 8)	MS 4)
Arbeitsplatzbewertung allg.	MS 1)	–	MS 1)
– Lohnsysteme	MS 1)	–	MS 1)
– gleicher Lohn für Mann und Frau	MS 1)	0)	–
– persönl. Qualifikation	MS 1)	–	MS 1)
Arbeitnehmerschutz			
– Unfallverhütung	MS 1)	MS	MS 1)
– Gesundheitsvorsorge	MS 1)	MS	MS 1)
– Sicherheitseinrichtungen	MS 1)	MS	MS 1)
– Hygiene	MS 1)	–	–
Vorschlagswesen, Weiterbildung			
– Vorschlagswesen	MS (1)	–	MS 1)
– Weiterbildung	ME (p)	MP	MS 1)
Kurzarbeit, Entlassungen			
– Kurzarbeit	MS 1	IR	IR
– Einzelkündigungen	–	–	–
– Kollektiventlassungen	IR	IR	IR
– Sozialpläne bei Kollektiventlassungen	MS 1)	MS	MS 1)
Wohlfahrt, Fürsorge allg.	MS 1)	MS	MS 1)
– Einsprachen und Rekurse	MS	MS	–
– Personalrestaurant	MS 1)	–	–
– Pensionskassen	ME (p)	ME (p)	ME (p)
Datenschutz	MS 1)	–	MS 1)
Anzahl Beschäftigte 1985 (in 1000)	190 000	53 519	93 750

IR Informationsrechte
 ME Mitentscheidungsrechte
 ME (u) unterparitätische Mitentscheidungsrechte
 ME (p) paritätische Mitentscheidungsrechte
 MS Mitspracherechte
 0) im GAV abschliessend geregelt
 – keine ausdrücklichen Vertragsbestimmungen
 1) ME, falls zwischen Geschäftsleitung
 und Betriebskommission vereinbart
 2) nur bei grösseren Gruppen und bei Härtefällen

3) ME (p) Betriebsschliessungen und / oder
 Kollektiventlassungen
 4) nur bei Kollektiventlassungen
 5) nur für Funktionsanteile und Leistungszulagen
 6) Mitsprache nur bei Härtefällen
 7) nur bei fristloser Entlassung
 8) nur bei Einführung neuer Techniken, Konzentrationen
 oder Fusionen
 9) nur bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen
 10) nur für grössere Gruppen

Tabelle 2: Kompetenzen der Betriebskommissionen in der chemischen (Basel), Leinen- und Bekleidungsindustrie

Sachbereich	CHEMIE (1990–92)	LEINEN (1990–92)	BEKLEIDUNG (1989)
Unternehmenspolitik allg.	–	–	IR
– Personalbestand	IR	–	IR
– Investitionen	–	–	–
– Betriebsschliessungen	IR	–	IR
– Fusionen	–	–	–
Arbeitszeit-Einteilung allg.	MS	MS	MS
– Überzeit	–	–	MS
– Schichtarbeit	MS	–	MS
– Ferienplanung, Urlaub	–	–	MS
Arbeitsorganisation			
– Arbeitsplatzgestaltung	–	MS	MS
– Personalversetzung	MS 2)	MS 8)	MS 4)
– Rationalisierungen / Einführung neuer Technologien	IR 4)	MS	IR
– Umschulung	MS 9)	MS 8)	MS
Arbeitsplatzbewertung allg.	ME (P) 5)	MS	MS
– Lohnsysteme	0)	–	MS
– gleicher Lohn für Mann und Frau	0)	–	–
– persönl. Qualifikation	0)	MS	MS
Arbeitnehmerschutz			
– Unfallverhütung	ME (u)	MS	MS
– Gesundheitsvorsorge	ME (u)	MS	MS
– Sicherheitseinrichtungen	ME (u)	MS	MS
– Hygiene	ME (u)	MS	MS
Vorschlagswesen, Weiterbildung			
– Vorschlagswesen	ME (u)	–	–
– Weiterbildung	ME (u)	MS	MS
Kurzarbeit, Entlassungen			
– Kurzarbeit	IR 6)	IR	IR 6)
– Einzelkündigungen	IR 7)	IR 7)	–
– Kollektiventlassungen	MS	IR	IR
– Sozialpläne bei Kollektiventlassungen	MS	MS	MS
Wohlfahrt, Fürsorge allg.	MS	MS	MS
– Einsprachen und Rekurse	MS	MS	–
– Personalrestaurant	MS	MS	MS
– Pensionskassen	ME (p)	ME (p)	ME (p)
Datenschutz	–	–	MS
Anzahl Beschäftigte 1985 (in 1000)	ca. 35 000	31 598 11)	27 021

IR Informationsrechte
 ME Mitentscheidungsrechte
 ME (u) unterparitätische Mitentscheidungsrechte
 ME (p) paritätische Mitentscheidungsrechte
 MS Mitspracherechte
 0) im GAV abschliessend geregelt
 – keine ausdrücklichen Vertragsbestimmungen
 1) ME, falls zwischen Geschäftsleitung
 und Betriebskommission vereinbart
 2) nur bei grösseren Gruppen und bei Härtefällen

3) ME (p) Betriebsschliessungen und / oder
 Kollektiventlassungen
 4) nur bei Kollektiventlassungen
 5) nur für Funktionsanteile und Leistungszulagen
 6) Mitsprache nur bei Härtefällen
 7) nur bei fristloser Entlassung
 8) nur bei Einführung neuer Techniken, Konzentrationen
 oder Fusionen
 9) nur bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen
 10) nur für grössere Gruppen

Tabelle 3: Kompetenzen der Betriebskommissionen in Banken, Versicherungen und im administrativen Bereich (Büropersonal allgemein) gemäss GAV

Sachbereich	BANKEN (1988)	VERSICH (1989)	ADMIN (1989)
Unternehmenspolitik allg.	IR	IR	IR
– Personalbestand	IR	–	–
– Investitionen	–	–	–
– Betriebsschliessungen	IR	IR	IR
– Fusionen	IR	–	–
Arbeitszeit-Einteilung allg.	MS 1)	MS	MS
– Überzeit	–	MS	MS
– Schichtarbeit	–	MS	MS
– Ferienplanung, Urlaub	MS 1)	MS	MS
Arbeitsorganisation			
– Arbeitsplatzgestaltung	MS 1)	MS	MS
– Personalversetzung	IR	MS 4)	MS 4)
– Rationalisierungen / Einführung neuer Technologien	IR	IR	IR
– Umschulung	IR	MS	MS
Arbeitsplatzbewertung allg.	MS 1)	MS	MS
– Lohnsysteme	MS 1)	MS	MS
– gleicher Lohn für Mann und Frau	–	–	–
– persönl. Qualifikation	MS 1)	MS	MS
Arbeitnehmerschutz			
– Unfallverhütung	MS 1)	MS	MS
– Gesundheitsvorsorge	MS 1)	MS	MS
– Sicherheitseinrichtungen	MS 1)	MS	MS
– Hygiene	MS 1)	MS	MS
Vorschlagswesen, Weiterbildung			
– Vorschlagswesen	MS 1)	MS	MS
– Weiterbildung	MS 1)	MS	MS
Kurzarbeit, Entlassungen			
– Kurzarbeit	–	MS	MS
– Einzelkündigungen	–	IR 7)	IR 7)
– Kollektiventlassungen	IR	IR	IR
– Sozialpläne bei Kollektiventlassungen	MS 1)	MS	MS
Wohlfahrt, Fürsorge allg.	MS 1)	–	–
– Einsprachen und Rekurse	MS 1)	MS	MS
– Personalrestaurant	ME (p)	ME (p)	ME (p)
– Pensionskassen	ME (p)	ME (p)	ME (p)
Datenschutz	–	MS	MS
Anzahl Beschäftigte 1985 (in 1000)	100 304	46 771	ca. 500 000

IR Informationsrechte
 ME Mitentscheidungsrechte
 ME (u) unterparitätische Mitentscheidungsrechte
 ME (p) paritätische Mitentscheidungsrechte
 MS Mitspracherechte
 0) im GAV abschliessend geregelt
 – keine ausdrücklichen Vertragsbestimmungen
 1) ME, falls zwischen Geschäftsleitung und Betriebskommission vereinbart
 2) nur bei grösseren Gruppen und bei Härtefällen

3) ME (p) Betriebsschliessungen und / oder Kollektiventlassungen
 4) nur bei Kollektiventlassungen
 5) nur für Funktionsanteile und Leistungszulagen
 6) Mitsprache nur bei Härtefällen
 7) nur bei fristloser Entlassung
 8) nur bei Einführung neuer Techniken, Konzentrationen oder Fusionen
 9) nur bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen
 10) nur für grössere Gruppen

**Tabelle 4: Kompetenzen der Betriebskommissionen
in ausgewählten Unternehmen**

Sachbereich	MIGROS (1991–94)	COOP (1988–90)	WANDER (1987)
Unternehmenspolitik allg.	IR	IR	IR
– Personalbestand	IR	IR	IR
– Investitionen	IR	IR	–
– Betriebsschliessungen	MS	IR	IR
– Fusionen	–	–	–
Arbeitszeit-Einteilung allg.	MS	MS	MS
– Überzeit	MS	MS	MS
– Schichtarbeit	–	MS	MS
– Ferienplanung, Urlaub	MS	MS	–
Arbeitsorganisation			
– Arbeitsplatzgestaltung	MS	MS	MS
– Personalversetzung	–	IR	MS 4)
– Rationalisierungen / Einführung neuer Technologien	MS	MS	–
– Umschulung	MS	MS	MS 4)
Arbeitsplatzbewertung allg.	MS	IR	MS
– Lohnsysteme	MS	MS	MS
– gleicher Lohn für Mann und Frau	–	–	–
– persönl. Qualifikation	–	MS	MS
Arbeitnehmerschutz			
– Unfallverhütung	MS	MS	MS
– Gesundheitsvorsorge	MS	MS	MS
– Sicherheitseinrichtungen	–	MS	MS
– Hygiene	MS	MS	MS
Vorschlagswesen, Weiterbildung			
– Vorschlagswesen	–	MS	MS
– Weiterbildung	–	MS	MS
Kurzarbeit, Entlassungen			
– Kurzarbeit	–	–	–
– Einzelkündigungen	–	IR	IR 7)
– Kollektiventlassungen	IR	IR	MS
– Sozialpläne bei Kollektiventlassungen	MS	MS	MS
Wohlfahrt, Fürsorge allg.	MS	MS	MS
– Einsprachen und Rekurse	MS	MS	MS
– Personalrestaurant	MS	MS	MS
– Pensionskassen	ME (p)	ME (p)	ME (p)
Datenschutz	ME	–	–
Anzahl Beschäftigte 1985 (in 1000)	47 000	32 000	2 400

IR Informationsrechte
 ME Mitentscheidungsrechte
 ME (u) unterparitätische Mitentscheidungsrechte
 ME (p) paritätische Mitentscheidungsrechte
 MS Mitspracherechte
 0) im GAV abschliessend geregelt
 – keine ausdrücklichen Vertragsbestimmungen
 1) ME, falls zwischen Geschäftsleitung
 und Betriebskommission vereinbart
 2) nur bei grösseren Gruppen und bei Härtefällen

3) ME (p) Betriebsschliessungen und / oder
 Kollektiventlassungen
 4) nur bei Kollektiventlassungen
 5) nur für Funktionsanteile und Leistungszulagen
 6) Mitsprache nur bei Härtefällen
 7) nur bei fristloser Entlassung
 8) nur bei Einführung neuer Techniken, Konzentrationen
 oder Fusionen
 9) nur bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen
 10) nur für grössere Gruppen

8.2 Literatur

BIGA (1973): Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, Stand der Mitbestimmung in der Schweiz, in: Die Volkswirtschaft, 46. Jg. (1973), S.3–6 und S. 72–76

Duhm, Rainer (1990): Wenn Belegschaften ihre Betriebe übernehmen. Probleme und Chancen selbstverwalteter Fortführung von Krisenbetrieben, Frankfurt a.M., New York 1990

EG-Kommission (1990): Europäische Gemeinschaften – Kommission, die soziale Dimension der Europäischen Gemeinschaft (vierte Ausgabe, Stand Ende 1989), Reihe Europäische Dokumentation 2/1990, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der EG, 1990

EGB (1988): Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Info 26, Die soziale Dimension des Binnenmarktes, Teil 2: Arbeitnehmerrechte in den europäischen Unternehmen, Brüssel, Dezember 1988

EGB (1990): Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Arbeitnehmervertretung und Arbeitnehmerrechte in den Unternehmen Westeuropas, Brüssel, Mai 1990

ETH (1989): J. Baillod, T. Holenweger, K. Ley, P. Saxenhofer, Handbuch Arbeitszeit, Perspektiven, Probleme, Praxisbeispiele, Zürich: Verlag der schweiz. Hochschulen und Techniken

Gärtner, Ulrich, Luder, Peter (1979): Ziele und Wege einer Demokratisierung der Wirtschaft, Diessenhofen: Rüegger

Ghelfi, Jean-Pierre (1990): Innovation technique et Innovation sociale: Nouvelles technologies et participation des travailleurs, Lausanne: Réalités sociales

Holenweger, Toni, Mäder, Werner (1979): Inseln der Zukunft? Selbstverwaltung in der Schweiz, Zürich: Limmat

Jans, Armin (1985): Mitbestimmung in der Schweiz – Ist-Zustand und Zukunftsaussichten, in: Gewerkschaftliche Rundschau, Heft 1/1985, S. 3–26

Jans, Armin, Meili, Robert (1988): Rationalisierung der öffentlichen Verwaltung in der Schweiz, Zürich: NZZ

Jans, Armin, Meili, Robert (1989): Rationalisierung der öffentlichen Verwaltungen in der Schweiz (Ein Erfahrungsbericht), in: Das öffentliche Haushaltswesen in Österreich, Jg. 30 (1989), Heft 1, S. 15–46

Kappeler, Beat (1988): Wir kaufen unsere Firma, in: Tages-Anzeiger Magazin 25/1988, S. 20–23

Katz, Ch. u.a. (1987): Katz Christian, Ruch Luzian, Betschart Hanspeter, Ulich Eberhard, Arbeit im Büro von Morgen. Technologie, Organisation, Arbeitsinhalte und Qualitätsanforderungen, Verlag des Schweiz. Kaufmännischen Verbandes, Zürich 1987

Keller, Paul (1976): Mitbestimmungsmodell für Eisenbahner, in: Profil ,55. Jg., Heft 11, S. 323–325

Landert, Heinrich (1989): Elf Jahre individuelle Arbeitszeit – Erfahrungen und Thesen, in: ETH (1989), S. 81–91

Lattmann, Charles, Ganz-Keppeler, Vera (Hrsg.) (1972): Mitbestimmung in der Unternehmung, Bern: Haupt

Lattmann, Charles (1972): Die Humanisierung der Arbeit und die Demokratisierung der Unternehmung, Bern: Haupt

Lyk, Reto (1989): Die Mitarbeiteraktie und andere Formen der Kapitalbeteiligung in der Schweiz, Praxis, Erfahrungen, Lehren, Zürich: organisator

Mitbestimmungskommission der Schweizerischen PTT-Vereinigung (1975), Bericht über die Mitbestimmung im Bereich der PTT-Betriebe, Bern 7. März 1975

Müller, Bruno (1980): Innerbetriebliche Mitbestimmung durch die Betriebskommissionen, Bern (Diss.)

Nef, Urs (1982): Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Schweiz, in: Schweiz. Zeitschrift für Sozialversicherung und berufliche Vorsorge 26 (1982), Heft 5, S. 225–243

Posch et. al. (1989): Mitbestimmungsregelungen bei Banken und Versicherungen, Gruppendiplomarbeit an der Höheren Wirtschafts- und Verwaltungsschule Zürich, von Christine Posch, Kurt Graf, Christoph Hintermann, Gianni Lutz und Stefan Metzger, Zürich, November 1989

Perret, Josef (1990): Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur: Frauen und Teilzeitarbeit, in: Die Volkswirtschaft, 63. Jg., Heft 7, S. 30–34

Rehbinder, Manfred (1979): Schweizerisches Arbeitsrecht, 5. Auflage, Bern: Stämpfli

Rich, Arthur (1973): Mitbestimmung in der Industrie, Zürich: Flamberg

Sabz (1989): Qualitätszirkel in der Schweiz, von Josef Stadler, Sabz-Schriften, Bern, Juli 1989

Schärli, Markus (1983): Die kleine selbstverwaltete Unternehmung, Fribourg (Selbstverlag des Autors, Besengasse 140, Fribourg)

Schiwoff, Victor (1955): Das Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, hrsg. vom Schweiz. Verband des Personals der öffentlichen Dienste, Zürich, April 1955

SGB (1986): Neue Techniken in Betrieb und Büro, Mustervereinbarungen der Angestelltenkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes zu Mikroelektronik, Bildschirmarbeit und Datenschutz, 3. überarbeitete Auflage, Bern, August 1986

SHZ-Liste (1989): Schweizerische Handelszeitung, Die grössten Unternehmen in der Schweiz, Zürich 1989

Staehelin, Rudolf (1979): Mitbestimmung in Europa. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungen in Betrieb und Unternehmen in Deutschland, Frankreich und Grossbritannien, Harmonisierungsbestrebungen im europäischen Rahmen, Perspektiven für die Schweiz, Zürich: Schulthess

Stauffacher, Werner (1974): Mitbestimmung im Verwaltungsrat, Zürich (Diss. iur)

Stillhart, Pierre (1978): Stellungnahme von Arbeitern einer schweizerischen Unternehmung zu Fragen der Mitbestimmung, Bern (Diss HSG)

Thommen, Andreas (1975): Bereits genügend Mitsprache für zwei Fünftel der Arbeitnehmer. Zusätzliche Mitbestimmung nur am Arbeitsplatz und im Betrieb erwünscht; in: Schweiz. Arbeitgeber-Zeitung 70. Jg. (1975), Nr. 17, S. 279–281

VPOD (1990): Einführung neuer Technologie in Büro und Verwaltung, Hinweise aus gewerkschaftlicher Sicht, hrsg. vom Verband des Personals öffentlicher Dienste, Zürich 1990

Welzmüller Rudolf. Hrsg., (1990), Marktaufteilung und Standortpoker in Europa. Europahandbuch für Arbeitnehmer, Köln 1990

Zäch, Roger (1984), Privatautonome Mitbestimmungsordnung auf Unternehmensebene – tatsächliche und rechtliche Beurteilung, in: Schweiz. Aktiengesellschaft, 56. Jg., Nr. 4, S. 160–174

8.3 Materialien

Gesamtarbeitsverträge

- 1) Vereinbarungen in der Maschinenindustrie zwischen dem Arbeitgeberverband und den Gewerkschaften, Vertragsperiode 1988–1993, (ref. MASCH in Tab. 1)
- 2) GAV für die Arbeitnehmer in den graphischen Unternehmen der Schweiz, Ausgabe 1988 (gültig 1988–1994), (ref. GRAFIK in Tab. 1)
- 3) GAV für die Basler Chemische Industrie, gültig ab 1. Januar 1990 (1990–1992), (ref. CHEMIE in Tab. 1)
- 4) Landes-Gesamtarbeitsvertrag im Branchenbereich der Schweizerischen Metallunion zwischen dem Arbeitgeberverband und den Gewerkschaften, Vertragsperiode 1988–1991 (ref. METALL in Tab. 2)
- 5) GAV für die Schweizerische Leinenindustrie, 1. Januar 1990 (ref. LEINEN in Tab. 2)
- 6) GAV für die Schweizerische Bekleidungsindustrie, 1. Juli 1989 (ref. BEKLEID in Tab. 2)
- 7) Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung für das Bankpersonal, vom 1. Januar 1989 (ref. BANKEN in Tab. 3)
- 8) Schweizerischer Versicherungsverband, Schweizerischer Kaufmännischer Verband, Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen im Aussendienst, gültig ab 12.7.1989; dies., Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen (im Innendienst), gültig ab 1.7.1987 (ref. VERSICH in Tab. 3)
- 9) Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen, Schweiz. Handels- und Industrieverein, Schweiz. Gewerbeverband, Schweiz. Kaufmännischer Verband, Schweiz. Kader-Organisation, Empfehlung über die Arbeitsbedingungen der Angestellten, Schweizerische Vereinbarung vom 1. Juli 1989 (ref. ADMIN in Tab. 3)
- 10) Landes-Gesamtarbeitsvertrag für die Migros-Gemeinschaft, Ausgabe 1990 (1991–1994)
- 10a) Migros-Personalreglement, Ausgabe November 1982
- 10b) Statut für die Landeskonzferenz der Personalkommissionen der Migros-Gemeinschaft, Ausgabe Mai 1981
- 10c) M-Partizipation, Grundlagen und Bestimmungen zur funktionalen Partizipation der Migros-Gemeinschaft, November 1979
- 10d) Reglement der finanziellen Partizipation in der Migros-Gemeinschaft 1.1.1991 (mit separaten Uebergangsbestimmungen)
- 11) GAV Coop Schweiz, gültig ab 1. Januar 1988 (1988–1990)
- 11a) Reglement Personalkommission (PK) der Coop Schweiz, gültig ab 1. Januar 1988
- 12) GAV zwischen der Wander AG, Bern und Neuenegg, und der Gewerkschaft VHTL, 1. Januar 1987
- 13) GAV für die Firmengruppe Hero Conserven, Lenzburg, und die Frisco-Findus AG, Rorschach, Ausgabe 1984/85
- 14) Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe 1991–1993
- 15) GAV für das Schreinergerberbe 1991–1993

Bundespersonal

- 1) Bundesgesetz über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten vom 30.6.1927, SR 172.221.10
- 2) Beamtenverordnung (1) vom 10.11.1959, SR 172.221.101

- 3) Beamtenverordnung (2) vom 10.11.1959, SR 172.221.102
- 4) Beamtenverordnung (3) vom 29.12.1964, SR 172.221.103
- 5) Verordnung über die Arbeitszeit in der Bundesverwaltung (Arbeitszeitverordnung) vom 26.3.1980, SR 172.221.122
- 6) Bundesratsbeschluss über die Paritätische Kommission für Personalangelegenheiten vom 8.9.1964, SR 172.221.17
- 7) Verordnung über die Personalausschüsse in der allgemeinen Bundesverwaltung vom 3.9.1975, SR 172.221.18
- 8) Verordnung über die Disziplinarkommission vom 8.1.1971, SR 172.221.141
- 9) Verordnung über die Wiederwahl der Beamten der allgemeinen Bundesverwaltung für die Amtsdauer 1985–1988 und über die Altersgrenze für Angestellte (Wahlverordnung) vom 25.3.1984, AS 1984 I 346
- 10) Richtlinien des Bundesrates für die Bearbeitung von Personaldaten in der Bundesverwaltung vom 16.3.1981, BBl 1981 I
- 11) EJPd, Reglement für die Registrierung und Veröffentlichung der Datensammlungen vom 18.10.1984, BBl 1984 III, 810
- 12) Weisungen über die Mitwirkung des Personals, der Personalausschüsse und der Personalverbände in Baufragen vom 14.11.1987
- 13) Verordnung über die Arbeit an Bildschirmen vom 14.11.1989, SR 172.221.122.8
- 14) PTT-Organisationsgesetz vom 6.10.1960, SR 781.0
- 15) «Reglement über das Mitspracherecht bei den PTT-Betrieben» (Reglement C 20), Generaldirektion PTT Bern, 23.9.1975

Personal des Kantons Zürich

- 1) Beamtenverordnung, Kantonsratsbeschluss vom 16.11.1979, GS 177.11
- 2) Vollziehungsbestimmungen zur Beamtenverordnung vom 21.3.1973, GS 177.111
- 3) Angestelltenreglement vom 21.2.1973, GS 177.12
- 4) Regulativ über die Datenverarbeitung der kantonalen Verwaltung, Regierungsratsbeschluss vom 30.3.1972, GS 172.33

Personal der Stadt Zürich

- 1) Verordnung über das Dienstverhältnis der Arbeitnehmer der Stadt Zürich (Personalrecht), Gemeindebeschluss vom 1.9.1976, AS der Beschlüsse und Verordnung von Behörden der Stadt Zürich, Bd. 36 (1975–1977), S. 338–378
- 2) Reglement über den Schutz elektronisch gespeicherter Daten und deren Auswertung vor Missbrauch und Indiskretionen (Datenschutz-Reglement), Stadtratsbeschluss vom 22.3.1978, Amtliche Sammlung, Bd. 37 (1978–1981), S. 26–31
- 3) Ausführungsbestimmungen zum Datenschutz-Reglement über das Einsichts- und Berichtigungsrecht des Bürgers, Stadtratsbeschluss vom 22.11.1978, AS Bd. 37, Seite 57–5

Deutschland

- 1) Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 15.1.1972, (BGBl I 1972, S. 13) in der Fassung vom 23.12.1988 (BGBl I 1989, S. 1, ber. S. 902), in Kraft ab 1.1.1989
- 2) Mitbestimmungsgesetze in den Unternehmen, mit allen Verordnungen, 3. Auflage, Stand 1.7.1989, Beck-Texte im dtv, München o.J.

Frankreich

- 1) Précis Dalloz, droit du travail, Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, 14^e éd. Dalloz, Paris 1988

EG-Dokumente

1. Richtlinien (RL) des Rates

- 1) RL des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABL 1975 L 48/29)
- 2) RL des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebssteilen (ABL 1977 L 61/26)

2. Vorschläge und Memoranden der Kommission

- 3) Memorandum der Kommission, Binnenmarkt und industrielle Zusammenarbeit, Statut für die Europäische Aktiengesellschaft, KOM(88) 320 endg. 15.7.1988
- 4) Vorschlag der Kommission für eine VO des Rates über das Statut der Europ. Aktiengesellschaft. Vorschlag der Kommission für eine RL des Rates zur Ergänzung des SE-Statuts hinsichtlich der Stellung der Arbeitnehmer vom 16.10.1989 (ABL 1989, C 263/41–72)
- 5) Aenderung zum Vorschlag für eine 5. RL über die Struktur der Aktiengesellschaft, KOM(90) 629 endg. vom 20.12.1990 (ABL 1991 C 7/4–6)
- 6) Vorschlag der Kommission für eine RL des Rates über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, KOM(90) 581 endg. vom 12.12.1990 (ABL 1991 C 39/10)

8.4 Abkürzungen und Hinweise auf gesetzliche Grundlagen

ABL	Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (EG)
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13.3.1964 (SR 822.11)
AS	Amtliche Sammlung
AZG	Arbeitszeitgesetz vom 8.10.1971 (SR 822.21)
AZGV	Verordnung zum Arbeitszeitgesetz vom 26.1.1972 (SR 822.211)
BBl	Bundesblatt (Bern)
BGBI	Bundesgesetzblatt (Bonn)
BV	Bundesverfassung
BVE	Entwurf einer neuen, total revidierten BV (1977)
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, vom 25. Juni 1982 (SR 831.4)
DBB	Bundesgesetz über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten vom 30.6.1927 (SR 172.221.10)
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GS	(amtliche) Gesetzessammlung
RL	Richtlinie (EG)
OR	Obligationenrecht vom 30.3.1911 (SR 220)
SE	Societas Europea (=Europäische Aktiengesellschaft)
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20.3.1981 (SR 832.20)
VO	Verordnung