



KEINE ANGST VOR ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

BEIM BEGRIFF ARBEITNEHMERVERTRETUNG ZUCKEN GESCHÄFTSLEITUNGSMITGLIEDER REGELRECHT ZUSAMMEN. SCHLIMMER NOCH: FIRMEN BRÜSTEN SICH TEILWEISE REGELRECHT DAMIT, KEINE ARBEITNEHMERVERTRETUNG ZU HABEN. DIE ANGST, MIT EINER MITARBEITERVERTRETUNG MACHT EINZUBÜSSEN, IST ABER UNBEGRÜNDET.

Gastbeitrag: Brigitte Kraus



Brigitte Kraus ist Inhaberin von konzis, einer Agentur für Arbeitsrecht und Kommunikation in Zürich. Sie ist Juristin und Unternehmenskommunikatorin und ausserdem Partnerin für Arbeitsrecht und Kommunikation des Personalmanagement-Netzwerks.
hr4hr.ch
konzis.ch

Zugegeben, wirft man einen Blick in das benachbarte Deutschland, kann man sich ausmalen, woher der Argwohn gegenüber Arbeitnehmervertretungen stammt. Doch eines vorweg: Die Arbeitnehmervertretung nach Schweizer Recht ist kein Vergleich zum deutschen Pendant. Von Gesetzes wegen hat der deutsche Betriebsrat die Aufgabe, das Unternehmen zu überwachen und für Einhaltung von Recht und Ordnung zu sorgen. Der Betriebsrat wird daher in der Regel investigativ und anklagend arbeiten und sich immer als Opposition zur Geschäftsführung sehen.

Deutscher Betriebsrat

In den Paragraphen 87 ff. des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) wird definiert, wo der Betriebsrat ein effektives Mitbestimmungsrecht hat. Die Liste ist lang und beinhaltet unter anderem Themen wie Arbeitszeit, Lohngestaltung oder mobiles Arbeiten. In diesen Bereichen müssen sich Geschäftsführung und Betriebsrat zwingend einig sein, ansonsten entscheidet eine Einigungsstelle über die betriebliche Angelegenheit. Auch bei personellen Einzelmassnahmen geht nichts ohne die Zustimmung des Betriebsrats, ob bei Einstellung, Ein- oder Umgruppierung oder bei Versetzung von Mitarbeitenden. Ebenso bei Kündigungen: Der Betriebsrat hat ein Vetorecht und muss vor jeder Kündigung angehört werden. Spricht der Arbeitgebende eigenmächtig eine Kündigung aus, ist diese unwirksam.

Nebst diesen weitreichenden Kompetenzen, die dem deutschen Betriebsrat von Gesetzes wegen zugeschrieben werden, fällt auf, dass auch die Zusammensetzung und das Wahlprozedere detailliert gesetzlich geregelt sind. Zum Vergleich: Das schweizerische Mitwirkungsgesetz, in Kraft seit 1. Mai 1994, umfasst 16 Artikel. Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz dagegen beinhaltet 132 Paragraphen (Verordnungen nicht eingeschlossen).

Für Schweizer Arbeitgebende erscheint das deutsche Betriebsverfassungsgesetz sehr starr, formalistisch und etwas aus der Zeit gefallen. Wo Führungskulturen auf Augenhöhe etabliert sind, ist eine interne Überwachungsinstanz im Sinne des deutschen Betriebsrats wenig hilfreich. Mit diesem Blick nach Deutschland versteht man nur zu gut, wenn Schweizer Arbeitgebende beim Stichwort Arbeitnehmervertretung dicht machen.

Mitwirkungskompetenz selbst gestalten

Bezüglich Belegschaftsmitwirkung kann man mit Genugtuung feststellen, dass der Schweizer Gesetzgeber für einmal nicht hinterherhinkt, sondern Vorreiter war. Er setzte mit dem Mitwirkungsgesetz einen Rahmen, zu welchen Fragen die Arbeitnehmervertretung informiert oder allenfalls konsultiert wird. Eine eigentliche Mitbestimmung, wie beim deutschen Betriebsrat, kennt das Schweizer Arbeitsrecht nicht (abgesehen vom gesetzlichen Sozialplan). Geschweige denn, dass die Arbeitnehmervertretung bei Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen von Mitarbeitenden mitredet oder mitentscheidet.

Selbstverständlich sind die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmervertretung frei, die Kompetenzbereiche gemeinsam festzulegen und reglementarisch gegenüber den wenigen gesetzlichen Bereichen zu erweitern. Tatsächlich wird das auch oft gemacht, indem in einem eigenen Reglement definiert wird, wo die Arbeitnehmervertretung ein Informations-, Mitsprache- und allenfalls ein Mitbestimmungsrecht hat. Häufig weisen Unternehmen mit einer gewählten Arbeitnehmervertretung dieser mehr Mitwirkungsbereiche zu als im Gesetz vorgesehen. Doch generell bleiben die Kompetenzbereiche weniger weitreichend, als wenn das Unternehmen mit Arbeitnehmerverbänden (Gewerkschaften) direkt in einer Sozialpartnerschaft stehen würde.

Der Weg zur Arbeitnehmervertretung

In der Schweiz besteht in Betrieben ab einer Grösse von mindestens 50 Arbeitnehmenden das Recht auf Bildung einer Arbeitnehmervertretung. Wie man eine solche Arbeitnehmervertretung bestellen soll, wird nur sehr rudimentär im Mitwirkungsgesetz definiert. Es sind folgende Schritte nötig:

1. Antrag: Wenn mindestens ein Fünftel der Arbeitnehmenden dies wünschen, muss eine Abstimmung durchgeführt werden zur Frage, ob eine Arbeitnehmervertretung zu wählen sei. In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmenden reicht es, wenn mindestens 100 Mitarbeitende eine Abstimmung verlangen.
2. Abstimmung: Eine geheime Abstimmung stellt fest, ob die Mehrheit der Stimmenden für eine Arbeitnehmervertretung ist.
3. Wahl: Erst wenn sich die Mehrheit der Abstimmenden für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht, ist eine solche zu wählen.

Dass der Gesetzgeber die Mitwirkung nicht als Opposition oder Kampf versteht, ergibt sich dadurch, dass im Mitwirkungsgesetz Art. 5 Abs. 3 steht, dass die Abstimmung und Wahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam zu organisieren sei. Es ist also zwingend erforderlich, dass sich die beiden Parteien schon von Beginn weg zusammensetzen und sich über einen Ablauf einigen. Das Konsensprinzip gilt somit auch für die innerbetriebliche Sozialpartnerschaft. In

der Praxis läuft es indes meist so, dass die eine oder andere Seite einen konkreten Vorschlag macht und die andere Seite einlädt, sich dazu zu äussern.


Gleichwohl ging der Schweizer Gesetzgeber davon aus, dass der Wunsch nach einer Vertretung wohl immer von der Arbeitnehmerseite kommt und sich diese gegen den Arbeitgebenden durchsetzen muss. Nun kann es aber sein, dass ein Arbeitgebender eine Arbeitnehmervertretung bilden möchte – und nicht zuwarten will, bis die Mitarbeitenden eine verlangen und er dazu gezwungen wird. Die Meinungen hinsichtlich der Frage, ob überhaupt ein Arbeitgebender von sich aus eine Arbeitnehmervertretung verlangen kann oder nicht, gehen auseinander. Letztlich ist dieser Lehrstreit aber müssig. Will ein Arbeitgebender eine Arbeitnehmervertretung, sollte er diesen Vorschlag den Mitarbeitenden unterbreiten. In der Regel werden sie diesen dankbar aufnehmen und sich für die Bildung einer Arbeitnehmervertretung aussprechen.

Idealerweise sollten Arbeitnehmervertretungen dann gewählt werden, wenn keine konkreten Mitwirkungssachverhalte vorliegen und somit beispielsweise kein Stellenabbau oder ein Betriebsübergang unmittelbar bevorstehen. Das Wahlprozedere für die erstmalige Bestellung der Vertretung kann und muss vom Arbeitgebenden begleitet werden. Das

gelingt, wenn sich die Mitarbeitenden von Beginn an einbringen und mitgestalten können.

Beziehungspflege und Ausbildung

Mit der Wahl einer Arbeitnehmervertretung beginnt die Arbeit erst. Arbeitgebende müssen bereit sein, sich regelmässig mit der Arbeitnehmervertretung auszutauschen, die Vertretung muss laufend lernbereit sein und die Mitglieder müssen geschult und unterstützt werden. Es ist nötig, dass die Mitglieder wissen, welches ihre Rechte und Pflichten sind. Auch bezüglich Schulung kann der Arbeitgebende Eigeninitiative übernehmen. Allzu oft wird die Ausbildung der Arbeitnehmervertreter allein den Gewerkschaften überlassen, dabei hätten die Unternehmen mit internen oder externen Experten die gleichen Möglichkeiten und könnten dadurch die Beziehung zur Arbeitnehmervertretung sogar noch festigen.

Generell ist festzustellen, dass die Beziehung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung in der Schweiz gestaltungsfähig und auch gestaltungsbedürftig ist. Die Offenheit, die der Gesetzgeber den Unternehmen mit dem Mitwirkungsgesetz bietet, sollte als Chance verstanden und genutzt werden. Im Zuge des viel beschworenen partizipativen Führungsstils ist die Bestellung und Formung einer Arbeitnehmervertretung eine hervorragende Gelegenheit, die Grundsätze in die Realität zu führen und Mitwirkung effektiv zu leben. 

**HABEN SIE FRAGEN ZUM THEMA?
ANTWORTEN GIBT ES AUF HR COSMOS,
DEM GRÖSSTEN HR-WISSENSNETZWERK
DER SCHWEIZ MIT ÜBER 3000
MITGLIEDERN.**

**HR-COSMOS.CH ODER
QR-CODE SCANNEN.**



Fragen zum Thema?