

Mitbestimmung in der Schweiz : Ist-Zustand und Zukunftsaussichten

Autor(en): **Jans, Armin**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **77 (1985)**

Heft 1

PDF erstellt am: **18.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-355197>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Mitbestimmung in der Schweiz – Ist-Zustand und Zukunftsaussichten

Armin Jans

1. Einleitung

Ende Oktober 1984 wurde die Vernehmlassung zum Bericht der Kommission Bonny über die betriebliche Mitwirkung in Privatunternehmen abgeschlossen. Grund genug, um sich wieder einmal über den Stand der Mitbestimmung in Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung Rechenschaft zu geben. Und eine Gelegenheit, über die nächsten Schritte in Sachen Mitbestimmung auch ausserhalb von Parlaments- und Expertenkommissionen nachzudenken.

Zunächst wird der gegenwärtige Stand der Mitbestimmung umrissen. Die Ausführungen dieses Teils basieren auf den einschlägigen Gesetzen, den Gesamtarbeitsverträgen einiger wichtiger Branchen und den konkreten Regelungen in ausgewählten Unternehmen. Die Beschreibung des IST-Zustandes erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sie soll lediglich einen gerafften und einigermaßen repräsentativen Einblick vermitteln.

Anschliessend werden die einzelnen Vorschläge aufgelistet, die seit 1971 in die politische Arena eingebracht wurden. Dem jüngsten dieser Vorschläge, dem eingangs erwähnten «Vorentwurf zu einem neuen Bundesgesetz über die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Betrieben» der Expertengruppe Mitbestimmung unter dem Vorsitz von alt BIGA-Direktor Bonny vom 27. Oktober 1983 wird dabei besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

Dr. Armin Jans ist Oberassistent am Wirtschaftswissenschaftlichen Institut der Universität Zürich

Abkürzungen

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
BBI	Bundesblatt
BV	Bundesverfassung
BVE	Entwurf einer neuen, totalrevidierten BV (1977)
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, in Kraft seit 1.1.1985, BBI 1982 II, S. 385–413
DBB	Bundesgesetz über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten vom 30.6.1927, SR 172.221.10
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GS	(amtliche) Gesetzessammlung
OR	Obligationenrecht vom 30.3.1911, SR 220
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20.3.1981, SR 832.20
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10.12.1907, SR 210.

Zum Schluss folgt eine Zusammenfassung des Gesagten und ein Ausblick auf die nähere Zukunft. Eine Übersicht über Literatur und verwendetes Material runden das Ganze ab.

2. Ist-Zustand der Mitbestimmung

2.1 Allgemeine gesetzliche Bestimmungen

Gesetzlich ist die Mitbestimmung nur in geringem Masse geregelt. Im folgenden werden die wichtigsten Bereiche angesprochen, wobei versucht wird, zwischen individuellen Mitbestimmungsrechten jedes einzelnen Arbeitnehmers und kollektiven Rechten von Arbeitnehmervertretungen (Betriebskommissionen) zu unterscheiden. Zu beachten bleibt, dass der Geltungsbereich der einzelnen Vorschriften jeweils verschieden ist:

- die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) und des Unfallversicherungsrechts (UVG) sind *für alle Arbeitnehmer* verbindlich.
- den Vorschriften des Arbeitsgesetzes (ArG) unterstehen die meisten Beschäftigten der privaten und gewisser öffentlicher Betriebe (zum Beispiel für Energie, Kehrlichtbeseitigung, Wasserversorgung und Abwasserreinigung). Wichtigste Ausnahme bildet die Landwirtschaft (ArG Art. 2, Abs. 2), die Kantone sind allerdings durch Art. 359, Abs. 2 des OR zum Erlass von Normalarbeitsverträgen verpflichtet. Im Rahmen des Arbeitsgesetzes gibt es sodann Sonderbestimmungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen, so bei den Krankenanstalten, im Gastgewerbe und im Lebensmittelhandel.¹
- die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) erstrecken sich auf die Beschäftigten von SBB und PTT sowie der weiteren konzessionierten (öffentlichen wie privaten) Verkehrsbetriebe.

Daneben bestehen spezielle Regelungen, so für das Personal der öffentlichen Verwaltungen und für die unselbständigen Chauffeure von Taxis, Lastwagen und Autocars.²

2.1.1 Individuelle Mitbestimmung

Ansätze zur *individuellen Mitbestimmung* finden sich in verschiedenen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts. So ist das Einverständnis des Arbeitnehmers erforderlich:

- bei der Festlegung der Tagesgrenze bei Einführung der 5-Tage-Woche (ArG Art. 10, Abs. 3 und Art. 34, Abs. 2);
- 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; AZG Art. 17, Abs. 3–5);
- bei der Überzeitarbeit von Arbeitnehmerinnen, die einen Haushalt besorgen (ArG Art. 36, Abs. 2);

In folgenden weiteren Fragen hat der Arbeitnehmer kein Vetorecht, sondern muss vom Arbeitgeber *lediglich angehört* werden

- 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 Regelung der Pausen (ArG Art. 15);
- bei der Festlegung der Ersatzruhetage für Sonntagsarbeit (ArG Art. 20).

Für die dem Arbeitszeitgesetz unterstellten Arbeitnehmer gelten analoge Vorschriften, wie sie das Arbeitsgesetz vorsieht, wobei jeweils anheimgestellt wird, ob die einzelnen Arbeitnehmer oder deren Vertreter die Mitwirkungsrechte ausüben.³

2.1.2 Kollektive Mitbestimmung

Kollektive Mitbestimmungsrechte im betrieblichen Bereich können sich auf die in Artikel 34^{ter}, 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. 34^{ter}, 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, Absatz 2 des UVG, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen hat. Für die dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe änderte 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 muss 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 einseitig (nach Anhörung der Arbeitnehmer) oder mit diesen 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.

Eine überbetriebliche Mitwirkung besteht sodann im Rahmen der Eidgenössischen Arbeitskommission, welche zuhanden der Bundesbehörden Fragen des Arbeitsgesetzes und dessen Vollzugs begutachten und von sich aus Anregungen machen kann (ArG, Art. 43).

Eine Sonderstellung nimmt die Regelung bei *Pensionskassen* ein. Im ZGB (Art. 89^{bis}, Abs. 3) wird eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer wenigstens nach Massgabe der geleisteten Beiträge statuiert. Im BVG, welches am 1.1.1985 in Kraft trat, wird in Artikel 51 die paritätische Verwaltung der Pensionskassen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgeschrieben. Die neu errichteten Kassen müssen dieser Bestimmung von Anfang an genügen, bereits bestehenden Kassen wird eine Anpassungsfrist bis Ende 1986 eingeräumt. Die paritätische Mitbestimmung erstreckt sich bei autonomen und halbautonomen Pensionskassen auf den Erlass des Reglementes, 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 *Mitbestimmung in der privaten Wirtschaft*

Wie oben angetönt, basieren die Mitbestimmungsregelungen in der Privatwirtschaft in erster Linie auf Gesamtarbeitsverträgen (GAV), welche häufig durch Betriebsvereinbarungen ergänzt und präzisiert werden. Eine repräsentative Erhebung über den Stand der Mitbestimmung wurde letztmals im Jahre 1972 im Auftrag des BIGA gemacht.⁴ *Die Verhältnisse haben sich in den inzwischen verflossenen 12 Jahren erheblich gewandelt, so dass eine neue Untersuchung auf breiter Basis angezeigt wäre.* Leider kann hier nicht mit einer solchen Erhebung aufgewartet werden. Immerhin decken aber die unten im Detail ausgewerteten sechs überbetrieblichen GAV sowie die drei weiteren Firmen-GAV etwa einen Fünftel aller Arbeitnehmer ab. Ein Verzeichnis aller benutzten Dokumente findet sich am Schluss im Anhang Materialien.

2.2.1 Individuelle Mitbestimmung

Alle untersuchten Branchen und Betriebe sind dem Arbeitsgesetz unterstellt. Damit gelten die oben in Unterabschnitt 2.1 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 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.

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

«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 im GAV der Maschinenindustrie und in den (allerdings nicht die ganze Gruppe abdeckenden) Datenschutzreglementen der Coop. Bei der Migros steht den Personalvertretungen ein Mitentscheidungsrecht, in der Metall- und Maschinenindustrie ein Mitspracherecht bezüglich Datenschutz zu. In den übrigen GAV finden sich dagegen keine Hinweise auf den Datenschutz.

2.2.2 Kollektive Mitbestimmungsrechte

Damit sind wir bereits bei den kollektiven Mitwirkungsrechten angelangt. In den Tabellen 1 und 2 sind sie, nach zehn Sachbereichen gegliedert, für die ausgewählten Branchen und Unternehmen ausgewiesen. Allgemein kann bemerkt werden, dass sich die Mitwirkung praktisch überall auf alle Bereiche erstreckt, allerdings mit unterschiedlicher Intensität. Dominierend sind Mitspracherechte, während Mitbestimmungsrechte nur selten, am ehesten bei der Weiterbildung, anzutreffen sind. Bei der Unternehmungspolitik, vor allem bei Neuinvestitionen, Betriebsschliessungen und -verlegungen, werden höchstens Informationsrechte eingeräumt. Dasselbe gilt für Einzelkündigungen und (von zwei Ausnahmen abgesehen) für Kurzarbeit, die Hälfte der untersuchten GAV enthält sogar überhaupt keine diesbezüglichen Bestimmungen. Wenig Mitwirkungsrechte existieren schliesslich beim Datenschutz. In fast allen GAV wird für die Mitglieder der Betriebskommissionen ein Diskriminierungsverbot (z. B. bezüglich Lohn und Beförderung) und ein gewisser (auf die ordentliche Tätigkeit als Belegschaftsvertreter beschränkter) Kündigungsschutz 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 von der Arbeit freigestellt. Pro Jahr können von jedem Betriebskommissionsmitglied 2–5 Tage bezahlten Bildungsurlaub bezogen werden.

Tabelle 1: Kompetenzen der Betriebskommissionen in verschiedenen Branchen gemäss GAV

Sachbereich	Masch (1983)	Grafik (1984)	Chemie (1984)
0 Unternehmungspolitik allg.	IR	IR	–
– Personalbestand	IR	IR	IR
– Investitionen	IR	IR	–
– Betriebsschliessungen	IR	IR	IR
1 Arbeitszeit-Einteilung allg.	MS 1)	–	MS
– Überzeit	MS 1)	– 3)	–
– Schichtarbeit	MS 1)	MS	MS
2 Ferienplanung, Urlaub	MS 1)	–	–
3 Arbeitsplatzgestaltung allg.	MS 1)	MS	–
– Personalversetzungen	MS 4)	MS 8)	MS 2)
– Rationalisierungen/Einführung neuer Technologien	IR	MS	IR 4)
– Umschulung	MS 4)	–	MS 9)

4 Arbeitsplatzbewertung allg.	MS 1)	–	ME(p)5)
– Lohnsysteme	MS 1)	–	–
– persönl. Qualifikation	MS 1)	–	–
5 Arbeitnehmerschutz			
– Unfallverhütung	MS 1)	MS	ME (u)
– Gesundheitsvorsorge	MS 1)	MS	ME (u)
– Sicherheitseinrichtungen	MS 1)	–	ME (u)
– Hygiene	MS 1)	–	ME (u)
6 Vorschlagswesen	MS 1)	–	ME (u)
– Weiterbildung	ME(p)	ME	ME (u)
7 Kurzarbeit	MS 1)	IR	IR 6)
Einzelkündigungen	–	–	IR 7)
Kollektiventlassungen	IR	IR	MS
Sozialpläne bei Kollektiventlassungen	MS 1)	MS	MS
8 Wohlfahrt/Fürsorge allg.	MS 1)	–	–
– Personalrestaurant	MS 1)	–	MS
9 Datenschutz	MS 1)	–	–
Einsprachen und Rekurse der Arbeitnehmer	MS	MS	MS

Sachbereich	Bank (1984)	Leinen (1984)	Bekleid (1984)
0 Unternehmungspolitik allg.	IR	–	IR
– Personalbestand	IR	–	IR
– Investitionen	–	–	–
– Betriebsschliessungen	IR	–	IR
1 Arbeitszeit-Einteilung allg.	MS 1)	MS	ME
– Überzeit	–	MS	MS
– Schichtarbeit	–	–	–
2 Ferienplanung, Urlaub	MS 1)	–	MS
3 Arbeitsplatzgestaltung	MS 1)	MS	MS
– Personalversetzungen	IR	MS 8)	MS 2)
– Rationalisierungen/Einführung neuer Technologien	IR	MS	–
– Umschulung	IR	MS 8)	MS 4)
4 Arbeitsplatzbewertung	MS 1)	MS	MS
Lohnsysteme	–	–	MS
persönl. Qualifikation	MS 1)	MS	–

5 Arbeitnehmerschutz			
– Unfallverhütung	MS 1)	MS	MS
– Gesundheitsvorsorge	MS 1)	MS	MS
– Sicherheitseinrichtungen	MS 1)	MS	MS
– Hygiene	MS 1)	MS	MS
6 Vorschlagswesen	MS 1)	–	MS
– Weiterbildung	MS 1)	MS	MS
7 Kurzarbeit	–	–	MS
Einzelkündigungen	–	IR 7)	IR 7)
Kollektiventlassungen	IR	IR	MS
Sozialpläne bei Kollektiventlassungen	MS 1)	MS	MS
8 Wohlfahrt/Fürsorge allg.	MS 1)	MS	–
– Personalrestaurant	MS 1)	MS	MS
9 Datenschutz	–	–	–
Einsprachen und Rekurse der Arbeitnehmer	–	MS	MS

Abkürzungen zu Tabelle 1

Masch	Metall- und Maschinenindustrie
Grafik	grafische Unternehmen
Chemie	Basler chemische Industrie
Bank	Bankpersonal
Leinen	Leinenindustrie
Bekleid	Bekleidungsindustrie

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). Verschiedene GAV enthalten darüber hinaus Vorschriften, welche das Verfahren (insbesondere auch den Einbezug der vertragschliessenden Verbände) regeln.

Tabelle 2: Regelungen im ausgewählten Betrieben

Sachbereich	Migros (1979)	Coop (1985)	Wander (1984)
0 Unternehmungspolitik allg.	IR	IR	IR
– Personalbestand	IR	IR	IR
– Investitionen	IR	IR	–
– Betriebsschliessungen	MS	IR	IR

1	Arbeitszeit-Einteilung allg.	MS	MS	MS
	– Überzeit	MS	MS	MS
	– Schichtarbeit	–	MS	MS
2	Ferienplanung, Urlaub	MS	MS	–
3	Arbeitsplatzgestaltung allg.	MS	MS	MS
	– Personalversetzungen	–	IR	MS 4)
	– Rationalisierungen/Einführung neuer Technologien	MS	MS	–
	– Umschulung	MS	MS	MS 4)
4	Arbeitsplatzbewertung allg.	MS	–	MS
	– Lohnsysteme	MS	MS	MS
	– persönl. Qualifikation	–	MS	MS
5	Arbeitnehmerschutz			
	– Unfallverhütung	MS	MS	MS
	– Gesundheitsvorsorge	MS	MS	MS
	– Sicherheitseinrichtungen	–	MS	MS
	– Hygiene	MS	MS	MS
6	Vorschlagswesen	–	MS	MS
	Weiterbildung	–	IR	MS
7	Kurzarbeit	–	–	–
	Einzelkündigungen	–	IR	IR 7)
	Kollektiventlassungen	IR	IR	MS
	Sozialpläne bei Kollektiventlassungen	MS	MS	MS
8	Wohlfahrt/Fürsorge allg.	MS	MS	MS
	– Personalrestaurant	MS	MS	MS
9	Datenschutz	ME	–	–
	Einsprachen und Rekurse der Arbeitnehmer	MS	MS	MS

Anmerkungen zu den Tabellen 1 und 2

IR	Informationsrechte
ME	Mitentscheidungsrechte
ME (u)	unterparitätische Mitentscheidungsrechte
ME (p)	paritätische Mitentscheidungsrechte
MS	Mitspracherechte
1)	ME falls zwischen Geschäftsleitung und Betriebskommission vereinbart
2)	nur bei grösseren Gruppen und bei Härtefällen
3)	ME (p) für Überzeiten bei Kurzarbeit
4)	nur bei Betriebsschliessungen und/oder 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

Innerhalb von Grossunternehmen können nach Betrieben differenzierte Lösungen bestehen. So weisen bei Coop nur ein Drittel der total 72 regionalen Genossenschaften sowie 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 vertragschliessenden Verbände nur in Ausnahmefällen beigezogen werden, so bei der Überwachung des GAV, der Schlichtung von Streitfällen, bei der Festlegung der Teuerungszulage, bei Kollektiventlassungen wegen Arbeitsmangels, Betriebsschliessung oder Fusionen und der daran anschliessenden Verhandlungen über Sozialpläne.

Im Gegensatz dazu werden die kollektiven Mitbestimmungsrechte im Baugewerbe von den Gewerkschaften selbst ausgeübt, da praktisch keine Betriebskommissionen bestehen. Gemäss geltendem Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe ist dies für die Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten, die Hygiene und Ordnung auf Baustellen sowie die berufliche Ausbildung und Weiterbildung vorgesehen. Lediglich der Zeitpunkt von allfälligen Betriebsferien ist direkt mit den Betroffenen abzusprechen. Weitere Mitbestimmungsrechte bestehen daneben nicht.

Die *Mitbestimmung in der Unternehmung* mittels Einsitz von Personalvertretern im Verwaltungsrat ist lediglich bei 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, Secura), wo das Personal 1–2 Vertreter in den Verwaltungsrat abordnet. Sodann können die Mitarbeiter in den 12 regionalen Genossenschaften mindestens 10% der 30–125köpfigen Genossenschaftsräte und 1–2 Vertreter der 5–9 Mitglieder umfassenden Genossenschaftsverwaltung bestellen. Schliesslich sind im Migros-Genossenschaftsbund – der Dachgesellschaft aller regionalen Migros-Genossenschaften – maximal 10% aller 112 Delegierten und 3 Mitglieder der 26–33köpfigen Verwaltung vom Personal gewählte Vertreter.

Bei Coop wird die Mitbestimmung auf Unternehmungsebene durch zwei Personalvertreter im rund 20köpfigen 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) 2 Arbeitnehmervertreter im total achtköpfigen Verwaltungsrat. Da dieses Unternehmen eine hundertprozentige Tochter des Nestlé-Konzerns ist, kann allerdings nicht von einer typischen Mitentscheidung auf Unternehmensebene gesprochen werden. Sodann gibt es in einzelnen kleinen und mittleren Unterneh-

mungen ebenfalls 1–2 Arbeitnehmersvertreter im Verwaltungsrat (so z. B. in der Sarna Kunststoff AG in Sarnen). Mitbestimmung auf Unternehmensebene gibt es auch bei Produktivgenossenschaften, wie zum Beispiel Genossenschaftsdruckereien (so u. a. unterparitätisch in der Druckerei, die die «Gewerkschaftliche Rundschau» herstellt).

Schliesslich sei auf die in den letzten 15 Jahren neu entstandenen selbstverwalteten Betriebe hingewiesen, in denen die Mitarbeiter über alle Angelegenheiten ausschliesslich oder zumindest stark majoritär entscheiden. Diese gegenwärtig etwa 250 Betriebe mit total rund 1000 Arbeitsplätzen spielen indessen – gesamtwirtschaftlich gesehen – (noch) keine Rolle.

Gewisse Unternehmen wie die Wander AG und die Holderbank Financière Glarus AG propagieren die individuelle finanzielle Mitbeteiligung der Mitarbeiter mittels Aktien und Partizipationsscheinen zu Vorzugskonditionen. Dieser «Volkskapitalismus» führt indessen nicht zu einer effektiven Mitbestimmung auf Unternehmensebene, da die neuen Kleinstaktionäre nur einen verschwindend kleinen Anteil des totalen Aktienkapitals besitzen und zudem kaum gemeinsam auftreten dürften. Bei der Swissair besitzt das Personal zwar 2–5% des Aktienkapitals, ist aber trotzdem nicht im Verwaltungsrat vertreten.

2.3 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 die fehlende Möglichkeit, über das Reglement der Pensionskasse und deren Anlagevorschriften mitzuentcheiden. Zum anderen beschränkt es den Verhandlungsspielraum für die Sozialpartner, die Regierung und die Personalverbände. So auch für die Festlegung von Umfang und Intensität der Mitwirkung, wo den Personalverbänden lediglich Mitspracherechte zustehen. Im Gegensatz zur privaten Wirtschaft spielen sie dafür eine bedeutendere Rolle bei der Anwendung der Mitwirkungsrechte im Alltag. Diese Verbandsmitwirkung ist historisch gewachsen und nur wenig in gesetzlichen Normen festgehalten. Eine Ausnahme bildet lediglich die PTT, wo die Mitwirkung der Verbände im Detail geregelt ist.

2.3.1 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 Überblick, wohl aber einen guten Einblick in die gegenwärtige Situation.⁵

Dort, wo *individuelle Mitbestimmungsrechte* ausdrücklich festgehalten sind, betreffen sie Selbstverständliches (wie die Ferienregelung und das Vorschlagswesen) oder Anhörungs-, Rekurs- und Beschwerderechte bei Versetzungen, bei Nichtwiederwahl von Beamten und bei Disziplinarmassnahmen. In der allgemeinen Bundesverwaltung sind bei Aufhebung von Ämtern 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 für das Personal ähnliche Schutzwirkungen (mittels Zugriffsbeschränkungen, Einsichts- und Berichtigungsrechte) wie im Falle des oben angeführten Beispiels der Hero/Frisco auslösen. 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.

Die *kollektive Mitbestimmung* ist in der Bundesverwaltung gesetzlich mittels Kann-Vorschrift für ganz bestimmte Einzelbereiche vorgesehen. So erwähnt das Beamtengesetz (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 Eidgenössischen Finanzdepartements begutachtet;
- Personalausschüsse (Art. 67) aus 5–7 Bediensteten, die das Personal einer Dienstabteilung, Gruppe usw. wählt und welche Mitspracherechte in ihrem Arbeitsbereich ausüben;
- Disziplinarkommissionen (Art. 33), denen die Behandlung von Einsprachen und Rekursen in untergeordneten Disziplinarfällen obliegt.

Die «Summe» der Mitwirkungsrechte dieser verschiedenen Gremien ist im einzelnen in Tabelle 3 ausgewiesen.

Ähnliches gilt für das Personal der Stadt Zürich. Rechtsgrundlage 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 Personalkommissionen aus 3–7 städtischen Arbeitnehmern, welche nach Dienststellen oder Abteilungen organisiert sind (vgl. Personalrecht der Stadt Zürich, Art. 96–115). Die daraus resultierenden Mitwirkungsrechte sind aus Tabelle 3 ersichtlich. Im Kanton Zürich besitzen die Personalverbände gemäss Paragraph 76

der Beamtenverordnung das Recht, vor der Änderung 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 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 Tabelle 3 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 die Unterstützung ihrer Gewerkschaft angewiesen.

2.3.2 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 SBB und PTT 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 respektive 4 Disziplinarkommissionen mit den selben Kompetenzen wie in der Bundesverwaltung. Eine Ausnahme bildet lediglich die paritätisch zusammengesetzte Arbeitszeitgesetzkommission, welche zuhanden der Bundesbehörden Fragen des AZG und seines Vollzugs begutachten und von sich aus Anregungen machen kann. (AZG, Art. 22).

Tabelle 3: Kompetenzen der Personalvertretungen in Bund, Kanton und Stadt Zürich

Sachbereich	Bund (1984)	Kanton Zürich (1984)	Stadt Zürich (1982)
0 Änderungen von Personalerlassen	MS	MS	MS
1 Arbeitszeit-Einteilung allg.	MS	MS	MS
– GLAZ	MS	MS	MS
– Pikett/Schichtarbeit	MS	MS	MS
– Überzeitvergütung	–	MS	–

2	Ferienplanung, Urlaub	MS	–	–
3	Arbeitsablauf allgemein	MS	–	MS
	– Arbeitsplatzgestaltung	MS	–	MS
	– neue Technologien	MS	–	MS
	– Sparmassnahmen	MS	MS	MS
	– Versetzungen	MS	MS	–
4	Arbeitsplatzbewertung			
	– Wahlerfordernisse 1)	MS	–	MS
	– Einreihung 1)	–	–	MS
	– Beförderungsbeding. 1)	MS	–	MS
5	Arbeitnehmerschutz			
	– Unfallverhütung	MS	MS	MS
	– Gesundheitsvorsorge	MS	MS	MS
	– Sicherheitseinrichtungen	MS	MS	MS
	– Hygiene	MS	–	–
	– Mutterschutz	–	MS	–
6	Vorschlagswesen	MS	MS	MS
	Weiterbildung	MS	–	MS
	Prüfungswesen	MS	–	MS
7	Einzelkündigungen	–	–	–
	Versetzung ins Provisorium	–	–	–
	Nichtwiederwahl	–	–	–
8	Wohlfahrtseinrichtungen	MS	–	MS
	– Mahlzeiten-Bons/Kantine	MS	MS	MS
9	Datenschutz	–	–	–
	Einsprachen und Rekurse (Disziplinarstrafen)	MS 2)	–	MS

Anmerkungen zu Tabelle 3

- GLAZ gleitende Arbeitszeit
 MS Mitspracherechte
 1) bei der Auslegung der gesetzl. Bestimmungen
 2) nur für Bagatellfälle

Einziges Beispiel für gesetzlich verankerte Mitentscheidungsrechte stellt die im PTT-Organisationsgesetz (in Art. 16^{bis}) seit 1970 vorgesehene «angemessene» Vertretung des Personals im Verwaltungsrat dar. Von den 15 Mitgliedern, die alle vom Bundesrat ernannt werden, sind zurzeit deren drei Vertreter oder Vertrauensleute der PTT-Personalverbände. Im Rahmen des Regierungsproporz nehmen in der Regel auch ein dem SGB und ein dem CNG (Christlichnationaler Gewerkschaftsbund) Nahestehender Einsitz in den Verwaltungsrat, diese beiden Mitglieder dürfen m. E. indes nicht als eigentliche Personalvertreter im Sinne des Gesetzes betrachtet werden. Der SGB hat übrigens sein Mandat auf Ende 1984 verloren.

Dass der Präsident des SEV Mitglied des 16köpfigen SBB-Verwaltungsrats ist, beruht nicht auf gesetzlichen Bestimmungen, sondern auf einer traditionellen Gepflogenheit. Zurzeit ist noch ein zweiter SEV-Funktionär im Verwaltungsrat dabei. Wie bei der PTT wurden bisher alle Verwaltungsräte – mehr oder minder nach Proporz – vom Bundesrat ernannt. Weitere Beispiele für die Mitbestimmung des Personals auf Unternehmensebene bilden die PTT-Tochtergesellschaft Radio Schweiz AG (1 Personalvertreter im Verwaltungsrat) oder die Emmental-Burgdorf-Thun-Bahn (1 Vertreter). Demgegenüber darf das Personal der SRG nur zwei Vertreter mit beratender Stimme in den Zentralvorstand abordnen und bei den grossen Kraftwerken besteht überhaupt keine Mitbestimmung von Personalverbänden in den Leitungsorganen.

3. Politische Vorstösse

3.1 Übersicht über die Vorschläge seit 1971

1971 wurde von den Gewerkschaften (SGB, CNG, SVEA⁶) eine Mitbestimmungsinitiative lanciert und mit 162 052 Unterschriften eingereicht. Der Bundesrat beantragte dem Parlament, die Initiative abzulehnen und seinem Gegenvorschlag zuzustimmen. Dieses verwarf aber beide Vorschläge und beschloss einen eigenen Gegenvorschlag, der die Mitbestimmung nur auf den betrieblichen Bereich beschränkte. In der Volksabstimmung 1976 wurden sowohl Initiative wie auch Gegenvorschlag verworfen, wozu der Abstimmungsmodus (Ungültigkeit eines zweifachen Ja!) wesentlich beitrug. Im gleichen Jahr wurden von Félicien Morel (SP) und Joseph Egli (CVP) parlamentarische Einzelinitiativen eingereicht, die die Mitbestimmung auf der Unternehmensebene – wenn auch in einer restriktiveren Form, als es die Gewerkschaftsinitiative vorsah – anpeilen. Der Text des Vorstosses von Morel entspricht dabei wörtlich dem Gegenvorschlag, den der Bundesrat 1973 unterbreitete. Die Nationalratskommission, die unter dem Vorsitz von Paul Wyss (FDP, BS) die beiden Einzelinitiativen behandelte, stellte 1978 einen Kompromissvorschlag vor, hinter den sich auch die beiden Initianten Morel und Egli stellten. Nachdem die Vernehmlassung dazu ein wenig positives Echo zeitigte, fasste die Kommission im Jahre 1980 mit 11:6 Stimmen den Beschluss, die Mitbestimmung vorerst lediglich auf betrieblicher Ebene weiterzuverfolgen. Die diesbezüglichen Vorstösse werden im nächsten Abschnitt vorgestellt. Die bisher angesprochenen Vorschläge wie auch die Regelung, die im Entwurf für eine neue Bundesverfassung vorgesehen war, sind in Tabelle 4 zusammengefasst.

Tabelle 4: Übersicht über die Mitbestimmungsvorschläge (1971–1978)

Mitbestimmungsinitiative von SGB, CNG und SVEA (1971)

Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung. (Neuer Artikel 34ter, Abs. 1, lit b–bis)

Gegenvorschlag der Bundesversammlung (1975)

Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über eine angemessene, die Entscheidungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmung wahrende Mitbestimmung der Arbeitnehmer im betrieblichen Bereich. Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte gemäss Absatz 1 steht ausschliesslich den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern zu. (Artikel 34ter, Abs. 1, lit b–bis)

Einzelinitiative Morel (1976)

Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über eine angemessene, die Funktionsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmung wahrende Mitbestimmung der Arbeitnehmer. (Art. 34ter, Abs.1, lit b–bis)

Einzelinitiative Egli (1976)

Der Bund kann Vorschriften aufstellen über eine angemessene Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmungen. Die Wirtschaftlichkeit der Unternehmung sowie die Einheit und die Entscheidungsfähigkeit ihrer Leitung sind zu wahren. Die Mitbestimmung steht den in der Unternehmung beschäftigten Arbeitnehmern zu. Die Vorschriften von Art. 32 gelten sinngemäss. (Art. 38octies)

Vorschlag der Nationalratskommission Wyss (1978)

Der Bund kann Vorschriften aufstellen über eine angemessene Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmungen. Die Mitbestimmung steht den in der Unternehmung beschäftigten Arbeitnehmern zu. Der Bund regelt auf dem Wege der Gesetzgebung die Ausnahmen, unter welchen Aussenstehende wählbar sind. Die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen sowie die Einheit und die Entscheidungsfähigkeit ihrer Leitung sind zu wahren. Die Vorschriften von Artikel 32 gelten sinngemäss. (Art. 38octies)

Vorentwurf für die Totalrevision der BV (1977)

Die Gesetzgebung über Unternehmen regelt
c. die Mitbestimmung der im Unternehmen Tätigen an den Unternehmensentscheidungen.
Der Staat sorgt dafür, dass die im Unternehmen Tätigen nach Möglichkeit wirtschaftlich gesichert sind und sich am Arbeitsplatz persönlich entfalten können. (BVE, Artikel 29)

Quelle BBl 1978 II, Seiten 987–992
 BVE (1977), S. 6–7

Mit Ausnahme des Gegenvorschlags der Bundesversammlung sehen alle diese Vorschläge eine Mitbestimmung auf Unternehmensebene vor. Dagegen unterscheiden sie sich bezüglich folgender drei Fragen:

1. Sollen die öffentlichen Verwaltungen einbezogen werden? Mit Ausnahme der Mitbestimmungsinitiative der Gewerkschaften schliessen dies alle Vorschläge aus.
2. Welches Gewicht sollen die Arbeitnehmervertreter in den Leitungsorganen besitzen? Während die Initiative und der Entwurf für eine Totalrevision der BV dies offenlassen und damit eine Parität zumindest ermöglichen, schliessen die anderen Vorschläge eine Parität aus. Denn die Forderung, dass die Funktionsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit oder Wirtschaftlichkeit gewahrt werden müsse, erlaubt lediglich eine unterparitätische Mitbestimmung in den Verwaltungsräten (vergleiche Bericht der Nationalratskommission Wyss, BBI 1978 II, S. 995).
3. Sollen auch aussenstehende Arbeitnehmervertreter in die Leitungsorgane wählbar sein? Mit Ausnahme des Gegenvorschlags der Bundesversammlung und der Einzelinitiative Egli werden Aussenstehende (zumindest in Ausnahmefällen) zugelassen.

3.2 Mitbestimmung im Betrieb

Nach dem Entscheid der Kommission Wyss, die Mitbestimmung vorerst auf die betriebliche Ebene zu beschränken, wurde im Dezember 1981 eine Expertenkommission unter dem Vorsitz von alt Biga-Direktor Bonny gebildet, die einen Vorentwurf für ein Mitwirkungsgesetz ausarbeitete. Dieser Vorentwurf wurde am 27. Oktober 1983 verabschiedet und anschliessend in die Vernehmlassung gegeben. Bereits im Jahre 1980 reichte Nationalrat Paul Biderbost (CVP, VS) eine Einzelinitiative für ein betriebliches Mitwirkungsgesetz ein. Dieser Vorstoss und der Vorschlag der Kommission Bonny werden in Tabelle 5 gegenübergestellt. Gemeinsam ist beiden Vorschlägen, dass sie gesetzlichen Bestimmungen grundsätzlich subsidiären Charakter zuweisen. Diese kommen nur dort und nur insoweit zum Tragen, als keine vertraglichen Vereinbarungen bestehen. Dieser Grundsatz «*Vertrag vor Gesetz*» wird lediglich beim Biga-Vorschlag relativiert, indem gewisse vertragliche Bestimmungen nicht zuungunsten der Arbeitnehmer vom Gesetz abweichen dürfen. Der entsprechende Gesetzesentwurf will im übrigen gemäss Begleitbericht «den Abschluss weitergehender vertraglicher Regelungen» ausdrücklich fördern. Gemeinsam ist ferner beiden Vorschlägen, dass Betriebskommissionen aufgrund des Willens der Mehrheit der Belegschaft geschaffen werden können.

Tabelle 5: Kompetenzen der Betriebskommissionen gemäss den Vorschlägen Biderbost und BIGA-Kommission

Sachbereich	Vorschlag Biderbost	Kommission Bonny
0 Unternehmungspolitik allg.	IR	IR
– Personalplanung	IR	IR
– Bauinvestitionen	IR	–
– Betriebsschliessungen	MS	IR
1 Arbeitszeit-Einteilung allg.	MS	–
– Überzeit	MS	MS 1)
– Schichtarbeit	MS	MS
2 Ferienplanung, Urlaub	ME (p)	–
3 Arbeitsplatzgestaltung allg.	ME (p)	–
– Personalversetzungen	MS	–
– Rationalisierungen/Einführung neuer Techniken	MS	–
– Umschulung	MS	–
4 Arbeitsplatzbewertung allg.	MS	–
– Lohnsysteme	ME (p)	–
– persönl. Qualifikation	–	–
5 Arbeitnehmerschutz		
– Unfallverhütung	ME (p)	MS
– Gesundheitsvorsorge	ME (p)	MS
– Sicherheitseinrichtungen	ME (p)	MS
– Hygiene	MS	–
6 Vorschlagswesen	ME (p)	–
Weiterbildung	–	–
betriebliche Berufsbildung	ME (p)	–
7 Kurzarbeit	IR	–
Einzelkündigungen	–	–
Kollektiventlassungen	MS	–
Sozialpläne bei Kollektiventlassungen	ME (p)	–
8 Wohlfahrt/Fürsorge allg.	ME (p)	–
– Personalrestaurant	MS	–
9 Datenschutz	–	–
Einsprachen und Rekurse der Arbeitnehmer	MS	MS

Anmerkungen zu Tabelle 5

IR	Informationsrecht
MS	Mitspracherecht
ME (p)	paritätisches Mitentscheidungsrecht
1)	nur bei geringfügigen Abweichungen im Sinne ArG Art. 28

4. Zusammenfassung und Ausblick

4.1 Kritische Zusammenfassung

Bisher wurde lediglich die *Mitbestimmung «auf dem Papier»* betrachtet. Wie die Erfahrung gezeigt hat, sind dazu zwei wichtige Vorbehalte anzubringen:

1. Gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen garantieren nicht, dass die Mitbestimmung mit Leben erfüllt wird. So ist zum Beispiel die Paritätische Kommission für Personalangelegenheiten der Bundesverwaltung seit vielen Jahren nicht mehr zusammengetreten. Dies deshalb, weil bisher lediglich das Finanzdepartement, nicht aber die Personalvertreter das Recht besaßen, Sitzungen einzuberufen. Eine funktionierende Mitbestimmung erfordert deshalb Interesse und aktive Mitarbeit von der Führung wie von der Basis. Dazu kommt, dass je nach Fähigkeiten, Aktivität und Durchschlagskraft der Betriebskommissionsmitglieder gegebene Mitbestimmungskompetenzen zu unterschiedlicher effektiver Mitbestimmung führen.⁷
2. Neben den gesetzlichen und vertraglichen bestehen auch ungeschriebene Mitbestimmungsrechte. So dürften die wesentlichen Bestimmungen des EJPD-Entwurfs zu einem Datenschutzgesetz in manchen Betrieben und Verwaltungen auch ohne formelle Reglemente eingehalten werden. Als Beispiel sei lediglich die Coop-Gruppe angeführt. Auch in anderen Sachbereichen sind informelle Mitwirkungsrechte anzutreffen, auch wenn sie im einzelnen schwierig nachweisbar sein mögen.

Trotz dieser beiden Vorbehalte können aus dem Vergleich der bestehenden Mitbestimmungsrechte mit denen, die die Kommission Bonny und Paul Biderbost vorgeschlagen haben, folgende Feststellungen gemacht werden:

- Der *Entwurf der Kommission Bonny* muss mit Fug als absolute Minimalvariante bezeichnet werden, verankert er doch lediglich Informationsrechte und eine Mitsprache bezüglich des Arbeitnehmerschutzes (Unfallverhütung, Gesundheitsvorsorge, Betriebsinspektionen, Überzeit und Nacharbeit) in obligatorischer Weise. Materiell dürfte er nur in wenigen Betrieben zu neuen Mitbestimmungsrechten führen, um so mehr, als alle diese Mitwirkungsrechte bereits im Arbeitsgesetz und im UVG festgehalten sind (vergleiche dazu die Ausführungen vorne auf Seiten 5 und 6).
- Der *Vorschlag von Biderbost* geht weit über den der Kommission Bonny hinaus und dürfte in etwa den Stand der Mitbestimmung in fortschrittlichen Betrieben widerspiegeln. Neu ist dagegen, dass für die Bereiche mit paritätischer Mitentscheidung spezielle Schlich-

tungsorgane (Einigungsstelle oder kantonales Einigungsamt) zum Zuge kommen sollen, falls keine Einigung erzielt wird. Eine solche Lösung wäre m. E. auf ihre Praktikabilität hin zu diskutieren.

Beiden Vorschlägen ist schliesslich gemeinsam, dass sie die öffentlichen Verwaltungen vollständig ausklammern, im Vorschlag Bonny zusätzlich auch die öffentlichen Betriebe, soweit sie nicht privatwirtschaftlich verfasst sind.

4.2 Ausblick

4.2.1 Zur Gesamtstrategie

Mitbestimmung steht in erster Linie nicht für Ziele, sondern für Prozesse, die schrittweise eingeübt und animiert werden müssen. Wenn sie in der Arbeitswelt und damit auch in der Gesellschaft wirksam werden soll, muss Mitbestimmung für den Einzelnen persönlich erfahrbar sein. Dies ist sie nur dann, wenn sie sich nicht ausschliesslich auf repräsentative Gremien (Betriebskommission, Vertreter im Verwaltungsrat usw.) beschränkt bleibt, sondern jedem Einzelnen neue Entfaltungsmöglichkeiten gibt.

Aus diesem Grunde kommt der Mitbestimmung am Arbeitsplatz m. E. prioritäre Bedeutung zu. Sie darf allerdings nicht isoliert betrachtet werden, sondern muss in einen Gesamtzusammenhang, in eine Strategie, eingebettet werden. Dies bedeutet, dass die Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmung gleichzeitig dazutreten muss. Unsere Übersicht über den Ist-Zustand hat dabei die Grenzen der betrieblichen Mitbestimmung deutlich gemacht: Auch in den fortschrittlichen Unternehmen können die Betriebskommissionen nicht über grundsätzliche Weichenstellungen (Neuinvestitionen, Einführung neuer Techniken und Rationalisierungs-massnahmen, Verlegungen oder Schliessungen von Betrieben usw.) mitentscheiden. Sie werden erst dann begrüsst, wenn diese Weichenstellungen vollzogen und die Anliegen der Belegschaft bei der Durchführung anzumelden sind. Nur eine Mitbestimmung auf Unternehmungsebene kann diese zeitlich nachhinkende, rein reaktive in eine echte und aktive Mitwirkung verwandeln. In diesem Sinne müssen wohl die Stellungnahmen der einzelnen Arbeitnehmerverbände zum Vorentwurf Bonny gesehen werden – alle Verbände haben nämlich eine Beschränkung auf die betriebliche Mitbestimmung in ihrer Vernehmlassungsantwort abgelehnt!

4.2.2 Zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Da dieser Aspekt in der Mitbestimmungsdiskussion oftmals vernachlässigt wird, seien hier kurz die Elemente einer menschengerechten Arbeitsorganisation angesprochen:⁸

- weitestmögliche individuelle respektive gruppenbezogene Freiheit bei der *Arbeitszeitgestaltung*, wobei der gleitenden Arbeitszeit und dem Recht auf Teilzeitarbeit eine besonders wichtige Rolle zukommt.
- Abbau der Zerstückelung und Standardisierung von Arbeitsgängen durch Erweiterung der individuellen Tätigkeiten (Rotation, Ausdehnung des Tätigkeitsfeldes) und durch Abgabe von Planungs- und Kontrollkompetenzen an *teilautonome Arbeitsgruppen*.
- *Abbau von betrieblichen Hierarchien*.

Die bisher gemachten Experimente mit teilautonomen Arbeitsgruppen haben, sofern sie sorgfältig vorbereitet und ohne Zeitdruck durchgeführt wurden, ermutigende Ergebnisse erbracht, wobei sowohl Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber (durch niedrigere Fluktuations- und Abwesenheitsrate, höhere Produktivität usw.) profitierten.⁹ Sodann erscheint mir eine *Humanisierung des betrieblichen Lohnsystems* von ganz wesentlicher Bedeutung. Die heute anzutreffende Undurchschaubarkeit und Geheimniskrämerei fördert Ungerechtigkeiten und gezielte Diskriminierung (Frauen! Ausländer!) und muss zugunsten einer transparenten, von allen Betriebsangehörigen verstehbaren und akzeptierbaren Lohnfestsetzung verschwinden. Im einzelnen stehen folgende Postulate im Vordergrund:

- Volle Transparenz bei der Lohnfestsetzung, unterschiedliche Löhne sind zu begründen.
- Paritätisches Mitentscheidungsrecht der Betriebskommission bei der Arbeitsplatzbewertung respektive der Einstufung der einzelnen Arbeitnehmer in bestimmte Lohngruppen.
- Vereinfachung des Lohnsystems durch Abbau der Anzahl Lohngruppen.
- Festsetzung eines Gruppenlohnes für teilautonome Gruppen, die die Aufteilung unter die Gruppenmitglieder selber vornehmen.

Parallel dazu ist eine Verminderung der Lohndifferenzen durch eine Lohnpolitik der Sockelbeträge mindestens bei Realloohnerhöhungen (evtl. auch in beschränktem Umfang beim Teuerungsausgleich) anzustreben.

4.2.3 *Schlussbemerkung*

Die Nationalratskommission Wyss wird demnächst zu den Vernehmlassungen, welche zu den Vorschlägen der Kommission Bonny abgegeben wurden, Stellung zu beziehen haben. Falls sie im Sinne der Kommission Bonny weiterarbeitet, besteht die Gefahr, dass die von Unternehmerseite ventilerte Beschränkung auf die betriebliche Ebene vollends zu einer Alibiübung wird. Damit würde die Mitbestimmung in der Unternehmung

und am Arbeitsplatz weiter vertagt, was – wie aus dem Überblick über den Ist-Zustand deutlich wurde – auch der betrieblichen Mitbestimmung ein (zu) enges Feld belässt.

- ¹ Vgl. Verordnung II zum Arbeitsgesetz vom 14. Januar 1966, SR 822.112.
- ² Für sie gilt die Chauffeurverordnung vom 6. Mai 1981, vgl. SR 822.22.
- ³ 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.
- ⁴ Vgl. BIGA, Stand der Mitbestimmung in der Schweiz, in: Die Volkswirtschaft, 46. Jg. (1973), S. 3–6.
- ⁵ Zum Stand von 1972, der sich bis heute nicht wesentlich verändert haben dürfte, vgl. BIGA, Stand der Mitbestimmung in der Schweiz, in: Die Volkswirtschaft, 46. Jg. (1973), S. 72–76.
- ⁶ SVEA: Schweizerischer Verband Evangelischer Arbeitnehmer (existiert als selbständiger Gewerkschaftsbund nicht mehr).
- ⁷ Vgl. dazu Müller B. (1980).
- ⁸ Zum folgenden vgl. Vilmar F., Sattler K.-O. (1978), S. 135–136.
- ⁹ Zu den praktischen Erfahrungen vgl. Vilmar F., Sattler K.-O. (1978), S. 157–159, Stötzel B. (1982), Vilmar F. (1981) und die in Vilmar F. (1973) und (1975) referierten Ergebnisse der skandinavischen Experimente.

Anhang 1: Literaturverzeichnis

Müller, Bruno (1980):

Innerbetriebliche Mitbestimmung durch die Betriebskommissionen, Bern.

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).

Stötzel, Berthold (1982):

Mitbestimmung am Arbeitsplatz: Typische Umsetzungsprobleme im Modell Hoppmann, in: Nutzinger, Hans (Hrsg.), Mitbestimmung und Arbeiterselbstverwaltung, Praxis und Programmatik, Frankfurt a. M. 1982, S. 533–548 (Campus Verlag).

Vilmar, Fritz, Hrsg. (1973):

Menschenwürde im Betrieb, Reinbek bei Hamburg (rororo aktuell).

Vilmar, Fritz, Hrsg. (1975):

Industrielle Demokratie in Westeuropa, Reinbek bei Hamburg (rororo aktuell).

Vilmar, Fritz, Sattler, Karl-Otto (1978):

Wirtschaftsdemokratie und Humanisierung der Arbeit, Köln-Frankfurt a. M. (Europäische Verlagsanstalt).

Vilmar, Fritz (1980):

Mitbestimmung am Arbeitsplatz, in: Diefenbacher H., Nutzinger H. (Hrsg.), *Mitbestimmung, Probleme und Perspektiven der empirischen Forschung*, Frankfurt a. M. 1980, S. 271–296 (Campus Verlag).

Anhang 2: Materialien

a) Gesamtarbeitsverträge

- 1) Vereinbarung und Verabredungen in der Maschinenindustrie zwischen dem Arbeitgeberverband und den Gewerkschaften, Vertragsperiode 1983–1988
- 2) SVGU/GDP, GAV für die Arbeitnehmer in den graphischen Unternehmen der Schweiz, Ausgabe 1984
- 3) GAV für die Basler Chemische Industrie, gültig ab 1. Januar 1984
- 4) Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung für das Bankpersonal, vom 1. Januar 1984
- 5) GAV für die Schweizerische Leinenindustrie, 1. Januar 1984
- 6) GAV für die Schweizerische Bekleidungsindustrie, 1. Mai 1984
- 7) Gewerkschaft Bau und Holz, Landesmantelvertrag 1985–1987
- 8) Landes-GAV für die Migros-Gemeinschaft, Ausgabe November 1982
- 9) Migros-Personalreglement, Ausgabe November 1982
- 10) Statut für die Landeskonzferenz der Personalkommissionen der Migros-Gemeinschaft, Ausgabe Mai 1981
- 11) M-Partizipation, Grundlagen und Bestimmungen zur funktionalen Partizipation der Migros-Gemeinschaft, November 1979
- 12) GAV der Coop Schweiz, gültig ab 1. Januar 1985; Reglement Personalkommission (PK) der Coop Schweiz, gültig ab 1. 1. 1985
- 13) GAV zwischen der Wander AG, Bern und Neuenegg, und der Gewerkschaft VHTL, 1. Januar 1984
- 14) GAV für die Firmengruppe Hero Conserven, Lenzburg, und die Frisco-Findus AG, Rorschach, Ausgabe 1984/85

Bundespersional

- 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 Disziplinarkommissionen 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 Personendaten in der Bundesverwaltung vom 16. 3. 1981, BBl 1981 I 1298, BBl 1983 II 1177
- 11) EJPD, Reglement für die Registrierung und Veröffentlichung der Datensammlungen vom 18. 10. 1984, BBl 1984 III, 810
- 12) PTT-Organisationsgesetz vom 6. 10. 1960, SR 781.0
- 13) Reglement über das Mitspracherecht bei den PTT-Betrieben (Reglement C20), Generaldirektion PTT Bern, 23.9.1975.

Kanton Zürich

- 1) Beamtenverordnung, Kantonsratsbeschluss vom 16. 11. 1970, 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

Stadt Zürich

- 1) Verordnung über das Dienstverhältnis der Arbeitnehmer der Stadt Zürich (Personalrecht), Gemeinderatsbeschluss vom 1. 9. 1976, AS der Beschlüsse und Verordnungen 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, S. 57–59

Gesetzesentwürfe

Expertenkommission Mitbestimmung (Kommission Bonny): Vorentwurf und Bericht für ein Bundesgesetz über die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz), Bern, 27. Oktober 1983
 Einzelinitiative Biderbost betr. «Bundesgesetz über die Mitwirkung der Arbeitnehmer (in den Betrieben)», eingereicht am 20. 3. 1980, Kontrollnummer 80.224.