



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

Mitbestimmung, Mitwirkung, Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmenden

Ein Vergleich des EU-Rechts mit dem Schweizer Recht

1. Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (2002/14/EG, Allgemeiner Rahmen von Mindestvorschriften für die nationale Ebene)

	Europäisches Recht	Schweizer Recht
Geltungsbereich	Ein öffentliches oder privates Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern in einem Mitgliedstaat oder für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern in einem Mitgliedstaat. Arbeitnehmervertretung gemäss nationalen Gepflogenheiten. ⁹	Für alle privaten Betriebe, die ständig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen (Mitwirkungsgesetz: Art.1). Recht auf eine Arbeitnehmervertretung für Betriebe mit mindestens 50 ArbeitnehmerInnen.
Umfang der Unterrichtung und Anhörung	Unterrichtung über jüngste Entwicklung und die wahrscheinliche Weiterentwicklung der Tätigkeit und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens oder des Betriebs Unterrichtung und Anhörung zur Beschäftigungssituation, Beschäftigungsstruktur und wahrscheinlicher Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen oder Betrieb sowie zu gegebenenfalls geplanten antizipativen Massnahmen, insbesondere bei einer Bedrohung für die Beschäftigung Unterrichtung und Anhörung zu Entscheiden, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können	Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren (Mitwirkungsgesetz: Art.9).

<p>Zeitpunkt, Art und Weise und Ziele der Unterrichtung und Anhörung</p>	<p>Die Anhörung erfolgt a) zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es insbesondere den Arbeitnehmervetretern ermöglichen, die Informationen angemessen zu prüfen und gegebenenfalls die Anhörung vorzubereiten b) auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene c) auf der Grundlage der vom Arbeitgeber zu liefernden Informationen und der Stellungnahme, zu der die Arbeitnehmervetreter berechtigt sind d) in einer Weise, die es den Arbeitnehmervetretern gestattet, mit dem Arbeitgeber zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten e) mit dem Ziel, eine Vereinbarung über die Entscheidungen, die unter die Leitungsbefugnis des Arbeitgebers fallen, zu erreichen.</p>	<p>Keine Regelung. Gewisse Anhörungsfrist gemäss Gerichtsentscheiden.</p>
<p>Vertraulichkeit</p>	<p>Es ist den Arbeitnehmervetretern und etwaigen sie unterstützende Sachverständigen nicht gestattet, ihnen im berechtigten Interesse der Unternehmen oder Betriebe ausdrücklich als vertraulich mitgeteilte Informationen an Arbeitnehmer oder Dritte weiterzugeben. Ein Mitgliedstaat kann es Arbeitnehmervetretern oder sie unterstützende Personen jedoch gestatten, vertrauliche Informationen an Arbeitnehmer und Dritte weiterzugeben, die zur Vertraulichkeit verpflichtet sind.</p>	<p>Die Mitglieder der Arbeitnehmervetreterung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet. Verschwiegenheit gegenüber allen Personen in Angelegenheiten, bei denen es von Arbeitgeberseite oder Arbeitnehmervetreterung verlangt wird, oder in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. (Mitwirkungsgesetz Art. 14)</p>
<p>Rechtspflege</p>	<p>Unbeschadet bestehender einzelstaatlicher Verfahren sehen die Mitgliedstaaten Rechtsbehelfsverfahren auf dem Verwaltungsweg oder vor Gericht vor, falls gemäß der Arbeitgeber Vertraulichkeit verlangt oder die Informationen verweigert. Sie können ferner Verfahren vorsehen, die dazu bestimmt sind, die Vertraulichkeit der betreffenden Informationen zu wahren.</p>	<p>Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen. Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf</p>

		Feststellung. (Mitwirkungsgesetz Art. 15)
Schutz der Arbeitnehmervertretung	Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen.	Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern. Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen. (Mitwirkungsgesetz Art. 12)

2. Massentlassungen (98/59/EG)

	Europäisches Recht	Schweizer Recht
Begriff	Massentlassungen sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen - nach Wahl der Mitgliedstaaten - die Zahl der Entlassungen: i) entweder innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen mindestens 10 in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern; mindestens 10 v. H. der Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmern; mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern, ii) oder innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20, und zwar unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind, beträgt;	Als Massentlassungen gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden: i) mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern beschäftigt; ii) mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigt; iii) mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern beschäftigen. (OR Art. 335d)
Information und Konsultation	Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Massentlassungen vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen.	Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren. (OR Art. 335f)
	Diese Konsultationen erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmassnahmen, die insbesondere Hilfen für	Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. (OR Art. 335f)

	eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern.	
	Damit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können, hat der Arbeitgeber ihnen rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und in jedem Fall schriftlich folgendes mitzuteilen: die Gründe der geplanten Entlassung; die Zahl und die Kategorien der zu entlassenden Arbeitnehmer; die Zahl und die Kategorien der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer; den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen; die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, soweit die innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken dem Arbeitgeber die Zuständigkeit dafür zuerkennen; die vorgesehene Methode für die Berechnung etwaiger Abfindungen, soweit sie sich nicht aus den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken ergeben.	Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen: die Gründe der Massenentlassung, die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer; den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen. (OR Art. 335f)
Verfahren	Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen. Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass im Fall einer geplanten Massenentlassung, die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung über die Einstellung der Tätigkeit des Betriebs erfolgt, der Arbeitgeber diese der zuständigen Behörde nur auf deren Verlangen schriftlich anzuzeigen hat. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmervertretern eine Abschrift der in Absatz 1 genannten Anzeige zu übermitteln.	Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen. (OR Art. 335g)
	Die Anzeige muss alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung und die Konsultationen der Arbeitnehmervertreter enthalten, insbesondere die Gründe der Entlassung, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen.	Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten. (OR Art. 335g)

	<p>Die Arbeitnehmervertreter können etwaige Bemerkungen an die zuständige Behörde richten.</p> <p>Die der zuständigen Behörde angezeigten beabsichtigten Massenentlassungen werden frühestens 30 Tage nach Eingang der Anzeige wirksam; die im Fall der Einzelkündigung für die Kündigungsfrist geltenden Bestimmungen bleiben unberührt. Die Mitgliedstaaten können der zuständigen Behörde jedoch die Möglichkeit einräumen, die Frist zu verkürzen.</p>	<p>Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird. (OR Art. 335g)</p>
	<p>Die Frist muss von der zuständigen Behörde dazu benutzt werden, nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme zu suchen.</p>	<p>Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen. (OR Art. 335g)</p>
Fristverlängerung	<p>Soweit die ursprüngliche Frist weniger als 60 Tage beträgt, können die Mitgliedstaaten der zuständigen Behörde die Möglichkeit einräumen, die ursprüngliche Frist auf 60 Tage, vom Zugang der Anzeige an gerechnet, zu verlängern, wenn die Gefahr besteht, dass die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme innerhalb der ursprünglichen Frist nicht gelöst werden können.</p> <p>Die Mitgliedstaaten können der zuständigen Behörde weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten einräumen.</p> <p>Die Verlängerung ist dem Arbeitgeber vor Ablauf der ursprünglichen Frist mitzuteilen und zu begründen.</p> <p>Die Mitgliedstaaten können davon absehen, diesen Artikel im Fall von Massenentlassungen infolge einer Einstellung der Tätigkeit des Betriebs anzuwenden, wenn diese Einstellung aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgt.</p>	

3. Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (2001/23/EG)

	Europäisches Recht	Schweizer Recht
	Die Rechte und Pflichten der Veräusserers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis gehen aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über.	Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt. (OR Art. 333a F)
GAV	Nach dem Übergang erhält der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Masse aufrecht, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräusserer vorgesehen waren. Die Mitgliedstaaten dürfen den Zeitraum der Aufrechterhaltung begrenzen, allerdings darf dieser nicht weniger als ein Jahr betragen	Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet. (OR Art. 333a F)
Kündigung	Der Übergang stellt als solcher für den Veräusserer oder den Erwerber keinen Grund zur Kündigung dar. Diese Bestimmung steht etwaigen Kündigungen aus wirtschaftlichen, technischen. oder organisatorischen Gründen nicht entgegen.	Bei Ablehnung des Überganges wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber des Betriebes und der Arbeitnehmer sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet. (OR Art. 333a F)
Konsultation	Der Veräusserer und der Erwerber sind verpflichtet, die Vertreter der betroffenen Arbeitnehmer zu informieren über: Zeitpunkt des Übergangs, Grund, rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Arbeitnehmer, die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Massnahmen. Der Veräusserer ist verpflichtet, den Vertretern seiner Arbeitnehmer diese Informationen rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu übermitteln. Der Erwerber ist verpflichtet, den Vertretern seiner Arbeitnehmer diese Informationen rechtzeitig zu übermitteln, auf jeden Fall aber bevor diese Arbeitnehmer von dem Übergang hinsichtlich ihrer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen unmittelbar betroffen werden.	Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über: den Grund des Übergangs; die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer. (OR Art. 333a F)

	Zieht der Veräusserer bzw. der Erwerber Maßnahmen hinsichtlich seiner Arbeitnehmer in Betracht, so ist er verpflichtet, die Vertreter seiner Arbeitnehmer rechtzeitig zu diesen Maßnahmen zu konsultieren, um eine Übereinkunft anzustreben.	Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervvertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren. (OR Art. 333a F)
	Die Information und die Konsultation müssen sich zumindest auf die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen erstrecken	

4. Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten (2005/56/EG)

	Europäisches Recht	Schweizer Recht
Geltungsbereich	Diese Richtlinie gilt für Verschmelzungen von Kapitalgesellschaften, die nach Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind und ihren satzungsmässigen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung in der Gemeinschaft haben, sofern mindestens zwei der Gesellschaften dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen.	Dieses Gesetz regelt die Anpassung der rechtlichen Strukturen von Kapitalgesellschaften, Kollektiv- und Kommanditgesellschaften, Genossenschaften, Vereinen, Stiftungen und Einzelfirmen im Zusammenhang mit Fusionen, Spaltungen, Umwandlungen und Vermögensübertragungen. (FusG Art. 1)
Information und Konsultation	Das Leitungs- oder Verwaltungsorgan jeder der sich verschmelzenden Gesellschaften erstellt einen für die Gesellschafter bestimmten Bericht, in dem die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der grenzüberschreitenden Verschmelzung erläutert und begründet und die Auswirkungen der grenzüberschreitenden Verschmelzung auf die Gesellschafter, ihre Gläubiger und die Arbeitnehmer erläutert werden. Der Bericht ist den Gesellschaftern und den Vertretern der Arbeitnehmer oder – wenn es solche Vertreter nicht gibt - den Arbeitnehmern direkt spätestens einen Monat vor der Gesellschafterversammlung zugänglich zu machen. Bezüglich Informations- und Konsultationsrechten siehe RL 94/45/EG und 2001/23/EG.	Die obersten Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften müssen einen schriftlichen Bericht über die Fusion erstellen. Sie können den Bericht auch gemeinsam verfassen. Der Bericht enthält rechtliche und wirtschaftliche Erläuterungen und Begründungen zur Fusion. (FusG Art. 14) Für die Konsultation der Arbeitnehmervvertretung findet für den übertragenden wie auch für den übernehmenden Rechtsträger Artikel 333a des OR Anwendung. (Art. 333a OR: Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervvertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über: den Grund des Übergangs; die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.

		<p>Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervvertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.) Werden diese Vorschriften nicht eingehalten, so kann die Arbeitnehmervvertretung vom Gericht verlangen, dass es die Eintragung der Vermögensübertragung im Handelsregister untersagt. Diese Bestimmung findet <i>auch Anwendung auf übernehmende Rechtsträger mit Sitz im Ausland.</i>(FusG Art. 77)</p>
<p>Mitbestimmung</p>	<p>(1) Unbeschadet des Absatzes 2 findet auf die aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft die Regelung für die Arbeitnehmermitbestimmung Anwendung, die gegebenenfalls in dem Mitgliedsstaat gilt, in dem diese Gesellschaft ihren Sitz hat.</p> <p>(2) Die Regelung für die Arbeitnehmermitbestimmung (...) findet keine Anwendung, wenn in den 6 Monaten vor der Veröffentlichung des Verschmelzungsplan mindestens eine der an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften durchschnittlich mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt und in dieser Gesellschaft ein System der Arbeitnehmermitbestimmung im Sinne des Artikels 2 Buchstabe k der Richtlinie 2001/86/EG besteht, oder wenn das für die aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft massgebende innerstaatliche Recht a) nicht mindestens den gleichen Umfang an Mitbestimmung der Arbeitnehmer vorsieht, wie er in den jeweiligen an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften bestand, wobei dieser Umfang als der Anteil der die Arbeitnehmer vertretenden Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans oder ihrer Ausschüsse oder des Leitungsgremiums ausgedrückt wird (...), b) für Arbeitnehmer in Betrieben der aus der grenzüberschreitenden</p>	<p>Keine Regelung</p>

	<p>Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft, die sich in anderen Mitgliedstaaten befinden, nicht den gleichen Anspruch auf Ausübung von Mitbestimmungsrechten vorsieht, wie sie den Arbeitnehmern in demjenigen Mitgliedstaat gewährt werden, in dem die aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft ihren Sitz hat</p>	
--	---	--

5. Einsetzung eines europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (94/45/EG)

	Europäisches Recht	Schweizer Recht
<p>Einsetzung eines europäischen Betriebsrates</p>	<p>ein europäischer Betriebsrat wird eingesetzt, falls das Unternehmen folgende Voraussetzungen erfüllt: ein Unternehmen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten und mit jeweils mindestens 150 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten. (Art. 2 Abs. 1 a))</p>	<p>Die europäische Richtlinie wurde in der Schweiz nicht umgesetzt.</p>
<p>Information und Konsultation</p>	<p>Der Europäische Betriebsrat ist befugt, einmal jährlich mit der zentralen Leitung zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichts, über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten. Die örtlichen Unternehmensleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt. Diese Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen</p>	

Mitbestimmung, Mitwirkung, Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmenden
Ein Vergleich des EU-Rechts mit dem Schweizer Recht

10/15

	Teilen dieser Einheiten und auf Massentlassungen. (Subsidiäre Vorschriften Abs.2)	
--	--	--

<p>Information und Konsultation bei aussergewöhnlichen Umständen</p>	<p>Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, so hat der engere Ausschuss oder, falls nicht vorhanden, der Europäische Betriebsrat das Recht, darüber unterrichtet zu werden. Er hat das Recht, auf Antrag mit der zentralen Leitung oder anderen geeigneteren, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebenen innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer unterrichtet und angehört zu werden. (Subsidiäre Vorschriften Abs.3)</p>	
--	--	--

6. Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft (SE) hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (2001/86/EG)

	Europäisches Recht	Schweizer Recht
<p>Auffangregelung für die Unterrichtung und Anhörung</p>	<p>Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegungen, Verlagerungen, Betriebs- oder Unternehmensschließungen oder Massenentlassungen, so hat das Vertretungsorgan das Recht, darüber unterrichtet zu werden. Das Vertretungsorgan oder - wenn das Vertretungsorgan dies, insbesondere bei Dringlichkeit, beschließt - der engere Ausschuss hat das Recht, auf Antrag mit dem zuständigen Organ der SE oder den Vertretern einer geeigneteren mit eigenen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebene innerhalb der SE zusammenzutreffen, um über Maßnahmen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, unterrichtet und dazu gehört werden. <i>Wenn das zuständige Organ beschließt, nicht im Einklang mit der von dem Vertretungsorgan abgegebenen Stellungnahme zu handeln, hat das Vertretungsorgan das Recht, ein</i></p>	<p>Die europäische Richtlinie wurde in der Schweiz nicht umgesetzt. Sie gilt nur für Gesellschaften, die dem europäischen Statut (Aktienrecht) unterstehen.</p>

	<i>weiteres Mal mit dem zuständigen Organ der SE zusammenzutreffen, um eine Einigung herbeizuführen.</i> (Verbesserung gegenüber der Regelung über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates (94/45/EG)) (Teil 2 der Auffangregelung)	
Auffangregelung für die Mitbestimmung	Für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der SE gelten folgende Bestimmungen: a) Fanden im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE Vorschriften eines Mitgliedstaats über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Verwaltungs- oder im Aufsichtsorgan vor der Eintragung Anwendung, so finden alle Komponenten der Mitbestimmung der Arbeitnehmer weiterhin Anwendung. Buchstabe b gilt diesbezüglich sinngemäß. b) In den Fällen der Gründung einer SE haben die Arbeitnehmer der SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe und/oder ihr Vertretungsorgan das Recht, einen Teil der Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans der SE zu wählen oder zu bestellen oder deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen, wobei die Zahl dieser Mitglieder sich nach dem höchsten maßgeblichen Anteil in den beteiligten Gesellschaften vor der Eintragung der SE bemisst.	

7. Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft (SCE) hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (RL 2003/72/EG)

	Europäisches Recht	Schweizer Recht
Auffangregelung für die Unterrichtung und Anhörung	Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, insbesondere bei Verlegungen, Verlagerungen, Betriebs- oder Unternehmensschließungen oder Massenentlassungen, so hat das Vertretungsorgan das Recht, darüber unterrichtet zu werden. Das Vertretungsorgan oder — wenn das Vertretungsorgan dies, insbesondere bei Dringlichkeit, beschließt — der engere Ausschuss hat das Recht, auf Antrag mit dem zuständigen Organ der	Die europäische Richtlinie wurde in der Schweiz nicht umgesetzt. Sie gilt nur für Gesellschaften, die dem europäischen Genossenschaftsstatut unterstehen.

	<p>SCE oder den Vertretern einer geeigneteren mit eigenen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebene innerhalb der SCE zusammenzutreffen, um über Maßnahmen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben, unterrichtet und dazu gehört zu werden.</p> <p>Wenn das zuständige Organ beschließt, nicht im Einklang mit der von dem Vertretungsorgan abgegebenen Stellungnahme zu handeln, hat das Vertretungsorgan das Recht, ein weiteres Mal mit dem zuständigen Organ der SCE zusammenzutreffen, um eine Einigung herbeizuführen.</p>	
Mitbestimmung	<p>Fanden im Fall einer durch Umwandlung gegründeten SCE Vorschriften eines Mitgliedstaats über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Verwaltungs- oder im Aufsichtsorgan vor der Eintragung Anwendung, so finden alle Komponenten der Mitbestimmung der Arbeitnehmer weiterhin auf die SCE Anwendung. Buchstabe b) gilt diesbezüglich sinngemäß.</p> <p>b) In den Fällen der Gründung einer SCE haben die Arbeitnehmer der SCE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe und/oder ihr Vertretungsorgan das Recht, einen Teil der Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans der SCE zu wählen oder zu bestellen oder deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen, wobei die Zahl dieser Mitglieder sich nach dem höchsten maßgeblichen Anteil in den beteiligten Gesellschaften vor der Eintragung der SCE bemisst.</p>	

8. Gesundheitsschutz / Arbeitssicherheit (GSAS)

	Europäisches Recht	Schweizer Recht
Gesetzliche Grundlagen	Richtlinie 89/391/EWG vom 12.6.1989 (Durchführung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden bei der Arbeit).	Mitwirkungsgesetz (Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben) – insbes. Art. 9 / 10a / 12. UVG (Unfallversicherungsgesetz) – insbes. Art. 82 Abs. 2.

		VUV (Verordnung über die Unfallverhütung) – insbes. Art. 6a ArG (Arbeitsgesetz) – insbes. Art. 6 Abs. 3. ArGV3 (Arbeitsgesetz – Verordnung Gesundheitsvorsorge) – insbes. Art. 6.
Grundsatz	Die Arbeitgeber hören die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter an und ermöglichen deren Beteiligung bei allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz.	Den Arbeitnehmenden oder deren Vertretung im Betrieb steht in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit ein Mitwirkungsrecht zu.
Konkretisierung: Kernpunkte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anhörung der Arbeitnehmenden. ▪ Recht der Arbeitnehmenden bzw. ihrer VertreterInnen, Vorschläge zu unterbreiten. ▪ Ausgewogene Beteiligung nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken – namentlich auch bei der Benennung durch den Arbeitgeber von Arbeitnehmenden mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz (siehe unten). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anspruch auf frühzeitige und umfassende Information sowie auf Anhörung. ▪ Recht, Vorschläge zu unterbreiten, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft. ▪ Der Arbeitgeber hat seinen Entscheid zu begründen, wenn er den Einwänden und Vorschlägen der Arbeitnehmenden oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.
Personen mit besonderen Funktionen	<p>Arbeitnehmende bzw. ArbeitnehmerInnenvertreterInnen mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz (*) haben das Recht, den Arbeitgeber um geeignete Massnahmen zu ersuchen und ihm diesbezüglich Vorschläge zu unterbreiten.</p> <p>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmende mit einer besonderen Funktion eine ausreichende Arbeitsbefreiung ohne Lohnausfall zu gewähren und ihnen die erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen, um ihnen die Wahrnehmung ihrer Rechte und Aufgaben zu ermöglichen.</p> <p>(*) U.a. vom Arbeitgeber ernannte Arbeitnehmende, die von ihm mit Schutzmassnahmen beauftragt werden (Erste Hilfe, Brandbekämpfung, Evakuierung, ...).</p>	<p>Im Rahmen seiner Weisungsbefugnis kann der Arbeitgeber Arbeitnehmende mit Massnahmen zur Unfallprävention und zum Gesundheitsschutz beauftragen – in besonderen Fällen ist er dazu verpflichtet: beispielsweise muss er auf jeder Baustelle eine Person bezeichnen, die für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zuständig ist; diese Person kann den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern diesbezügliche Weisungen erteilen.</p> <p>Hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit bestimmten Aufgaben der Arbeitssicherheit betraut, so muss er ihn in zweckmässiger Weise aus- und weiterbilden und ihm klare Weisungen und Kompetenzen erteilen. Die für die Aus- oder Weiterbildung benötigte Zeit gilt in der Regel als Arbeitszeit.</p>

Mitwirkung beim Gesetzesvollzug	Die Vertreter der Arbeitnehmenden müssen die Möglichkeit haben, bei Besuchen und Kontrollen der zuständigen Behörden ihre Bemerkungen vorzubringen.	Die Personalvertretung oder betroffene Arbeitnehmende müssen die Möglichkeit haben, sich bei Besuchen und Kontrollen der zuständigen Behörden sowie bei Audits zu beteiligen.
Mitwirkung und Schutz vor Kündigung / Benachteiligung am Arbeitsplatz	Den Arbeitnehmenden mit einer besonderen Funktion (siehe oben) dürfen aufgrund ihrer Tätigkeit (im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) keinerlei Nachteile entstehen.	Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen.
Uebergeordnete Instanzen	Arbeitnehmende bzw. ihre VertreterInnen haben das Recht sich (gemäss den nationalen Rechtsvorschriften) an die zuständige Behörde zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Massnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz sicherzustellen.	Arbeitnehmende, die das Gefühl haben, dass Sicherheit bzw. Gesundheitsschutz in ihrem Betrieb oder an ihrem Arbeitsplatz nicht gewährleistet ist bzw. Missstände nicht behoben werden, können sich an die mit dem Gesetzesvollzug betrauten Instanzen wenden: Suva bzw. Arbeitsinspektorat. Diese sind verpflichtet, unter Wahrung der Anonymität des/der Fragstellers/in, die Beanstandung weiterzuverfolgen.