

*Patrick Ziltener, Heinz Gabathuler**

Betriebliche Mitwirkung in der Schweiz – eine Untersuchung der Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen**

Zusammenfassung

Unser Beitrag untersucht in systematischer Weise die Regelungen zur betrieblichen Mitwirkung in Tarifverträgen (Gesamtarbeitsverträgen) in der Schweiz. Er geht von der These aus, dass wegen der späten Kodifizierung der Mitwirkung die formalen und inhaltlichen Kompetenzen von gewählten Arbeitnehmervertretungen in Tarifverträgen häufig über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. Wir widmen uns insbesondere Aspekten der „Verbetrieblichung“, d.h. der Verlagerung von Verhandlungskompetenzen von der Branchen- auf die Betriebsebene und zugleich von den Gewerkschaften auf die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen. Es finden sich tatsächlich sehr häufig Bestimmungen, die über die gesetzlichen hinausgehen, auch wenn insgesamt das Niveau der Mitwirkungsrechte schweizerischer ArbeitnehmerInnen im europäischen Vergleich niedrig bleibt. Auch ein Einfluss der Gesetzgebung auf die vertraglichen Regelungen kann nachgewiesen werden – diese nahmen seit der Kodifizierung tendenziell zu –, während die Bedeutung der „Verbetrieblichung“ in der bisherigen Literatur wahrscheinlich überschätzt wurde.

Schlagwörter: Mitbestimmung auf Betriebsebene, Betriebsräte, Schweiz, Tarifverträge

Workplace-level employee participation in Switzerland – an inquiry of provisions in collective agreements

Abstract

Our contribution examines in a systematic manner provisions on workplace level employee participation in collective agreements in Switzerland. It starts with the assumption that since a codification of the works constitution has been introduced rather late, the formal and substantial competences of elected employee representation bodies laid down in collective agreements often surpass the legal provisions. We especially look into aspects of decentralisation of negotiating competences from in-

* Prof. Dr. Patrick Ziltener, Titularprofessor an der Universität Zürich, Institut für Soziologie, Andreasstrasse 15, CH-8050 Zürich. E-Mail: ziltener@soziologie.uzh.ch

lic. phil. Heinz Gabathuler (korrespondierender Autor), Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Zürich, Institut für Soziologie, Andreasstrasse 15, CH-8050 Zürich. E-Mail: gabathuler@soziologie.uzh.ch

** Artikel eingegangen: 04.07.2016, revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 1.9.2017

dustry to enterprise level which means at the same time the delegation of such competences from trade unions to workplace level employee representatives. We did often find provisions that surpass the legal ones, even though the level of participation rights of Swiss employees remains rather comparatively low compared in the European context. We also detected an influence of the law itself on the contractual regulations which tend to increase since the time of the codification, whereas decentralisation seems to be slightly overestimated by the literature so far.

Key words: Workplace-level representation, works councils, Switzerland, collective agreements

1. Einleitung und Fragestellung

1.1 Hintergrund

Von der Belegschaft gewählte betriebliche Arbeitnehmervertretungen (im Folgenden: ANV) verfügen in der Schweiz über eine lange Tradition. Erste „Arbeiterkommissionen“ in der Textil- und der Metallindustrie wurden auf patronale Initiative hin und häufig zur Umgehung von Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften, bereits im späten 19. Jahrhundert gegründet – nicht viel später als dies im deutschen Kaiserreich der Fall gewesen war (Kellerhals, 1949; Müller, 1981; Hohl, 1992). Gesetzliche Bestimmungen zur betrieblichen Mitwirkung blieben allerdings über lange Zeit fragmentarisch und mussten in verschiedenen Einzelerlassen des öffentlichen und privaten Arbeitsrechts zusammengesucht werden (Bundesrat, 1973). Von einem eigentlichen schweizerischen Mitwirkungsrecht kann erst seit dem Inkrafttreten des *Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* (dem so genannten Mitwirkungsgesetz) im Jahre 1994 gesprochen werden (Müller, 1999). Erst dieser Rahmenerlass, der nur unwesentliche Erweiterungen der materiellen Mitwirkungsrechte brachte, gab den ArbeitnehmerInnen in privaten Betrieben das Recht, die Errichtung einer gewählten „Arbeitnehmervertretung“ (so die amtliche Bezeichnung) zu verlangen. Von gewerkschaftlicher Seite wird die Bedeutung dieser Gremien sowohl in Bezug auf ihre Verbreitung wie auf ihre Kompetenzen teilweise mit grosser Skepsis betrachtet (Rieger, 2009; Lampart & Kopp, 2013).

Die betriebliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen in der Schweiz folgt also grundsätzlich dem dualen Modell von betrieblich bzw. überbetrieblich organisierten Gewerkschaften einerseits und betrieblichen, von der Belegschaft gewählten ANV andererseits. In den meisten kontinentaleuropäischen Staaten mit derartigen Interessenvertretungsstrukturen sind die formale Verfasstheit und die Kompetenzen der ANV (Betriebsräte in Deutschland und Österreich, *ondernemingsraden* in den Niederlanden und Belgien, *délégués du personnel* und *comités d'entreprise* in Frankreich) mittels detaillierter gesetzlicher Bestimmungen geregelt (Streeck, 1995). Die stark ausgebauten Mitbestimmungsrechte in Deutschland führten in jüngster Zeit dazu, dass Betriebsräte über die reine Interessenvertretung hinaus die Funktion von „Ko-Managern“ wahrzunehmen begannen (Schröder, 2014). In Frankreich hingegen verfügen die Gewerkschaften auch auf Betriebsebene über ein Monopol auf den Abschluss von Vereinbarungen mit der Arbeitgeberseite (Dufour & Hege, 2002), während die Mitbestimmungsrechte der gewählten ANV schwach ausgebildet sind (Streeck, 1995). Ohne gesetzliche Verankerung, sondern vielmehr aufgrund von auf nationaler Ebene geschlossenen Vereinba-

rungen der Sozialpartner, funktionieren seit Mitte der 1990er Jahre die italienischen *rappresentanze sindacali unitarie (RSU)*, welche trotz ihrer Bezeichnung keine reinen Gewerkschaftsgremien, sondern von allen ArbeitnehmerInnen gewählte ANV sind – allerdings im Kontext „voluntaristisch“ geprägter Arbeitsbeziehungen (Visser, 1996, Schröder, 2014).

Die vergleichende Untersuchung nationaler Arbeitsbeziehungen von Traxler, Blaschke & Kittel (2001) unterscheidet für die Schweiz zwischen „Betriebskommissionen“ als „union bodies“ und den durch das Mitwirkungsgesetz geschaffenen „Arbeitnehmervertretungen“ als „works councils“ (Traxler, Blaschke & Kittel, 2001: 121). Diese Unterscheidung könnte zur Annahme verleiten, es existierten in der Schweiz, wie etwa in Frankreich, unterschiedlich verfasste Gremien für die betriebliche Vertretung der Belegschaftsinteressen nebeneinander. Dies ist aber in der Regel nicht der Fall; vielmehr muss unterschieden werden zwischen Gremien, die *ante legem*, vor Erlass eines Mitwirkungsrechts, die Realität der Arbeitsbeziehungen prägten, und solchen, die auf dem neu geschaffenen Recht beruhen. Vereinzelt wird von juristischer Seite allerdings bestritten, dass es sich bei den ante- legem- „Betriebskommissionen“ um ANV im Sinne des Mitwirkungsgesetzes handelt, weil sie in der Regel nur einen Teil der Belegschaft vertreten (Gabathuler, 2009). Die vorgängig zitierten AutorInnen sprechen von den bereits zuvor existierenden Gremien denn auch von einer „hybrid structure“ und „something in between works councils and union-based representation“, darin den italienischen *RSU* nicht unähnlich (Traxler, Blaschke & Kittel, 2001: 122). Rechtliche Grundlage für diese Institutionen waren Tarifverträge (in der schweizerischen Terminologie: Gesamtarbeitsverträge, im Folgenden: GAV) zwischen einem Arbeitgeberverband und einer oder mehreren Gewerkschaften in einem Sektor (nationale und regionale Branchenverträge) oder zwischen einem einzelnen Unternehmen und einer oder mehreren Gewerkschaften (Firmenverträge). Die Existenz gewählter Belegschaftsvertretungen basierte trotz gesetzlich verbrieften Mitwirkungsrechten eher auf sozialpartnerschaftlicher Übereinkunft als auf staatlichen Vorschriften. Zugleich aber waren und sind ihre Mitglieder von allen Beschäftigten gewählt und müssen in der Regel auch keine Gewerkschaftsmitglieder sein; man kann sie also nicht als reine Gewerkschaftsvertretungen wie die skandinavischen oder britischen shop stewards klassifizieren. Historisch-genetisch entsprechen die ANV in der Schweiz zwar dem Typ der „paternalistic councils“ (Rogers & Streeck 1995), in ihrer juristischen Stellung aber handelt es sich um eine Mischform von gesetzlich instituiertem Betriebsrat deutschen Typs und sozialpartnerschaftlich-voluntaristisch instituiertem Gewerkschaftsvertretung italienischen Typs.

Ein vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund unmittelbar nach Inkrafttreten des Mitwirkungsgesetzes erschiener juristische Kommentar weist darauf hin, dass Regelungen zur betrieblichen Mitwirkung in GAV nicht automatisch obsolet werden; lediglich den Mindestanforderungen des Gesetzes müssten sie in Zukunft genügen (Nordmann, 1994). Auch das Gesetz ermächtigt die Sozialpartner ausdrücklich dazu, unter gewissen Umständen vom Mitwirkungsgesetz abweichende Absprachen über die betriebliche Mitwirkung zu treffen (Art. 2 MitwG; Art. 357b OR). Bestimmungen in GAV über die obligatorische Errichtung von ANV können allerdings in der Regel nicht für allgemein verbindlich erklärt werden (Roncoroni, 2009). Gerade weil das Mitwirkungsgesetz die materiellen Mitwirkungsrechte der Belegschaften und ihrer Vertretungen nur unwesentlich erweiterte, und weil in vielen mittleren und grösseren Unternehmen gewählte Arbeitnehmervertretungen,