

## Siebente Sitzung – Septième séance

Freitag, 28. August 1992, Vormittag  
Vendredi 28 août 1992, matin

08.00 h

Vorsitz – Présidence: Herr Nebiker

92.057-40

### EWR. Anpassung des Bundesrechts (Eurolex) Information und Mitsprache der Arbeitnehmer in den Betrieben. Bundesbeschluss EEE. Adaptation du droit fédéral (Eurolex) Information et consultation des travailleurs dans les entreprises. Arrêté fédéral

Fortsetzung – Suite

Siehe Seite 1451 hiavor – Voir page 1451 ci-devant

#### Art. 3

Antrag der Kommission  
Mehrheit

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmern ....

#### Minderheit

(Eggenberger, Baumann, Bodenmann, Danuser, Ledergerber, Strahm Rudolf, Thür)

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

#### Antrag Loeb François

In Betrieben mit mindestens 100 Arbeitnehmern ....

#### Antrag Spielmann

Das Recht der Arbeitnehmer, aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen zu bestellen, ist in den Betrieben gewährleistet.

#### Art. 3

Proposition de la commission  
Majorité

.... au moins cinquante travailleurs ....

#### Minorité

(Eggenberger, Baumann, Bodenmann, Danuser, Ledergerber, Strahm Rudolf, Thür)

Adhérer au projet du Conseil fédéral

#### Proposition Loeb François

Dans les entreprises occupant au moins cent travailleurs ....

#### Proposition Spielmann

Le droit pour les travailleurs d'élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations, est garanti dans les entreprises.

**Eggenberger**, Sprecher der Minderheit: Hier geht es um die Frage, ab welcher Anzahl Beschäftigter in einem Betrieb die Bildung einer Vertretung, beispielsweise einer Betriebskommission, verlangt werden kann. Es geht also nicht um die Frage, ab welcher Zahl eine Vertretung bestellt werden muss. Eine Vertretung wird nur dann bestellt, wenn die Belegschaft dies will. Es geht auch nicht um die Frage, ab welcher Be-

triebsgrösse dieser Mitwirkungsbeschluss gilt, da er für alle Betriebe anwendbar ist, welche ständig Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen. Es geht nur um die Frage, wer arbeitnehmerseits Träger der Mitwirkung sein soll, jede Arbeitnehmerin, jeder Arbeitnehmer oder eine repräsentative Vertretung. Bereits gestern haben die Kommissionspräsidenten auf diese Rechtslage aufmerksam gemacht.

Ich musste dies wiederholen, weil heute morgen von Radio DRS irrtümlich gemeldet wurde, der Nationalrat entscheide heute, ab welcher Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Betrieb die Information und Mitsprache zwingend vorgeschrieben werde. Das ist eine Falschmeldung und eine Verkennung der Sachlage. Das EWR-Recht schreibt uns keine präzise Zahl vor. Es geht also darum, eine Lösung zu finden, die praktikabel ist und mit der die Ziele dieser Mitwirkungsregelung erreicht werden können.

Der Bundesrat und die starke Kommissionsminderheit sind der Auffassung, dass ab 20 Beschäftigten eine Vertretung bestellt werden kann, d. h. bestellt werden muss, wenn die Mehrheit der Arbeitnehmer dies will. Die Kommissionsmehrheit möchte diese Zahl auf 50 heraufsetzen. Das Verfahren, wie dieser Wunsch festgestellt wird, ist in Artikel 5 geregelt und nicht umstritten.

Für die Auffassung des Bundesrates und der Minderheit sprechen quantitative und qualitative Aspekte. Setzen wir die Grenze bei 20 Arbeitnehmern fest, dann sind 6 Prozent der Betriebe und 60 Prozent der Arbeitnehmer erfasst. Wird die Grenze auf 50 Beschäftigte heraufgesetzt, wären lediglich 2 Prozent – ich wiederhole: 2 Prozent – der Betriebe und nur 42 Prozent der Arbeitnehmer erfasst. Anders ausgedrückt geht es um 23 000 statt 8000 unterstellte Betriebe.

Herr Loeb François möchte sogar auf 100 Beschäftigte gehen, d. h., dass nur noch bei einem Prozent der Betriebe respektive 4000 Betrieben eine Arbeitnehmervertretung verlangt werden kann. Ich bitte Sie deshalb dringend, den Antrag Loeb François abzulehnen.

Der Antrag der Mehrheit und noch viel mehr der Antrag von Herrn Loeb würden also Hunderttausenden respektive gegen einer Million von Beschäftigten die Möglichkeit nehmen, ihre Rechte durch eine repräsentative Vertretung effizienter wahrnehmen zu lassen, als sie das als Einzelkämpfer tun können. Beide Anträge gehen an die Substanz dieses Beschlusses.

Ebenso wichtig sind der Minderheit jedoch die qualitativen Aspekte. In kleinen Betrieben laufen Information und Dialog über die Gesamtbelegschaft. Bis zu 20 Beschäftigten gibt das in der Regel keine Probleme. Bei einem grösseren Betrieb wird es aber problematisch. Dann ist es für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einfacher, wenn sie eine gewählte, mandatierte, ihnen gegenüber verantwortliche, erst noch durch Artikel 12 vor Arbeitgeberrepräsentation geschützte Vertretung mit der Wahrung der Mitwirkung betrauen können.

Gestern hat Herr David in seinem Votum zu Recht die Feststellung gemacht, dass es auch für die Betriebsleitung einfacher sein wird, die Mitwirkungspflichten über diese Vertretung als mit der gesamten Belegschaft abzuwickeln. In der Schweiz sind Betriebskommissionen erfahrene und bewährte Träger der innerbetrieblichen Mitwirkung. Der Antrag der Mehrheit ist nach meiner Meinung ein Misstrauensvotum gegen diese Institution des sozialen Friedens.

Noch eine letzte Bemerkung: Dieser Artikel wird besonders dann eine Rolle spielen, wenn in einem Betrieb Konflikte zwischen Belegschaft und Leitung herrschen und die Mitwirkung nicht funktioniert. Dann ist es sinnvoll, wenn auch in Betrieben mit 30 oder 40 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Vertretung bestellt werden kann.

Der vorliegende Entwurf zu einem Mitwirkungsbeschluss ist in den Konsultationen bei den Sozialpartnern als minimaler Konsens anerkannt worden. Leider haben sich nun die politischen Freunde der Arbeitgeber ganz entscheidend von diesem Konsens entfernt und wollen mit dem Antrag zu Artikel 3 die Auswirkungen des Mitwirkungsbeschlusses qualitativ und quantitativ wesentlich einschränken. Das lehnen wir konsequent ab. Deshalb bitten wir Sie, der Minderheit und dem Bundesrat zuzustimmen. Damit wählen Sie die praktikable Form der repräsentativen Mitwirkung in mittleren und grösseren Betrieben.

**Loeb François:** Schon heute gibt es Tausende von Betrieben, die eine Arbeitnehmervertretung auf freiwilliger Basis haben, und Tausende von Betrieben, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt von der Geschäftsleitung informiert werden. Ich bin nun der Ansicht, dass die Qualität der Mitwirkung, die vorhin Herr Eggenberger angesprochen hat, nicht von einer Betriebsvertretung bestimmt wird, sondern innerhalb des Betriebes, d. h., dass der Betrieb sich selber organisieren und sehen muss, wie er seine Information am besten übermittelt. Ich glaube nicht, dass es die Aufgabe des Gesetzgebers ist, hier rigorose Schranken aufzubauen.

Das ist aber nicht der einzige Grund, für meinen Antrag zu stimmen. Sie wissen, ich bin ein Befürworter des EWR. Mit dem EWR legen wir am 6. Dezember dem Volk auch 60 Gesetzesänderungen vor. Der Bundesrat und wir hier im Rat haben beschlossen, ein Paket vorzulegen, das nur das Minimum bestimmt, das absolut Notwendige. Die EG-Richtlinie sieht keine minimale Betriebsgrösse vor, überlässt das den einzelnen Parlamenten.

Ich bin nun hingegangen und habe geschaut, wie sich die anderen Länder organisiert haben. Da sehen wir z. B., dass Grossbritannien noch überhaupt nichts gemacht hat. Das britische Parlament ist erst daran, diese Richtlinie umzusetzen. Belgien hat die Grenze bei 100 festgelegt. Ich bin der Ansicht, dass wir gemäss dem, was wir beschlossen haben, beim Minimum bleiben sollten. Wir sollten nicht bereits beim erstbesten Gesetz – wir sind ja jetzt am Anfang der Beratung aller Eurolex-Vorlagen – über unsere Abmachungen hinaus den falschen Weg gehen und damit den Gegnern des EWR weitere Ablehnungsgründe frei Haus liefern. Vergessen wir nicht, dass es sehr viele geben wird, die vielleicht jetzt für den EWR sind, aber dann plötzlich sagen: Nein, jetzt machen wir nicht mehr mit, jetzt geht man über das Minimum hinaus. Hier kommt eine weitere Schranke dazu: Mit der Grenze von 100 ziehen wir mit der belgischen Lösung gleich, und mir scheint das richtig zu sein. Wir lassen dann möglichst viel Flexibilität gelten. Es geht vornehmlich darum, dass wir Betriebe nicht unnötigerweise in etwas hineinzwingen, was der Betriebsstruktur nicht entspricht.

Ich komme noch auf einen ganz besonderen Punkt zu sprechen. Die Anzahl der Betriebsangehörigen wird nicht auf die Vollarbeitszeit umgerechnet, sondern jeder Teilzeitmitarbeiter und jede Teilzeitmitarbeiterin, auch wenn sie pro Woche nur zwei Stunden arbeitet, gilt als Betriebsangehörige. Das setzt die Grenze wesentlich hinauf, denn Sie wissen: In der Wirtschaft gibt es immer mehr Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter – zum Beispiel Studentinnen und Studenten, die nur an einem Tag arbeiten, im Detailhandel etwa am Samstag oder am Donnerstagabend –, und damit wird die Betriebsgrösse sehr schnell rigoros hinaufgesetzt. Ich bitte Sie, das auch mitzuberücksichtigen.

Ich bitte Sie deshalb, sich an die Minimalbestimmung gemäss unseren Abmachungen zu halten, die wir betreffend Eurolex getroffen haben, und vor allem keine neuen EWR-Gegner zu schaffen.

Ich bitte Sie, meinen Antrag zu unterstützen.

**M. Zisyadis:** Le nombre minimum de 20 travailleurs, nous dit le Conseil fédéral, a été choisi pour des raisons pratiques, car ainsi ce sont 6 pour cent des entreprises qui sont concernées, soit 60 pour cent des travailleurs. Il faudra nous expliquer, Monsieur Delamuraz, quelles sont les raisons pratiques pour choisir cette barre et pourquoi donc à 15 ou à 18 employés des entreprises on ne serait pas capable d'avoir ce mode de délégation?

Il est vrai en tout cas que pour un pays comme le nôtre, au réseau dense de petites et moyennes entreprises, vous conviendrez qu'il était difficile de faire moins que ces 20 travailleurs, si on ne voulait pas vider de son contenu la participation et la consultation des travailleurs, déjà fort modeste dans cet arrêté. Et pourtant la majorité de la commission a franchi allègrement ce pas sans sourciller en passant à 50 travailleurs. Pour le Parti suisse du travail POP, il n'y a aucune raison impérieuse, si on entend accorder toute sa place à la démocratie partout, que ça soit dans la vie publique ou dans la vie profes-

sionnelle, de soustraire 94 pour cent des entreprises, voire 98 pour cent des entreprises, si on suit la majorité de la commission, à cet arrêté.

Nous sommes partisans du plein exercice des droits démocratiques dans toutes les entreprises, c'est-à-dire de donner le droit à tous ceux qui le souhaitent de pouvoir user d'un droit élémentaire que jusqu'ici la majorité de ce Parlement a toujours refusé d'accorder. Alors même que nous savons tous que la vie professionnelle est une part fondamentale de la vie de tout être humain. Il ne peut y avoir de chasse gardée, c'est une question de principe. Au reste, ceux et celles qui prennent le temps de s'informer sur les effets réels de la participation des travailleurs dans d'autres pays européens se rendront compte que ce sont ces mêmes pays qui ont effectué le plus de pas vers le droit de regard et d'intervention des travailleurs, ce sont ces mêmes pays qui sont les plus compétitifs, les plus productifs et les moins gaspilleurs.

Je vous invite à donner le plein exercice des droits démocratiques à l'ensemble des travailleurs de notre pays. Sinon, nous courons le risque évident de créer deux catégories de citoyens, une sorte de mini-apartheid, à cause d'une barre fatidique, totalement sans fondement, si ce n'est celui de restreindre. Monsieur Loeb, ne nous faites pas croire que vous êtes encore plus démocrate en essayant de faire passer à 100 cette barre du travailleur, au nom, soi-disant, du refus de la délégation et du profit de l'information directe. Ceci est un subterfuge inacceptable, qui est bon pour les cantines ou pour les foires, mais en tout cas pas digne de ce Parlement. En abaissant à zéro le nombre de la barre fatidique, nous n'offrons pas de munitions aux détracteurs de l'Espace économique européen. Au contraire, si nous ne voulons pas vider tout arrêté de son contenu, il faut imposer plus que jamais les éléments les plus progressistes de ces arrêtés de l'EEE.

**Giezendanner:** Der EWR kommt mir immer mehr vor wie ein Mosaik. Die Eurolex-Vorlagen sind die Steinchen. Wir bringen Steinchen in ein Bild, und das Bild wird immer katastrophaler. Der Artikel 3 zeigt doch ganz klar auf, dass hier viel weiter gegangen wird, als es EG bzw. EWR-Abkommen fordern.

Die Arbeitervertretung in den Betrieben: Wir haben es gestern von Herrn Fischer-Sursee gehört: In Frankreich liegt die Grenze bei 100, in Belgien bei 100, in Deutschland bei 10 und in Italien bei 9 Mitarbeitern.

Was bedeuten uns eigentlich die Volksrechte? Am 21. März 1976 haben Volk und Stände die Mitbestimmung durch die Arbeitnehmer in den Betrieben verworfen. Das berücksichtigen wir heute überhaupt nicht mehr; das bedeutet uns nichts mehr.

Mit diesem Artikel fördern wir die Abwanderung der Betriebe aus diesem Land. Ich nenne ein Beispiel – ich bleibe beim Mosaik –: den Verkehr. Tatsache ist, dass das Kabotageverbot in der Schweiz aufgehoben werden soll, das heisst, die ausländischen Transporteure dürfen in der Schweiz dann mit ausländischen Schildern transportieren. Zusätzlich soll ich in meinem Betrieb pro 20 Leute eine Arbeitnehmervertretung haben. Das treibt mich doch geradezu nach Frankreich. Da habe ich zum einen tiefere Steuern und zum anderen erst ab 100 Mitarbeitern die Mitsprache. So geht es doch nicht!

Ich bitte Sie dringend, den Antrag Loeb François zu unterstützen. 100 Leute sind das absolute Minimum, das zu tolerieren ist. Ich sehe ein, dass in grossen Betrieben mitgesprochen werden soll. Aber in Gewerbebetrieben mit weniger als 100 Leuten ist das nicht denkbar. Ich habe es gestern gesagt: Da gibt es einen Chef, der entscheiden und dafür die Verantwortung tragen muss.

**M. Matthey,** rapporteur: Le débat que nous venons d'avoir illustre la principale divergence qui s'est manifestée au sein de la commission. Afin que vous puissiez vous prononcer en toute connaissance de cause, il faut bien considérer les articles 3 et 5 de l'arrêté que nous discutons, en ce sens que toutes les entreprises sont concernées par la participation. En revanche, ce n'est qu'à partir d'un certain nombre de travailleurs qu'il peut y avoir «Kann-Vorschrift», qu'il peut y avoir, si les travailleurs le décident, une organisation de représentation

pour la participation. Donc nous ne discutons pas de savoir si à partir de 20, ou de 50, ou de 100 travailleurs il y a ou non participation, mais bien s'il peut y avoir organisation de cette participation.

Pour quelle raison la majorité de la commission a proposé de passer de 20 à 50 employés pour pouvoir organiser une telle participation? Tout d'abord la majorité de la commission a estimé que le dialogue pouvait s'instaurer d'une autre façon qu'à travers une représentation dans les entreprises qui comptent moins de 50 employés. Il y a ici le plus souvent dialogue direct entre l'employeur et ses employés ou ouvriers et en conséquence on pouvait éviter de créer une organisation de participation.

La deuxième raison, c'est que la participation d'une façon générale fonctionne déjà assez bien dans les petites, voire moyennes entreprises et qu'en conséquence, là aussi, il n'est pas nécessaire d'intervenir sur le plan légal.

Enfin, la majorité de la commission a aussi tenu à «rassurer» en quelque sorte les petites et moyennes entreprises en donnant un signe que l'on ne va pas augmenter leurs obligations administratives en créant précisément ces structures de participation.

Par rapport à ce qui a été dit, nous aimerions remettre l'église au milieu du village et corriger certaines affirmations. Tout d'abord, nous voudrions informer le Conseil national que si la participation structurelle était confirmée à 20, c'est-à-dire au niveau où le Conseil fédéral l'avait proposé après consultation des milieux concernés, ce serait 6 pour cent seulement des entreprises qui serait concernées, et 60 pour cent des travailleurs. En revanche, si on passe à 50, il n'y aurait plus que 2 pour cent d'entreprises concernées et 42 pour cent des travailleurs et, en passant à 100, les chiffres respectifs ne seraient plus que de 1 pour cent et 30 pour cent, soit 900 000 personnes et 4000 entreprises seulement.

Lorsque M. Giezendanner dit que l'on encouragera l'émigration des entreprises vers la France en introduisant la participation, je crois qu'il ignore ou méconnaît, ou ne veut pas reconnaître, la qualité du système conventionnel que nous avons en Suisse ainsi que la qualité des relations entre employeurs et employés. C'est en fonction de cette qualité des relations qui existe en Suisse grâce aux conventions collectives qu'il faut aussi mesurer le niveau auquel le Conseil national fixera le chiffre minimum nécessaire pour une représentation des travailleurs.

En ce qui concerne les exemples étrangers, je voudrais vous informer simplement que, contrairement aux propos tenus par M. Loeb François, en Hollande, c'est un comité d'entreprise qui est instauré à partir de 100 personnes, et non pas la représentation des travailleurs, laquelle existe dès qu'une entreprise atteint 35 personnes, sauf erreur. Il faut donc bien distinguer entre le comité d'entreprise et la représentation en ce qui concerne la participation.

Le chiffre que vous retiendrez a une importance certaine pour l'avenir des relations professionnelles dans notre pays, mais aussi sur les prises de position de part et d'autre dans le soutien qui sera apporté à l'Espace économique européen. Nous n'avons pas à faire de la surenchère, comme l'a dit M. Loeb, mais nous faisons appel à votre sagesse en vous demandant d'en rester à ce chiffre de 50 retenu par la majorité de la commission de votre Conseil qui le considère comme raisonnable eu égard aux votations que nous devons affronter en décembre prochain.

**Fischer-Sursee, Berichterstatter:** Es geht hier nicht um eine fundamentale Frage. Wir müssen beachten: Es ist eine Kann-Vorschrift. Der Arbeitgeber kann auch schon bei weniger Arbeitnehmern in eine Vertretung einwilligen. Wie Herr Eggenberger richtig ausgeführt hat, geht es nur um die Frage, ab welcher Betriebsgrösse die Informationspflicht und die Mitspracherechte durch eine Vertretung der Arbeitnehmer wahrgenommen werden können, und nicht um die Frage, ob die Informationspflicht und das Mitspracherecht überhaupt bestehen.

Werfen wir einen Blick ins Ausland, obschon die Vergleiche mit EG-Staaten etwas schwierig sind, weil sie nämlich ver-

schiedene Strukturen und vor allem mehrstufige Vertretungssysteme haben – es gibt Kommissionen, es gibt Betriebsräte –, aber sie geben doch immerhin einen kleinen Eindruck: In Holland zum Beispiel ist ein Betriebsrat – das ist also mehr als das, was wir hier haben – schon ab 35 Arbeitnehmern vorgesehen. In Belgien sind der Betriebsrat ab 100 Arbeitnehmern und der Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit ab 50 Arbeitnehmern vorgesehen, in Dänemark der Kooperationsausschuss ab 35 und der Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit bereits ab 10 Arbeitnehmern; und in Frankreich – Herr Giezendanner hat das angeführt – ist die Mitarbeitervertretung ab 50 Arbeitnehmern vorgesehen. Aber, Herr Giezendanner, es gibt in Frankreich noch etwas anderes, und deshalb ist Ihre Argumentation, dass Schweizer Betriebe wegen dieser Arbeitnehmervertretung nach Frankreich abwandern könnten, überhaupt nicht gerechtfertigt. Denn in Frankreich wird durch Gewerkschaften bereits ab 11 Arbeitnehmern eine Vertretung vorgeschrieben. Wenn also ein Schweizer Unternehmer wegen unserer Grenze von 50 Personen nach Frankreich abwandert, so kommt er vom Regen in die Traufe.

Unsere Kommission erachtet eine Vertretungsmöglichkeit ab 50 Arbeitnehmern als sinnvoll und vertretbar. Es ist ja möglich, freiwillig schon bei weniger Arbeitnehmern eine Vertretung einzusetzen.

Einige Zahlen: Bei einer Grenze von 20 Arbeitnehmern, wie sie der Bundesrat vorschlägt, fallen 6 Prozent der Betriebe in der Schweiz darunter, d. h. etwa 23 000 Betriebe oder 1,7 Millionen Arbeitnehmer. Bei einer Grenze von 50 Arbeitnehmern, wie sie die Kommission vorschlägt, werden 2 Prozent der Betriebe erfasst, das sind 8000 Betriebe oder noch 1,2 Millionen Arbeitnehmer. Bei 100 Arbeitnehmern, wie es Herr Loeb François vorschlägt, fallen noch 900 000 Beschäftigte oder 4000 Betriebe darunter. Die Zahl der Arbeitnehmer ist aber unseres Erachtens nicht eine entscheidende Grösse und auch nicht aussagekräftig.

Sie müssen die Eigenart unserer schweizerischen Betriebe ansehen. 97 Prozent unserer schweizerischen Betriebe sind Kleinbetriebe. Dort ist keine homogene Belegschaft vorhanden. In einem Kleinbetrieb haben Sie vielleicht einen Chauffeur, einen Magaziner, einen Handlanger und eine Büroangestellte. Deren Interessen sind völlig verschieden gelagert, so dass es aus diesem Grunde schwierig ist, eine homogene Arbeitnehmervertretung zu bestellen. Es ist viel besser, wenn die ganze Belegschaft durch den Arbeitgeber direkt informiert wird. Die direkte Kontaktnahme ist meines Erachtens auch viel wertvoller. Es wird dann eine persönliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgebaut, was weniger gut möglich ist, wenn die Zwischenstufe einer Arbeitnehmervertretung dazwischengeschaltet wird. Der direkte Weg liegt übrigens auch ganz im Sinne unseres Systems. Nehmen Sie doch unsere direkte Demokratie: Die Gemeinden mit nicht allzu vielen Einwohnern, ja bis zur Grösse von 10 000, kennen immer noch die Gemeindeversammlung. Erst in grossen Gemeinden gibt es ein Parlament, also eine Vertretung.

Es ist kein eigentliches Politikum, sondern es ist eine Ermessensfrage. Die Zahl 100, wie sie Herr Loeb François vorschlägt, erachten wir als zu hoch; 20 als zu niedrig, vor allem aus dem Grunde, weil die hohe Zahl bei gewissen Arbeitnehmern, die niedrige bei Kleinunternehmern vielleicht eine gewisse Abneigung gegen den EWR und dessen Ablehnung fördern könnte. Wir sind aus Akzeptanzgründen zur Auffassung gekommen, dass die Betriebsgrösse 50 richtig wäre.

Noch ein Wort zu dem durch Herrn Zisyadis vertretenen Antrag Spielmann. Herr Zisyadis möchte alle Betriebe, unabhängig von der Betriebsgrösse, dieser Regelung unterstellen; d. h., alle Betriebe sollen einen Vertreter bestellen können. Sie müssen beachten, dass nach unserem Beschluss jeder Betrieb erfasst wird, auch derjenige, der nur einen Arbeitnehmer beschäftigt. Also auch bei einem Betrieb mit nur einem Arbeitnehmer hat dieser Arbeitnehmer das Recht, angehört zu werden und die Informationen zu bekommen. Bei diesen Kleinstbetrieben mit ein bis zwei Arbeitnehmern wird natürlich eine Vertretung unsinnig. Nehmen Sie einen Bauernbetrieb mit einem Knecht und einer Magd. Ich kann mir vorstellen, dass sich der Knecht und die Magd lieren und zusammenfinden, aber

aus anderen Interessen, als sich mit Problemen des Chefs zu befassen.  
Ich empfehle Ihnen daher, der Kommissionsmehrheit zu folgen.

**Loeb François:** Ich wollte nur noch richtigstellen: Ich habe nicht von Holland gesprochen, sondern von Belgien; ein kleiner Unterschied.

Ich bin aber Herrn Fischer-Sursee sehr dankbar, dass er gesagt hat, der persönliche Kontakt sei wichtig. Das ist das Wichtige! Wenn wir jetzt von 1 Prozent, 6 Prozent und all diesen Prozentzahlen sprechen, sind sie falsch, weil im Prinzip viele Betriebe schon freiwillig eine Kommission haben und nach der Betriebsstruktur so vorgehen, wie es ihnen am besten möglich ist.

**M. Delamuraz, conseiller fédéral:** Je rappelle, pour commencer, que personne, dans cette salle, ne conteste le droit pour les travailleurs d'être informés et consultés dans les domaines déterminés par cet arrêté. C'est l'élément essentiel que nous proposons et que vous recevez 5 sur 5. Le principe de l'information et de la consultation est ainsi ancré.

Ce qui est en cause dans les différentes propositions n'est donc pas le principe de l'information et de la consultation mais le niveau à partir duquel doit être organisée une représentation à l'intérieur de l'entreprise. Je vous le dis tout de suite, si une entreprise de trois ou quatre collaborateurs estime que les conditions de travail dans la maison exigent une représentation et que celle-ci est décidée par les travailleurs, par les partenaires sociaux eux-mêmes dans cette entreprise, cette représentation se fera. Ce que nous voulons déterminer, c'est à partir de quel niveau elle doit exister, c'est-à-dire à partir de quel niveau les travailleurs d'une entreprise ont le droit de décider si une représentation doit être organisée, que cela plaise ou non.

En fixant à 20 ce niveau, le Conseil fédéral a tout d'abord voulu éliminer de ce droit – tant il aurait été artificiel – les entreprises les plus nombreuses en Suisse, c'est-à-dire celles qui regroupent un ou quelques collaborateurs seulement, au même titre que la démocratie directe joue dans les petites communes de notre pays sans qu'il soit nécessaire de procéder à l'élection du pouvoir délibérant de ces communes. C'est une assemblée directe dans laquelle, que je sache, il se fait du bon travail, un travail plus spontané, plus direct, sans qu'il soit nécessaire de procéder à cet acte déjà un peu plus raffiné qu'est celui de la représentation par l'élection. Si, dans une entreprise de moins de vingt collaborateurs, il fallait accorder systématiquement le droit de créer une représentation, je ne donnerais, Monsieur Zisyadis, pas très cher de l'ambiance régnant dans cette l'entreprise et de la nature des relations entre patron, employés et ouvriers. A ce niveau, les choses doivent donc marcher directement et si, hélas, ce n'est pas le cas, comme on pourrait le souhaiter de part et d'autre, ce n'est certes pas une représentation qui serait de nature à améliorer la situation. Le Conseil fédéral a donc éliminé la solution zéro – que j'appellerais plutôt la solution 1 parce que la représentation du zéro ouvrier, même avec de l'imagination, est assez problématique.

La solution 20 a été retenue tout d'abord en examinant l'expérience suisse qui, par rapport aux expériences étrangères, est marquée, comme vous le savez, d'un consensus social très développé. Il y a des notions comme la paix du travail, qui sont parfois remises en cause aujourd'hui mais qui illustrent bien le patient rapprochement qu'il y a eu en Suisse entre les travailleurs et les employeurs et qui a fini par créer tout un tissu social dont l'Etat a pu heureusement s'abstraire en n'intervenant que dans les grandes lignes et non dans le détail des réglementations de la vie des entreprises. Il a paru au Conseil fédéral que cette norme de 20 était un minimum et que lorsqu'il la comparait à des exemples étrangers, où n'existe pas le même consensus social spontané, il était somme toute en bon voisinage. En France, il y a une représentation du personnel à partir de 11 personnes, un comité d'entreprise à partir de 50, un comité d'hygiène et de sécurité également à partir de 50. En Belgique, une représentation syndicale à partir de 50. En Allemagne, un «Betriebsrat» à partir de 20. Aux Pays-Bas, un conseil

d'entreprise à partir de 35, comme on l'a rappelé tout à l'heure. Dans des pays qui ne connaissent pas la même densité d'esprit social et de consensus, vous voyez que les normes sont plus rigoureuses puisqu'elles instituent obligatoirement cette représentation.

En Suisse, le chiffre de 20 a été considéré comme convenable par le Conseil fédéral, .... (*silence*) – Merci de lire vos journaux silencieusement! En effet, la consultation à laquelle patrons et travailleurs ont participé pleinement a révélé une quasi-unanimité d'attitude, «Arbeitgeber» et «Arbeitnehmer», à 20. Selon les patrons, cette participation et cette approbation se conçoivent pour autant qu'il n'y ait pas d'autre modification voulue par l'autre partie. Je constate que, jusqu'à maintenant, l'autre partie n'a pas gagné devant votre Conseil puisque les propositions Eggenberger ont été battues hier au profit de la solution du Conseil fédéral, de la majorité de la commission et de la consultation. Facit ergo, dès lors que les autres conditions sont maintenues, le Conseil fédéral n'a pas de raison de changer sa proposition de 20 travailleurs, qui, je le répète, résulte d'une consultation dont vous avez, jusqu'ici, totalement respecté les conclusions, avec le Conseil fédéral d'ailleurs.

#### Abstimmung – Vote

##### Erste Eventualabstimmung – Premier vote préliminaire

Für den Antrag der Minderheit	offensichtliche Mehrheit
Für den Antrag Spielmann	13 Stimmen

##### Zweite Eventualabstimmung – Deuxième vote préliminaire

Für den Antrag der Mehrheit	91 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	60 Stimmen

##### Definitiv – Définitivement

Für den Antrag der Mehrheit	104 Stimmen
Für den Antrag Loeb François	51 Stimmen

#### Art. 4–9

##### Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

#### Angenommen – Adopté

#### Art. 10

##### Antrag der Kommission

Abs. 1, 3

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 2

....

c. .... der Richtlinie Nr. 77/187. Die erforderlichen Informationen sind rechtzeitig vor dem Vollzug des Uebergangs zu erteilen. Die Mitsprache über allfällige Massnahmen, die die Arbeitnehmer betreffen, ist rechtzeitig vor dem Entscheid zu gewähren.

##### Antrag Spielmann

Abs. 2

Der Arbeitnehmersvertretung steht in folgenden Angelegenheiten ein Anspruch auf Mitsprache zu:

a. Unternehmungsleitung mit Einschluss von Wirtschafts- und Finanzfragen;

(Bst. a–c gemäss Bundesrat werden Bst. b–d)

#### Art. 10

##### Proposition de la commission

Al. 1, 3

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 2

....

c. .... de la directive no 77/187. Les informations requises doivent être communiquées en temps utile avant la réalisation de l'entreprise; la consultation relative à des mesures éventuelles concernant les travailleurs doit avoir lieu avant que ces mesures soient décidées.

*Proposition Spielmann**Al. 2*

Le droit d'être consulté porte sur les domaines suivants:

- a. gestion de l'entreprise, y compris économie et finances;  
 (let. a–c selon Conseil fédéral deviennent let. b–d)

**M. Spielmann:** Dans le cadre de la loi que nous sommes en train d'approuver, il ne s'agit, je le répète, que d'une question d'information et de consultation et, contrairement à ce qui a été dit, cette proposition porte sur ce principe. Les diverses modifications à la loi proposées en commission portent sur une série de possibilités et de domaines dans lesquels l'information et la consultation sont garanties.

Il faut toutefois y apporter une nuance. Il a été dit tout à l'heure que la loi que nous mettons sur pied instituait la représentation et la consultation, mais il s'agit du droit d'en user. Cela signifie que, dans les entreprises, il faut que les travailleurs ou les employés utilisent ce droit et fassent valoir leur volonté de l'appliquer pour qu'il entre définitivement en vigueur. Il s'agit donc d'un droit, et non d'une obligation.

Les domaines sur lesquels porte ce droit d'instituer la consultation et l'information sont les suivants: sécurité, problèmes de licenciements, auxquels il serait judicieux d'ajouter, en cas de cession de l'entreprise, une consultation et une information sur les problèmes de gestion qu'elle rencontre, y compris sur les plans économique et financier. Cela permettrait si nécessaire d'instaurer une concertation, voire un débat, au cours duquel l'ensemble du personnel serait parfaitement informé du développement de l'entreprise et de ses problèmes, étant ainsi en mesure de tirer une sonnette d'alarme ou de contribuer à la prise de décisions en toute connaissance de cause. Ce droit offert aux employés et aux ouvriers ne porte donc que sur l'information et la consultation. Il n'y a aucune volonté, comme on l'a prétendu lors du débat d'entrée en matière, de faire franchir un pas de plus en introduisant des notions de codécision ou de cogestion, etc.

Je voudrais encore souligner un élément très important. On a souvent entendu dire, dans la presse mais aussi dans l'opinion publique, que nous sommes en train de mener les débats au pas de charge, étant souvent peu ou mal informés. Il faut rendre hommage ici au Conseil fédéral, aux différents responsables qui ont préparé ces débats aujourd'hui et qui permettent même à un élu individuel, qui ne participe pas aux groupes et aux commissions, de disposer de toute la documentation détaillée avant les séances – par exemple tous les projets de loi, tous les articles commentés et expliqués, comparés avec le droit européen, bref d'un ensemble d'informations que je qualifierai de remarquable. Lorsqu'on discute au-delà de nos frontières, on se rend compte que, pour ce qui est du débat européen, les parlementaires suisses bénéficient d'une situation privilégiée au niveau de l'information et de la documentation. Il fallait le relever et en remercier les responsables du Conseil fédéral, le Bureau du Conseil national et tous ceux qui ont participé à la mise en place de cette fantastique documentation qui nous permet d'intervenir en connaissance de cause sur l'ensemble des sujets, en comparant le droit européen et en examinant les textes de loi qui nous sont proposés avec des argumentations extrêmement pertinentes.

En conclusion, je vous demanderai simplement d'accepter l'idée que, dans le cadre de la consultation et de l'information, on puisse franchir un pas de plus et discuter aussi des questions de la gestion.

**M. Matthey, rapporteur:** La commission n'a bien évidemment pas pu discuter de la proposition de M. Spielmann. Elle a en revanche longuement débattu sur deux propositions Eggenberger qui allaient dans le même sens. M. Eggenberger a en effet proposé en commission que le droit de codécision comprenne aussi une participation dans les domaines de la sécurité au travail, la protection de la santé, l'aménagement du temps de travail et du travail en équipe. Une autre proposition Eggenberger devait également favoriser la consultation des travailleurs en ce qui concerne la gestion même de l'entreprise. Il s'agissait des propositions 8 et 9 faites en commission par notre collègue Eggenberger.

La commission a toujours refusé les propositions d'extension des droits de participation qui vont au-delà des prescriptions de l'Espace économique européen, de l'acquis communautaire que nous reprenons, par 12 voix contre 6. Par conséquent, au nom de la majorité de la commission, je me dois de vous demander de refuser les propositions de M. Spielmann. De telles propositions sont de nature différente de celles qui ont été discutées entre employeurs et employés et elles sont d'une envergure telle qu'elles ne concordent pas avec l'adaptation du droit suisse au droit européen. Elles en seraient une extension qui devrait être examinée par la procédure ordinaire de notre législation.

Nous vous invitons donc à refuser la proposition de M. Spielmann, quelle que soit l'opinion personnelle que l'on puisse en avoir.

**Fischer-Sursee, Berichtersterter:** Zuerst noch eine Interpretationserklärung zu Artikel 10 Absatz 2 Litera c: Dort schlägt Ihnen die Kommission aus folgendem Grund eine Aenderung vor: Absatz 1 spricht davon, dass der Arbeitgeber, bevor er einen Entscheid trifft, die Arbeitnehmer zu informieren hat. Das ist für die Fälle von Litera a und b des Absatzes 2, wo es um Sicherheit und Kollektiventlassungen geht, richtig und zutreffend. Beim Uebergang von Unternehmungen ist das aber nicht praktikabel, denn der Entscheid und der Vertragsabschluss sind vertrauliche Verhandlungen, so dass die Information erst nach dem Vertragsabschluss erfolgen kann. Mit dem zweiten Satz von Litera c soll betont werden, dass dann, wenn der Vollzug gestützt auf den Abschluss des Vertrages erfolgt, die Arbeitnehmer zu informieren sind. Wenn aber gestützt auf den Uebergang von Unternehmen Massnahmen getroffen werden, die den Arbeitnehmer betreffen, dann sind die Arbeitnehmer vor dem Entscheid darüber zu informieren, das sagt der letzte Satz von Litera c; soviel zur Verdeutlichung.

Und nun zum Antrag von Herrn Spielmann: Wir lehnen diesen ab; in der Kommission lag er zwar im Wortlaut nicht vor, aber wir hatten in der Kommission Anträge, die in eine ähnliche Richtung gingen. Wir haben uns in der Kommission auch eingehend mit der Frage der eigentlichen Mitentscheidung und Mitsprache im engen Sinne befasst. Wir haben diese Anträge in einem Stimmenverhältnis von 12 zu 6 abgelehnt, so dass ich Ihnen im Namen der Kommission beantragen kann, den Antrag von Herrn Spielmann abzulehnen.

Zu diesem Entscheid führten folgende, zunächst einmal formale Gründe: Es handelt sich nicht um ein Eurolex-Problem. Keine Richtlinie der EG schreibt dies vor. Nun wollen wir im Eurolex-Verfahren nicht weiter gehen als bis zu dem, was uns zwingend vorgeschrieben wird. Der Bundesrat hat dieses Prinzip befolgt, und die Kommission ist ihm auch gefolgt. Wir legislieren nur dort, wo wir gestützt auf die EG-Richtlinie handeln müssen. Alles andere, ob es wünschenswert ist oder nicht, muss im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren geregelt werden. Das gilt auch für den Vorschlag von Herrn Spielmann. Denn was Herr Spielmann will, ist nicht nur das Anhörungsrecht und das Informationsrecht, sondern es ist die eigentliche Mitsprache und Mitentscheidung auf unternehmerischer Ebene. Das können und dürfen wir nicht in diesem Verfahren machen, denn es ist darüber kein Vernehmlassungsverfahren durchgeführt worden. Wenn man das schon tun möchte, dann müsste man das übers ordentliche Gesetzgebungsverfahren angehen. Nun erinnere ich Sie daran – ich habe Sie beim Eintreten auf die Geschichte der Mitsprache und Mitwirkung hingewiesen –: Das Volk hat eine entsprechende Volksinitiative 1976 abgelehnt. Im Parlament sind dann eine ganze Reihe von Vorstössen eingebracht worden, die wieder in Richtung Mitsprache- und Mitwirkungsrechte gingen. Eine Subkommission des Nationalrats hat zwei Varianten ausgearbeitet. Die Kommission hat beide Varianten verworfen, und unser Parlament hat im Jahre 1990 sämtliche Vorstösse abgeschrieben, und zwar im Einvernehmen mit den Sozialpartnern, obschon die Sozialpartner natürlich aus unterschiedlichen Gründen für die Abschreibung waren.

Ich beantrage Ihnen daher, den Antrag Spielmann abzulehnen.

**M. Matthey**, rapporteur: Pour ne pas devoir revenir sur cet article 10, je voudrais, en tant que rapporteur de langue française, vous donner quelques explications concernant la lettre c.

Selon la version actuelle, on peut laisser entendre que les travailleurs devraient être informés avant que l'employeur vende ou se sépare de son entreprise. Une telle vente est toujours critique et problématique, et elle réclame souvent beaucoup de discrétion. Les directives ne précisent pas que la consultation se déroule avant la décision, mais elles prévoient que l'information doit se faire en temps utile, avant l'exécution du transfert. C'est pourquoi dans la lettre c, qui a été modifiée de façon que les choses soient bien claires – nous précisons ici l'article 6 de la directive – il faut mentionner l'information avant le transfert effectif de l'entreprise. Il y a donc information non pas avant la décision de vente mais avant le transfert réel des actions, et il y a consultation des travailleurs avant que les décisions qui les concernent ne soient prises. C'est une précision que nous tenions à apporter.

**M. Delamuraz**, conseiller fédéral: Sur ce dernier point, le Conseil fédéral se rallie à la rédaction de la lettre c faite par votre commission.

Toutes les affaires traitées dans cette session et dans la session ordinaire d'automne portant le No 92.057 sont estampillées Eurolex. L'estampille Eurolex signifie: qu'ici ne figurent que les strictes mesures de droit nécessaires à l'application des dispositions contenues dans le Traité sur le futur Espace économique européen, ni plus ni moins. Vouloir dans le cadre de cet article 10 introduire la gestion de l'entreprise, y compris dans les domaines de l'économie et des finances, comme le suggère M. Spielmann, c'est aller plus loin que ce qu'exige Eurolex. Pour cette raison, je m'y oppose sans me prononcer quant au fond de la démarche car elle n'est pas nécessitée par Eurolex.

*Abs. 1, 3 – Al. 1, 3*

*Angenommen – Adopté*

*Abs. 2 – Al. 2*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission

86 Stimmen

Für den Antrag Spielmann

34 Stimmen

**Art. 11**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté*

**Art. 12**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Abs. 2*

.... der Arbeitnehmervertretung während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligen. Dieser Schutz steht auch Arbeitnehmern zu, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen.

**Art. 12**

*Proposition de la commission*

*Al. 1*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Al. 2*

Il ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs.

*Angenommen – Adopté*

**Art. 13**

*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Proposition de la commission*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Angenommen – Adopté*

**Art. 14**

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1, 2*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Abs. 2bis (neu)*

Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sind gemäss den Absätzen 1 und 2 analog zur Verschwiegenheit verpflichtet.

*Abs. 3*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Antrag Allenspach*

*Abs. 2bis (neu)*

Arbeitnehmer .... direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die gemäss Absatz 1 informiert werden dürfen, sind gemäss den Absätzen 1 und 2 analog .... verpflichtet.

**Art. 14**

*Proposition de la commission*

*Al. 1, 2*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Al. 2bis (nouveau)*

Lorsque les travailleurs n'ont pas de représentation dans les entreprises et qu'ils exercent directement les droits à l'information et le droit d'être consultés au sens de l'article 4, ils sont aussi liés par le devoir de discrétion des alinéas 1 et 2.

*Al. 3*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Proposition Allenspach*

*Al. 2bis (neu)*

Les travailleurs qui n'ont pas de représentation dans l'entreprise et qui exercent directement les droits à l'information et le droit d'être consultés au sens de l'article 4 de même que les personnes étrangères à l'entreprise qui ont le droit d'être informées au sens du 1er alinéa sont aussi liés par le devoir de discrétion des alinéas 1 et 2.

*Abs. 1–3 – Al. 1–3*

*Angenommen – Adopté*

*Abs. 2bis – Al. 2bis*

**Allenspach:** Es geht mir nicht darum, den materiellen Gehalt des Entwurfes zu verändern, sondern um eine unerlässliche Präzisierung und Klarstellung: Dichte und umfassende Information der Mitarbeiter in Betrieben ist nur dann möglich, wenn der Informationsempfänger die Vertraulichkeit der Information gewährleistet. Es ist deshalb unerlässlich und im Gesetzentwurf auch so vorgesehen, dass die Mitglieder der Betriebskommissionen zu Verschwiegenheit verpflichtet sind und die Informationen, die sie aufgrund ihrer Stellung erhalten, nicht weitergeben dürfen. Artikel 14 Absatz 1 hält dies fest. Es ist dabei zu hoffen, dass die Betriebskommissionen ihre Verschwiegenheitspflicht ernster nehmen als einzelne Bundesbeamte und dass nicht so viele Indiskretionen vorkommen. Die Arbeitgeber sind unter diesen Voraussetzungen bereit, die Betriebskommission periodisch über die Lage des Betriebes und über die für die Arbeitnehmer wichtigen Entscheidungen der Unternehmensführung zu orientieren. Gleiches trifft zu, wo wegen der Betriebsgrösse das direkte Gespräch mit der Gesamtleitung noch gepflegt werden kann und sich die Bildung von Betriebskommissionen erübrigt. Die Ergänzung, die die Kommission in Absatz 2bis vorschlägt, ist deshalb logisch, unerlässlich und verdient Unterstützung.

Die Betriebskommissionen sind aber gemäss Artikel 14 Absatz 1 ermächtigt, gegenüber betriebsfremden Personen das Verschwiegenheitsgebot zu brechen und diesen betriebsfremden Personen ihnen zugegangene vertrauliche Informationen weiterzugeben, wenn diese betriebsfremden Personen mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer betraut sind.

Die Mitglieder der Betriebskommissionen sollten sich also beispielsweise mit einem Funktionär einer Arbeitnehmerorganisation beraten dürfen. Die Arbeitgeber akzeptieren – wenn auch zum Teil mit grossen Bedenken – diese Weiterverbreitung vertraulicher Informationen über den Betrieb hinaus, allerdings nur mit einer unerlässlichen Klarstellung: Auch diese betriebsfremden Personen müssen einer gleichlautenden Verschwiegenheitspflicht unterstellt werden, und zwar ohne Wenn und Aber und ohne zu Interpretationskunststücken Zuflucht nehmen zu müssen.

Es macht wenig Sinn, die Mitglieder der Betriebskommissionen zur Verschwiegenheit zu verpflichten, wenn die von den Betriebskommissionen orientierten Gewerkschaftssekretäre ihr Wissen ohne Schranken in der Öffentlichkeit verwenden dürften, also mit Pressekonferenzen, Medienkontakten, Betriebsversammlungen usw. ihr anvertrautes Wissen der Öffentlichkeit preisgeben könnten. Es gilt diese Lücke zu schliessen und die Verschwiegenheitspflicht über das anvertraute Wissen auch für die genannte Gruppe betriebsfremder Personen zu stipulieren.

Dies geschieht mit meinem Antrag; er ist EWR-konform und entspricht dem Sinn und Geist dieses Gesetzes. Ich bitte Sie, meinem Ergänzungsantrag zu Artikel 14 Absatz 2bis zuzustimmen.

**M. Matthey**, rapporteur: La proposition de M. Allenspach va tout à fait dans le sens de la proposition que la commission a formulée dans son article 2bis et il est vrai que la participation implique la confiance et la collaboration. Pour qu'il y ait confiance et collaboration, il faut que le dialogue puisse s'instaurer en toute sérénité sans crainte que les informations qui s'échangent, dépassent le cadre dans lequel elle sont faites. En conséquence et sans allonger, nous déclarons que nous sommes d'accord avec la proposition de M. Allenspach, qui précise aussi, par rapport à celle de la commission, que les représentants extérieurs avec lesquels les travailleurs doivent éventuellement prendre contact, par exemple un avocat, soient également tenus à la discrétion. Nous nous rallions à cette proposition.

**Fischer-Sursee**, Berichterstatter: Der Antrag von Herrn Allenspach lag in der Kommission nicht vor, aber wir haben die Vertraulichkeit und die Geheimhaltung in ähnlicher Richtung erweitert, indem wir in Absatz 2bis die Arbeitnehmer, die keine Vertretung haben, direkt zu Verschwiegenheit verpflichten. Aus dieser Erweiterung ziehe ich die logische Konsequenz, dass die Kommission, wenn sie auf die Idee gekommen wäre, hier zu legiferieren, ebenso gehandelt hätte, wie Herr Allenspach es uns nun vorschlägt. Sein Vorschlag ist logisch und konsequent, und er ist auch zweckmässig, denn er fördert die Vertraulichkeit und auch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber offen informiert und nicht Angst haben muss, dass Geheimnisse indirekt aus dem Betrieb hinausgehen. Deshalb empfehlen wir Ihnen, dem Antrag Allenspach zuzustimmen.

#### Abstimmung – Vote

Für den Antrag Allenspach	73 Stimmen
Für den Antrag der Kommission	35 Stimmen

#### Art. 15, 16

Antrag der Kommission  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates  
Proposition de la commission  
Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

#### Art. 17

Antrag der Kommission  
Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates  
Proposition de la commission  
Adhérer au projet du Conseil fédéral

**Präsident:** Bei der Regelung des Inkrafttretens können wir nur vorbehältlich des definitiven Entscheides zur Frage des Referendums zustimmen.

Angenommen – Adopté

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble  
Für Annahme des Entwurfes

106 Stimmen  
22 Stimmen

An den Ständerat – Au Conseil des Etats

92.041

### Wohnbau- und Eigentumsförderung. Rahmenkredite

#### Construction et accession à la propriété de logements. Crédits-cadres

Botschaft und Beschlusentwurf vom 8. April 1992 (BBI III 760)  
Message et projet d'arrêté du 8 avril 1992 (FF III 755)  
Kategorie III, Art. 68 GRN – Catégorie III, art. 68 RCN

Antrag der Kommission  
Eintreten

Antrag der SD/Lega-Fraktion  
Nichteintreten

Proposition de la commission  
Entrer en matière

Proposition du groupe DS/Ligue  
Ne pas entrer en matière

**Gysin**, Berichterstatter: Die Kommission beantragt Ihnen mit 20 zu 1 Stimmen, dem Beschluss beizupflichten. So eindeutig dieser Antrag ist, er bedarf einiger Erläuterungen.

Die eidgenössischen Räte haben letztes Jahr zusätzliche Wohnbaukredite gesprochen; mehr, als der Bundesrat seinerzeit beantragt hatte. Sie bewilligten eine Erhöhung um 1,2 Milliarden Franken für nichtrückzahlbare Beiträge und um 300 Millionen Franken für rückzahlbare Darlehen. Man kann fragen, warum ein Jahr später nochmals so massiv aufgestockt werden sollte. Darauf ist vorerst zu antworten, dass es dieses Jahr um eine wesentlich andere Art von Kredit geht. Die jetzt beantragten 7,4 Milliarden Franken sind für Eventualverpflichtungen bestimmt, d. h. für Bürgschaften und Schuldverpflichtungen gegenüber Banken. Das steht im Zusammenhang mit der Subventionierung, doch steckt kein einziger Franken direkter Wohnbausubventionierung drin, sondern es geht um die Erleichterung der Wohnbaufinanzierung, eine wichtige Aufgabe. Hierfür sind die früher bewilligten Mittel sozusagen aufgebraucht.

Auch wir haben nicht die Gabe, alles vorauszu sehen. Letztes Jahr stellte man mit Besorgnis einen erneuten Rückgang des Wohnungsbaus fest. Aber man hatte noch etwas Hoffnung, die Situation könnte sich bald ein wenig zum Besseren wenden. So glaubte man auch, die Mittel für Eventualverpflichtungen könnten noch für einige Jahre ausreichen. Die wirtschaftliche Flaute und die Kreditschwierigkeiten sind jedoch hartnäckiger, als man dachte, hartnäckiger auch, als Konjunktur-

**EWR. Anpassung des Bundesrechts (Eurolex) Information und Mitsprache der  
Arbeitnehmer in den Betrieben. Bundesbeschluss**

**EEE. Adaptation du droit fédéral (Eurolex) Information et consultation des travailleurs  
dans les entreprises. Arrêté fédéral**

In	Amtliches Bulletin der Bundesversammlung
Dans	Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale
In	Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale
Jahr	1992
Année	
Anno	
Band	IV
Volume	
Volume	
Session	Augustsession
Session	Session d'août
Sessione	Sessione di agosto
Rat	Nationalrat
Conseil	Conseil national
Consiglio	Consiglio nazionale
Sitzung	07
Séance	
Seduta	
Geschäftsnummer	92.057-40
Numéro d'objet	
Numero dell'oggetto	
Datum	28.08.1992 - 08:00
Date	
Data	
Seite	1461-1467
Page	
Pagina	
Ref. No	20 021 493

Dieses Dokument wurde digitalisiert durch den Dienst für das Amtliche Bulletin der Bundesversammlung.

Ce document a été numérisé par le Service du Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale.

Questo documento è stato digitalizzato dal Servizio del Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale.