



Illustration: Jonas Raeber

# Betriebliche Sozialpartnerschaft

Die Belegschaft hat zahlreiche gesetzliche Mitwirkungsbereiche. Wo vorhanden, übernimmt die gewählte innerbetriebliche Arbeitnehmervertretung die Mitwirkung und vertritt gegenüber der Geschäftsleitung die Interessen der Kolleginnen und Kollegen.

Text: Brigitte Kraus-Meier



**Brigitte Kraus-Meier** ist Juristin und Unternehmenskommunikatorin. Als Inhaberin der Agentur «konzis» in Zürich begleitet sie Unternehmen in Veränderungsprozessen mit personalrechtlichen Folgen.

[konzis.ch](http://konzis.ch)

Sozialpartnerschaften existieren auf verschiedenen Ebenen und zu unterschiedlichen Themen. Auf Branchenebene stehen sich beispielsweise Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gegenüber, die miteinander Gesamtarbeitsverträge abschliessen. Auch einzelne Arbeitgebende können auf Firmenebene einen Gesamtarbeitsvertrag mit einem oder mehreren externen Arbeitnehmerverbänden (Gewerkschaften) abschliessen. Zudem gibt es die betriebliche Sozialpartnerschaft, bei der auf der einen Seite die gewählte Arbeitnehmervertretung steht und auf der anderen die Geschäftsleitung oder eine von ihr ernannte Arbeitgeberdelegation.

## Keine Mitbestimmung

Das Mitwirkungsgesetz (MwG) regelt, in welchen Bereichen den Arbeitnehmenden eine Mitwirkung zusteht und unter welchen Voraussetzungen eine Arbeitnehmervertretung bestellt werden kann. Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz in Deutschland sieht das Schweizer Mitwirkungsgesetz keine tatsächliche Mitentscheidung vor. Art und Umfang der Mitwirkung werden je nach Thema zudem gesetzlich unterschiedlich definiert. So unterscheidet das Mitwirkungsgesetz zwischen dem Informationsrecht, das der Arbeitnehmervertretung zusteht, und den besonderen Mitwirkungsrechten, die in den entsprechenden Gesetzen genauer definiert sind. Gemeinsam ist den verschiedenen Formen, dass keine Mitbestimmung im Sinne einer Mitentscheidung besteht. Allerdings geht der Gesetzgeber immer

häufiger davon aus, dass innerhalb eines Unternehmens eine Sozialpartnerschaft besteht, also eine gewählte Arbeitnehmervertretung existiert. Gleichzeitig erweitert der Gesetzgeber die Bereiche der Mitwirkung laufend. Zwar besteht keine Pflicht, eine Arbeitnehmervertretung einzusetzen, da Mitarbeitende die Mitwirkung gemeinsam ausüben können. Faktisch geniessen Unternehmen mit einer Arbeitnehmervertretung aber gesetzliche Vorzüge.

## Vereinfachung dank Arbeitnehmervertretung

Auf den ersten Blick existieren einige Mitwirkungsbereiche, die wenig bedeutend erscheinen. Setzt ein Unternehmen aber eine Arbeitnehmervertretung ein, wird ihm die Arbeit wesentlich erleichtert – beispielsweise bei der Einführung von Kurzarbeit. Gilt bei der Kurzarbeit keine pandemiebedingte Sonderregelung, muss der Arbeitgebende von jedem Mitarbeitenden eine schriftliche Zustimmung zur Kurzarbeit vorlegen, wenn das Unternehmen diese voranmelden will. Von einer solchen Einzelzustimmung können Unternehmen jedoch absehen, wenn sie über eine legitimierte Arbeitnehmervertretung verfügen, da diese stellvertretend für die Belegschaft die Zustimmung erteilen kann. Welche administrative Vereinfachung das bei mittelgrossen oder grossen Unternehmen mit sich bringt, ist offensichtlich.

Bei der Einführung von Überwachungsmaßnahmen gestaltet sich die Mitwirkung etwas anders: Hier sind die Mitarbeitenden vorgängig zu informieren und anzuhören.

Die systematische Überwachung ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitgebende ein überwiegend anderes Interesse als die Verhaltenskontrolle vorweisen kann, wenn die Kontrollmassnahmen verhältnismässig sind und wenn den Mitarbeitenden aufgrund des Gesundheitsschutzes eine Mitwirkung zugestanden wurde.

Hier geht die Mitwirkung noch einen Schritt weiter. Nebst der Information und Anhörung steht der Belegschaft im Zusammenhang mit Gesundheitsvorsorge sogar das Recht auf Beratung zu (Art. 6 ArGV 3 i.V.m. Art. 48 Abs. 2 ArG). Die Mitwirkung geht also über die blosser Konsultation hinaus. Es ist offensichtlich, dass gerade auch bei Massnahmen des Gesundheitsschutzes die Beratung mit der Arbeitnehmervertreter-Gruppe wesentlich einfacher ist, als wenn das Thema mit der Gesamtbelegschaft diskutiert werden muss.

Ein anderer Anwendungsfall von betrieblicher Mitwirkung ist die Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung. Diese ist dann möglich, wenn Arbeitgebende und Arbeitnehmervertretung eine Verichtsregelung treffen, wonach die Arbeitszeiterfassung nicht detailliert, sondern vereinfacht geführt werden soll (nur die tägliche Gesamtdauer und nicht die genauen Uhrzeiten). Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, muss die Mehrheit der Belegschaft zustimmen. Der Gesetzgeber geht also auch bei der Arbeitszeiterfassung davon aus, dass Unternehmen eine betriebliche Arbeitnehmervertretung haben, indem er ihr die Zustimmungskompetenz ausdrücklich zuweist.

In jüngster Zeit wurde der Arbeitnehmervertretung ein weiteres gesetzliches Mitwirkungsrecht zugewiesen hinsichtlich der neu eingeführten Lohnvergleichsanalysen, die für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden gilt. Diese erfolgt in zwei Schritten: Zunächst werden die Daten nach wissenschaftlichen Standards erhoben und danach überprüft. Für die Datenüberprüfung bedarf es einer Revisionsgesellschaft oder einer legitimierten Arbeitnehmervertretung (Art. 13d lit. b GLG). Welche der beiden Varianten dem Unternehmen günstiger zu stehen kommt, dürfte klar sein.

### Klassische Mitwirkungsbereiche

Diese Beispiele zeigen, dass sich die gesetzlichen Mitwirkungsrechte längst nicht nur auf die bekannten Bereiche beschränken, denn die nachfolgende Aufzählung gemäss Art. 10 des Mitwirkungsgesetzes ist keine abschliessende:

- Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Betriebsübergang nach Art. 333 OR
- Massenentlassungen nach Art. 335d ff. OR
- Beruflicher Vorsorge wie der Anschluss oder die Auflösung eines Anschlussvertrags

In dieser Aufzählung ebenfalls nicht enthalten ist das Recht der Arbeitnehmervertretung, einen Sozialplan zu verhandeln (vgl. Art. 335i OR). Die Sozialplanmitwirkung der Arbeitnehmervertretung geht sehr weit, da eine

«Eine Arbeitnehmervertretung hat keine eigene Rechtspersönlichkeit.

Aus diesem Grund fehlt ihr die Tariffähigkeit, die es für den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags bräuchte. Die Arbeitnehmervertretung kann somit keine Anstellungsbedingungen verhandeln, das ist Arbeitnehmerverbänden und Gewerkschaften vorbehalten.»

Brigitte Kraus-Meier,  
Inhaberin von konzis

gesetzliche Verhandlungs- und Abschlusspflicht besteht. Gibt es keine interne Arbeitnehmervertretung, muss das Unternehmen die Sozialplanverhandlung gemeinsam mit allen Mitarbeitenden führen. Voraussetzung ist, dass dafür eine Arbeitnehmervertretung nach den Grundsätzen des Mitwirkungsgesetzes bestellt wurde. Eine lose formierte Arbeitnehmerdelegation kann dagegen nicht die gleichen Rechte ausüben.

### Gestaltungsfreiheit

Neben den gesetzlichen Mitwirkungsrechten können einer Arbeitnehmervertretung auch zusätzliche Bereiche zugewiesen werden.

In der Praxis ist die Unterscheidung nach Mitwirkungsart hilfreich. Häufig differenziert man Information, Mitsprache und Mitbestimmung. Abhängig vom wirtschaftlichen Umfeld und von der Rollenklärung der internen Arbeitnehmervertretung wandeln sich die Mitwirkungsbereiche über die Jahre. Wie weit die Rechte einer Arbeitnehmervertretung gehen, hängt im Wesentlichen auch von der Unternehmenskultur ab. Zu beachten ist zudem, dass auch eine innerbetriebliche Sozialpartnerschaft Beziehungspflege benötigt.

### Keine GAV-Kompetenz

Eine Arbeitnehmervertretung hat keine eigene Rechtspersönlichkeit. Aus diesem Grund fehlt ihr die Tariffähigkeit, die es für den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags bräuchte. Die Arbeitnehmervertretung kann somit keine Anstellungsbedingungen verhandeln, das ist Arbeitnehmerverbänden und Gewerkschaften als juristische Personen vorbehalten.

Die Trennung zwischen externen Arbeitnehmerverbänden und interner Arbeitnehmervertretung ist nicht immer scharf. Wo gesamtarbeitsvertragliche jährliche Lohnverhandlungen existieren, werden diese teilweise auf Betriebsebene zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung geführt. Daneben gibt es auch andere Verflechtungen. Beispielsweise Reglemente der Arbeitnehmervertretung, die nicht zwischen ihr und der Geschäftsleitung vereinbart werden, sondern zwischen den Arbeitnehmerverbänden (aus GAV) und der Geschäftsleitung. Daneben kommt es häufig vor, dass die Nominierung für eine Arbeitnehmervertretungskandidatur durch die Verbände vorgenommen wird, womit Mitarbeitende ohne eine Gewerkschaftszugehörigkeit faktisch kaum eine Chance haben, gewählt zu werden. Eine solche Verflechtung sollte man meines Erachtens hinterfragen. Für eine gute innerbetriebliche Interessensvertretung der Kolleginnen und Kollegen sollte eine Arbeitnehmervertretung von Gewerkschaften weitgehend unabhängig und selbstständig agieren können. Wogegen sich die GAV-Sozialpartner (Arbeitnehmerverbände und Gewerkschaften) auf die Verhandlung der Anstellungsbedingungen und Löhne fokussieren sollten. Eine Entflechtung dieser beiden Sozialpartnerschaftsebenen schafft Kompetenzklarheit.

In der Gesetzesentwicklung ist eine klare Tendenz feststellbar, wonach vom Bestehen einer betrieblichen Sozialpartnerschaft ausgegangen wird. Man mag das als Rückschritt empfinden. Gemessen an der wirtschaftlichen Realität, wonach Betriebsentscheide schneller und von einschneidender Konsequenz getroffen werden, bietet eine funktionierende betriebliche Sozialpartnerschaft dem Unternehmen aber durchaus Vorteile. Deshalb sollte jedes Unternehmen die Einsetzung einer legitimierten Arbeitnehmervertretung prüfen und damit die Vorteile einer schnelleren Entscheidungsumsetzung nutzen. ■