

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

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 66 (1974)

**Heft:** 6-7

  

**Artikel:** Vertretbarer Kompromiss? : Zum parlamentarischen Stand der Mitbestimmungsfrage

**Autor:** Gruber, Bruno

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354666>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 16.03.2025

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

dungen etwa über Investitionen, Fusionen, Produktionsverlagerungen oder Betriebsschliessungen getroffen werden, so wird dadurch die Belegschaft direkt betroffen, und zwar ohne dass die Arbeitnehmerschaft bis jetzt etwas dazu zu sagen hätte. Dieser Zustand ist unhaltbar und ungerecht. Ein Blick auf die Zusammensetzung der Verwaltungsräte wichtiger Aktiengesellschaften zeigt nicht nur ein Übermass an Mandatskumulation, sondern auch eine Berücksichtigung der verschiedensten Interessen: Banken, Lieferanten, Abnehmer usw. Dass man ausgerechnet den Arbeitnehmern eine Vertretung verweigern will, ist nicht zu verstehen. Die Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat sollte primär Belegschaftsangehörige umfassen, aber Aussenstehende nicht ausschliessen. Entscheidend ist dabei, dass alle Arbeitnehmervertreter in «mitbestimmten» Aktiengesellschaften von der Belegschaft zu wählen sind.

Die Realisierung der Mitbestimmung hat auf gesetzlichem und vertraglichem Weg zu erfolgen. Der Grundsatz «Gesetz und Vertrag» gilt auch für die Mitbestimmung.

*Der Ruf nach Mitbestimmung und Demokratie in der Wirtschaft* ist sehr viel mehr als ein Schlagwort. Es verbirgt sich dahinter der Wunsch und Wille nach Selbsterfüllung, die Bereitschaft auch zum Mitdenken, Mitarbeiten, Mitverantworten. Der einzelne will seine Eigenart und Würde respektiert wissen. Er braucht soziale Kontakte ebenso wie Selbstbestätigung und Anerkennung. Letzten Endes geht es bei der Mitbestimmung um menschliche Grundbedürfnisse. Ihnen Rechnung zu tragen, sie zu befriedigen, ist das grosse Anliegen der Gewerkschaften.

Benno Hardmeier

## Mitbestimmung

*Wenige Bestimmende  
lassen viele Bestimmte  
darüber abstimmen  
damit diese Bestimmung  
für alle stimmt.*

Dieter Oswald

# Vertretbarer Kompromiss?

*Zum parlamentarischen Stand  
der Mitbestimmungsfrage*

Motor und Ventil unserer direkten Demokratie ist das Recht des Bürgers, seine Anliegen dem Souverän mittels Volksinitiativen direkt zu unterbreiten. Doch es ist eines, ein Volksbegehren zu lancieren und es ist ein anderes, es durchzubringen. Denn bevor eine Initiative dem Volk vorgelegt wird, hat sie die Mühlen der Exekutive und der Legislative zu passieren. Und sie kann in diesen Mühlen hängen bleiben! Denn diese Bundesinstanzen haben die Möglichkeit, einem Volksbegehren einen Gegenentwurf gegenüberzustellen oder gar Ablehnung ohne Gegenentwurf zu empfehlen. Und die Geschichte der Volksinitiativen zeigt, dass Gegenentwürfe der Bundesversammlung im allgemeinen die viel grösseren Chancen auf Annahme durch das Volk haben, als Volksbegehren.

Man wird gut tun, sich dieser Zusammenhänge und Erfahrungen zu erinnern, will man den parlamentarischen Gang der Mitbestimmungsdebatte verstehen und richtig einschätzen.

Es ist ein offenes Geheimnis, dass starke politische Kräfte aus dem Arbeitgeberlager nichts von einem Gegenvorschlag zur Mitbestimmungsinitiative wissen wollten. Sie plädierten für die Neinparole ohne Gegenvorschlag. Der Bundesrat hat ihnen aber einen tüchtigen Strich durch die Rechnung gemacht. Einen doppelten sogar. Denn die Landesregierung präsentierte dem Parlament einen Gegenvorschlag und zwar einen, der den Arbeitgebern ganz und gar wider den Strich geht, weil er die Mitbestimmung auf Unternehmensebene miteinschliesst. Dieses Vorgehen des Bundesrates zwang die Vertreter der Arbeitgeberschaft, nun ihrerseits sich um einen Gegenvorschlag zu bemühen und zwar um einen, der ihren Intentionen entspricht. Nationalrat Auer brachte diesen Antrag ein, der zum Mehrheitsantrag der vorbereitenden nationalrätlichen Kommission avancierte. Ihm wurde nachgerühmt, dass er eine «rechte Al-

ternative» darstelle zur Mitbestimmungsinitiative der Gewerkschaften. Sein Hauptmerkmal beruht darin, dass er die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer auf die betriebliche Ebene beschränken und die unternehmerische aussparen wollte, also jene Ebene, auf der die Weichen gestellt und die lebenswichtigen Entscheide getroffen werden.

Der Antrag Auer blieb allerdings nicht allein. Es wurden ferner ein Antrag Jäger aus dem Lager des Landesrings und die Anträge Binder und Egli aus CVP-Kreisen eingereicht, die alle drei dem bundesrätlichen Gegenvorschlag verwandt waren.

Als der Nationalrat in der dritten Märzwoche 1974 sich der Mitbestimmungsfrage zuwandte, hatte er zwischen folgenden sechs Anträgen zu entscheiden:

### *1. Initiative der Gewerkschaften*

Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung.

### *2. Gegenvorschlag des Bundesrates*

Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über eine angemessene, die Funktionsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmung wahrende Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

### *3. Gegenvorschlag Auer*

1. Zur Förderung der persönlichen Entfaltung des Arbeitnehmers sowie der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist der Bund befugt, unter Wahrung der Funktionsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmungen, Vorschriften aufzustellen über die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer in privaten und öffentlichen Betrieben hinsichtlich:

- a) der Information über die Unternehmung
- b) der Mitsprache im Betrieb
- c) der Mitbestimmung in ihrem Arbeits- und Sozialbereich.

2. Zur Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer gemäss Alinea 1 kann der Bund, soweit es die Betriebsgrösse rechtfertigt, Vorschriften über betriebseigene Vertretungen der Arbeitnehmer aufstellen.

3. Die Vorschriften von Artikel 32 finden entsprechende Anwendung.

## Ständerat als Bremser!

Der Ständerat hat bei der Beratung der Mitbestimmungsinitiative seinem Ruf, noch konservativer zu sein als der Nationalrat, alle Ehre gemacht. Er entschied sich mehrheitlich für einen Verfassungstext, der weit hinter dem bundesrätlichen Gegenvorschlag und noch viel weiter hinter der gewerkschaftlichen Initiative zurückbleibt. Der ständerätliche Vorschlag hat folgenden Wortlaut:

«Artikel 34okties: 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.

Die Vorschriften von Artikel 32 finden entsprechende Anwendung.»

Es ist im wesentlichen eine Neuauflage des im Nationalrat unterlegenen Antrages Auer – inhaltlich mit diesem weitgehend identisch, jedoch besser formuliert. Die Arbeitnehmer-Mitbestimmung soll auf den betrieblichen Bereich beschränkt bleiben und nur von Betriebsangehörigen ausgeübt werden können. Die Unternehmungsebene soll mitbestimmungsfrei bleiben. Ob eine solche Mini-Lösung überhaupt noch als «Mitbestimmungsartikel» bezeichnet werden kann, sei dahingestellt. Auf jeden Fall kann von einer Erweiterung bereits bestehender Verfassungskompetenzen kaum die Rede sein. Wer mit einer blossen Scheinlösung liebäugelt, sollte doch eigentlich den Mut haben, rundweg nein zu sagen zu einem Verfassungsartikel über die Mitbestimmung. Dies wäre wenigstens eine offene und klare Haltung.

Das ständerätliche Bremsmanöver läuft auf eine Zementierung bestehender Herrschafts- und Machtstrukturen hinaus. Ob und wie die schwerwiegenden Differenzen zwischen Ständerat und Nationalrat überwunden werden, lässt sich im Moment nicht voraussagen. Eindeutig lässt sich jedoch aufgrund dieser ersten parlamentarischen Mitbestimmungsrunde feststellen, dass der von den Gewerkschaften vorgeschlagene Verfassungstext reich an Vorzügen ist und allein ein umfassendes Mitbestimmungsrecht garantiert.

B. H.

#### 4. *Gegenvorschlag Jäger*

Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über eine angemessene Mitbestimmung der Arbeitnehmer, welche die persönliche Entfaltung und innerbetriebliche Zusammenarbeit fördert und die Wirtschaftlichkeit und Funktionsfähigkeit der Unternehmung wahr.

#### 5. *Antrag Egli*

Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über eine angemessene, die Funktionsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmung wahrende Mitbestimmung ihrer Arbeitnehmer. Die mehrheitliche und paritätische Mitbestimmung im unternehmerischen Bereich fällt nicht unter diese Vorschrift.

#### 6. *Antrag Binder*

1. Der Bund ist befugt, Vorschriften über eine angemessene, die persönliche Entfaltung und innerbetriebliche Zusammenarbeit fördernde Mitbestimmung der in den Unternehmungen beschäftigten Arbeitnehmer zu erlassen.
2. Diese Befugnis erstreckt sich nicht auf die Mitbestimmung in der Verwaltung sowie auf die mehrheitliche und paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer im unternehmerischen Bereich.
3. Die Kantone, die Parteien und die zuständigen Organisationen der Wirtschaft sind vor Erlass der Ausführungsgesetze anzuhören.

#### 7. *Antrag Richter*

Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über die Informationspflicht der Arbeitgeber sowie eine die Funktionsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmung wahrende Mitbestimmung ihrer Arbeitnehmer im Arbeits- und Sozialbereich.

Die Redeschlacht im Nationalrat endete mit einer Überraschung: es obsiegte der Gegenvorschlag des Bundesrates, dem niemand mehr eine reale Chance eingeräumt hatte. Er drang allerdings gegenüber dem Mehrheitsantrag Auer nur sehr knapp durch mit 80 zu 76 Stimmen. Damit hatte der Nationalrat die Türe offengelassen für eine Mitbestimmung, die wenigstens einigermaßen diesen Namen verdient.

Inzwischen hat auch *die ständerätliche Kommission* getagt. Aus ihr gingen zwei Anträge hervor: ein Mehrheitsantrag, der sieben Stimmen auf sich

vereinigte und der den Arbeitgeberstandpunkt widerspiegelt; ferner ein Minderheitsantrag, auf den sechs Stimmen entfielen und der sich in der Nähe des bundesrätlichen Gegenvorschlages bewegt.

Der *Mehrheitsantrag* lautet:

1. Der Bund ist befugt, Vorschriften aufzustellen über eine angemessene, die Entscheidungsfreiheit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmung wahrende Mitbestimmung der Arbeitnehmer im betrieblichen Bereich.
2. Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte gemäss Absatz 1 steht ausschliesslich den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern zu.
3. Die Vorschriften von Art. 32 BV finden entsprechende Anwendung.

Der *Minderheitsantrag* lautet:

1. Zur Förderung der persönlichen Entfaltung des Arbeitnehmers sowie der innerbetrieblichen Zusammenarbeit ist der Bund befugt, Rechtsgrundsätze über eine angemessene Mitbestimmung und deren ausschliessliche Ausübung durch die Betriebsangehörigen zu erlassen. Ausgeschlossen ist die paritätische Mitbestimmung im unternehmerischen Bereich.
2. Es sind dabei die Entscheidungsfähigkeit der Unternehmensleitung sowie die Funktionsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmung zu gewährleisten.
3. Artikel 32 BV findet sinngemäss Anwendung.

Über den Entscheid des Ständerates vergleiche Kasten auf Seite 168.

Wünschbar wäre im Dienste einer Sicherung der Zusammenarbeit der Sozialpartner und des sozialen Friedens auch für die Zukunft ein vertretbarer Kompromiss. Doch das scheint diesmal nicht erreichbar. Denn es ist kaum anzunehmen, dass die Vertreter der Arbeitgeberschaft in den Räten auf den bundesrätlichen Gegenvorschlag einschwenken werden, den sie bisher mit Vehemenz abgelehnt haben.

Andererseits sind aber auch die Grenzen einer gewerkschaftlichen Kompromissbereitschaft klar und eindeutig. Sie werden keinem Antrag ihre Zustimmung geben können, der die prinzipielle Gleichberechtigung und Gleichstellung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausschliesst.

Bruno Gruber