



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Kommentar zum Vergleich des Mitwirkungsrechts der Schweiz mit den EU-Mindestregelungen

Die Gegenüberstellung der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden in der Schweiz mit den Mindestbestimmungen der EU zeigt, dass das Schweizer Recht in vielen Bereichen hinterherhinkt. Dabei ist zu beachten, dass die EU mit den aufgeführten Richtlinien nur eine Mindestbasis schafft, welche die einzelnen Mitgliedsländer dann in ihr innerstaatliches Recht umsetzen müssen. Die meisten Länder kennen aber viel weiter gehende Mitspracheregulungen. Insbesondere die Rechte der Personalvertretungen in unseren Nachbarstaaten Frankreich, Deutschland und Österreich liegen weit über dem Niveau der EU-Mindestbestimmungen. In vielen Ländern haben die ArbeitnehmerInnen auch echte Mitbestimmungsrechte bzw. Vertretungen in den Verwaltungs- und Aufsichtsorganen der Unternehmen, während die EU (ausser bei der Europäischen Aktiengesellschaft) nur Informations- und Konsultationsrechte vorschreibt.

Gross sind die Defizite des Schweizer Rechts vor allem bei den Mitsprachrechten auf überbetrieblicher, d.h. also Unternehmens- und Konzernebene. Gerade dort, wo heute immer Macht konzentriert wird, wo wichtige Entscheide über Betriebsverlegungen, Fusionen und Veräusserungen gefällt werden, fehlt in der Schweiz das Mitspracherecht weitgehend. Dies ist in einer Zeit, in der das neue Finanzkapital über Hedge Fonds und Private Equity Firmen immer mehr Einfluss auf Schweizer Unternehmen nimmt, besonders fatal.

Im nachfolgenden Kommentar werden einige Punkte hervorgehoben und Empfehlungen gemacht, wo über Parlament oder GAV Vorstösse gemacht werden sollten. Dabei beschränken wir uns hier auf Empfehlungen, die aus den aufgezeigten Defiziten gegenüber dem europäischen Recht abgeleitet sind. In Zusammenhang mit den Übernahmen durch die „neuen“ Finanzgesellschaften müssen weiter gehende Forderungen noch diskutiert und ausgearbeitet werden.

1. Betriebliche Mitsprache, nationaler Rahmen:

Hier fällt auf, dass in der EU bereits ArbeitnehmerInnen in Betrieben ab 20 Beschäftigten das Recht auf Information und Konsultation mittels einer Arbeitnehmervertretung haben, in der Schweiz erst ab 50 Beschäftigten. Gravierender ist jedoch, dass in der EU dieses Recht auch für öffentliche und private Unternehmen ab 50 Beschäftigten gilt, in der Schweiz fehlt ein überbetriebliches Vertretungsrecht.

Beim Umfang der Information und Konsultation fehlt in der Schweiz die Verpflichtung, über zukünftige, mögliche Massnahmen bei bedrohter Beschäftigung und über mögliche Veränderung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge zu informieren.

Beim Zeitpunkt der Information und Konsultation beschränkt sich das Schweizer Recht auf mindestens einmal jährlich. Die EU-Richtlinie umschreibt den Zeitpunkt und dass der Arbeitnehmervertretung eine angemessene Zeit gewährt werden muss, um zu reagieren. Zudem

schreibt sie vor, dass die Konsultation auf „der dem Thema entsprechenden Leitungsebene“ erfolgen muss.

Die EU-Richtlinie postuliert als Ziel, über eventuell zu treffende Entscheide der Unternehmensleitung eine Vereinbarung zu erreichen. Dies kann z.B. ein Sozialplan sein. In der Schweiz fehlt eine solche Bestimmung.

Zudem ist nicht sicher, dass das Schweizer Recht genügt, den von der EU-RL vorgeschriebenen „ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheit“ der Arbeitnehmervertretung zu gewähren.

2. Rechte bei Massenentlassungen:

Bei der Definition geht die EU-RL weiter, indem auch Entlassungen von mindestens 20 Personen **innert 90 Tagen** darunter fallen, was die in der Schweiz häufig angewandte Praxis, die Mitsprache bei Massenentlassungen durch portionenweise, monatliche Entlassungen zu umgehen, verhindern könnte.

Die EU-RL spricht von einer Konsultation mit dem Ziel, „zu einer Einigung zu gelangen“. Dies fehlt in der Schweiz. Ebenso fehlt in der Schweiz der Hinweis, dass der Arbeitgeber die zweckdienlichen Informationen **rechtzeitig** im Verlauf der Konsultation zu erteilen hat.

3. Betriebsübergang:

Gemäss Schweizer Gesetzgebung ist nur der **Verkäufer** eines Betriebes zur Information verpflichtet, nach EU-RL ist dies der Verkäufer **und der Erwerber** eines Betriebes. In der Schweiz steht nur im Fusionsgesetz, dass auch der Erwerber zu informieren hat.

Bei Massnahmen, welche die Arbeitnehmenden betreffen, sieht die EU-RL wiederum nicht nur das Konsultationsrecht vor, sondern auch das Recht, eine Übereinkunft zu erzielen (z.B. in Form eines Sozialplanes).

4. Fusionsrecht:

Hier gibt es keine grossen Defizite. Die EU-RL regelt aber im Gegensatz zum Schweizer Fusionsgesetz auch den Fall einer grenzüberschreitenden Fusion mit Beteiligung eines Unternehmens mit Mitbestimmung im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan. In diesem Fall muss diese Mitbestimmungsmöglichkeit aufrecht erhalten bleiben.

5. Europäische Betriebsräte:

Hier gibt es einen grossen Nachholbedarf für transnationale Unternehmen. In den meisten schweizerischen Unternehmen, die über europäische Betriebsräte oder andere Verfahren der grenzüberschreitenden Information oder Konsultation verfügen, sind die Arbeitnehmenden in der Schweiz an diesen Verfahren beteiligt. Trotzdem gibt es einige Schweizer Unternehmen und vor allem zahlreiche ausländische Unternehmen mit Niederlassungen in der Schweiz, die den Beschäftigten in der Schweiz dieses Recht verwehren. Die EU-RL über europäische Betriebsräte muss deshalb in der Schweiz umgesetzt werden.

6./7. Mitbestimmung und europäische Aktiengesellschaft/europäische Genossenschaft:

Bei der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) sind weitergehende Rechte zur Information und Konsultation und zur Mitbestimmung (ähnlich wie beim EU-Fusionsrecht) vorgesehen.

Im Falle der Umwandlung eines Schweizer Unternehmens in eine europäische Aktiengesellschaft oder Genossenschaft, müssten Arbeitnehmende in der Schweiz auch in den Genuss dieser Rechte kommen.

8. Gesundheitsschutz/Arbeitssicherheit:

Hier gibt es keine gravierenden Unterschiede bezüglich Information und Konsultation, bzw. Beizug der Arbeitnehmenden.

Empfehlungen für die Nachbesserung in Schweizer Gesetzen oder allenfalls Gesamtarbeitsverträgen

Das Schweizer Mitwirkungsrecht muss auch für Unternehmen ab 50 Beschäftigte und nicht nur Betriebe gelten. D.h. es braucht eine Regelung der überbetrieblichen Arbeitnehmervertretung. Das Informations- und Konsultationsrecht muss auch auf alle relevanten Leitungsebenen ausgedehnt werden.

- Zudem sollen diese Rechte auch für den **öffentlichen** Bereich gelten.
- Das Schweizer Mitsprachegesetz soll auch das Recht auf die Aushandlung einer Übereinkunft, d.h. z.B. einen Sozialplan, enthalten.
- Die EU-Richtlinie nimmt zudem Bezug auf einen Sachverständigen, welche die Arbeitnehmenden hinzuziehen können. Auch das Schweizer Gesetz muss ergänzt werden durch das Recht der Arbeitnehmenden auf Beizug eines Sachverständigen ihrer Wahl (in der Regel ein gewerkschaftlicher Experte).
- Bei Massenentlassungen muss die Definition ergänzt werden: Es muss auch für Entlassungen von 20 Personen innert 90 Tagen gelten.
- Das Konsultationsrecht bei Massenentlassungen und Betriebsübergang muss ebenfalls ergänzt werden mit dem Recht auf eine entsprechende Übereinkunft.
- Bei Betriebsübergängen, Veräusserungen und Fusionen muss auch der Erwerber (Hedge Fonds!) und nicht nur der Verkäufer die Pflicht zur Information und Konsultation haben.
- Sind bei einer Fusion Arbeitnehmende beteiligt, die in ihrem bisherigen Unternehmen Mitbestimmung in einem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan haben, muss dieses Recht erhalten bleiben. Dies gilt auch bei grenzüberschreitenden Fusionen oder Veräusserungen.
- Die EU-Richtlinie über europäische Betriebsräte muss in das Schweizer Recht übernommen werden, damit Arbeitnehmende, die in der Schweiz für transnationale Unternehmen arbeiten, auch das Recht auf Information und Konsultation auf der Konzernebene erhalten.
- Ebenfalls muss das Schweizer Recht an die EU-Richtlinien über die europäische Aktiengesellschaft bzw. Genossenschaft angepasst werden. Sollten Schweizer Unternehmen oder Betriebsteile in einer europäischen Aktiengesellschaft aufgehen, müssen Arbeitnehmende in der Schweiz ebenfalls von den weitergehenden Mitwirkungsrechten Gebrauch machen können.