



Vorhabens. Im Sinne einer Best Practice sind Arbeitgeberinnen daher gut beraten, folgende Checkliste zu beherzigen:

CHECKLISTE

Vorbereitung und Durchführung eines Massenentlassungsverfahrens¹



- Analyse der betrieblichen Strukturen: Was ist der «Betrieb» im Rechtssinne?
- Ermittlung der Zahl der potenziell betroffenen Mitarbeitenden
- Vorbereitung der Unternehmenskommunikation (ggf. Townhall-Meeting)
- Vorbereitung von Konsultationsschreiben
- Einrichtung von Kommunikationswegen für das Konsultationsverfahren
- Durchführung der Mitarbeitendeninformation und Information von Behörden

- ggf.: Veröffentlichung von Pressemitteilungen und Beantwortung von Presseanfragen
- Beantwortung von Anfragen aus der Belegschaft /Vorbereitung und Veröffentlichung von FAQ
- ggf.: parallele Verhandlung eines Sozialplans
- Prüfung von Vorschlägen aus dem Konsultationsverfahren und interne Beratung
- Vorbereitung weiterer Unternehmenskommunikation (ggf. Abschluss-Townhall-Meeting)
- Vorbereitung gesellschaftsrechtlicher Beschlüsse
- Vorbereitung von Kündigungsdokumentation (Kündigungsschreiben und ggf. Aufhebungsvereinbarungen)
- Durchführung der Mitarbeitenden-Abschlussinformation
- Anzeige der Massenentlassung gegenüber Behörden
- Ausspruch von Kündigungen /Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen

Wird das Vorgehen sorgfältig geplant und werden die notwendigen Schritte eingehalten, steht einer effizienten und rechtskonformen Durchführung des Massenentlassungsverfahrens nichts im Weg.

FUSSNOTEN

1 Ohne Berücksichtigung ggf. weiterer Erfordernisse gemäss einem allfällig anwendbaren GAV.

AUTORINNEN



Irène Suter Sieber ist Partnerin für Arbeitsrecht bei der Wirtschaftskanzlei Walder Wyss AG in Zürich und Fachanwältin SAV Arbeitsrecht.



Tabea Gutmann ist Rechtsanwältin bei Walder Wyss AG in Zürich. Sie berät vorwiegend Unternehmen und Führungskräfte in sämtlichen Fragen des Arbeitsrechts und angrenzenden Rechtsgebieten.

Mitwirkungsrechte im Arbeitsrecht: Nicht nur Schlüssel zu Dialog, Akzeptanz und nachhaltiger Unternehmenskultur

Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden fördern den offenen Dialog und bilden die Grundlage für eine produktive Zusammenarbeit im Unternehmen. Indem Mitarbeitende frühzeitig in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, wächst nicht nur ihre Bindung an das Unternehmen, sondern auch ihre Motivation und Zufriedenheit. Darüber hinaus trägt die Mitwirkung entscheidend zur Akzeptanz von Veränderungen bei, fördert die Gesundheit und das Wohlbefinden. Mitwirkung schafft Vertrauen – und dieses Vertrauen bildet die Basis für eine nachhaltige und erfolgreiche Unternehmenskultur. Aber Mitwirkungsrechte erfordern in gewissen Situationen, wie z. B. bei einer Massenentlassung, auch besondere Aufmerksamkeit, ansonsten Reputationsschäden sowie arbeitsrechtliche und finanzielle Folgen drohen können. Es ist also höchste Zeit, die Mitwirkungsrechte im Arbeitsrecht zu beleuchten.

■ Von Angelina Pellegrini

Übersicht über die verschiedenen Formen der Mitwirkung

Arbeitnehmende haben in verschiedenen Situationen gesetzlich verankerte Mitwirkungsrechte, die sich in ihrer Reichweite deutlich unterscheiden:

- das Recht auf Information

- das Recht auf Konsultation/Anhörung/ Mitsprache¹ und
- das Recht auf Mitbestimmung

Das Informationsrecht bildet die Grundlage für alle weiteren Mitwirkungsrechte, da es sicherstellt, dass Arbeitnehmende rechtzei-

tig und umfassend über alle relevanten Angelegenheiten informiert werden. Über die blosse Information hinaus bestehen Konsultationsrechte, die das Recht auf Anhörung, Beratung, gemeinsame Besprechung, Abwägung, wechselseitiges Austauschen und unter Umständen auch das Einbringen von Gegenvorschlägen umfassen. *Mitbestimmungsrechte* gehen noch weiter und beinhalten ein Zustimmungs- oder Vetorecht, das den Arbeitnehmenden oder deren Vertretung eine direkte Beteiligung am Entscheidungsprozess ermöglicht.

Rechtsquellen der Mitwirkungsrechte

Mitwirkungsrechte sind im Mitwirkungsgesetz (MitwG) geregelt, welches für alle privaten Betriebe gilt, die ständig Arbeitnehmende in der Schweiz beschäftigen. Es gewährleistet ein allgemeines Informationsrecht, wonach Arbeitnehmende rechtzeitig und umfassend über relevante Angelegenheiten informiert werden müssen, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist. Weiter muss die Arbeitgeberin einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsgangs auf die Beschäftigung und Mitarbeitende informieren. Ab 50 Mitarbeitenden ermöglicht das MitwG ebenso das Recht, eine Arbeitnehmervertretung, welche kollektiv die Interessen der Belegschaft wahrnimmt, zu bestellen.



Bereiche, in denen Mitwirkungsrechte anzutreffen sind

Weitere Mitwirkungsrechte sind in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen verstreut geregelt und kennen unterschiedliche Ausprägungen. Generell lässt sich sagen, dass in der Regel in folgenden Bereichen Mitwirkungsrechte anzutreffen sind:

- Betriebsübergänge (relevant bei Umstrukturierungen)
- Massenentlassungen
- Fragen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit
- Fragen zur Arbeitszeit
- Pensionskasse

Weitere Mitwirkungsrechte können in Gesamtarbeitsverträgen und Betriebsordnungen verankert sein.

Zeitpunkt und Durchführung der Mitwirkung

Damit betriebliche Mitwirkung effektiv sein kann, muss sie vor der endgültigen unternehmerischen Entscheidung erfolgen, jedenfalls soweit ein Konsultations- oder Mitbestimmungsrecht besteht. Ein Beschluss darf also nicht als final gelten, wenn z.B. noch eine Konsultation der Mitarbeitenden erforderlich ist. Je nach Komplexität der Materie ist genügend Zeit für das Verfahren einzuberechnen. So sollte die Konsultationsfrist bei einem Betriebsübergang (in der Regel relevant bei Umstrukturierungen des Unternehmens), bei dem Massnahmen beabsichtigt sind, welche die Arbeitnehmenden betreffen, mindestens zwei Wochen betragen.

Bei der praktischen Durchführung ist zunächst zu klären, welche Art der Mitwirkung gesetzlich vorgeschrieben ist, ob Formvorschriften bestehen und ob die Mitwirkung über die Arbeitnehmervertretung erfolgt (falls vorhanden). Je nach Situation gibt es unterschiedliche Umsetzungsmöglichkeiten. In der Regel ist es sinnvoll, dass die Korrespondenz über Mitwirkungsrechte nachweisbar ist, d.h. in einer Form verschriftlicht ist. Im Allgemeinen kann eine betriebliche Mitwirkung in Form einer Information per Brief, E-Mail, über Intranet-Plattformen oder auf Anschlagbrettern erfolgen. Für grössere und komplexere Vorhaben sind Informationsveranstaltungen empfehlenswert. Ist eine Konsultation nötig, sollten ein klarer Kommunikationskanal (z.B. eine separate E-Mail-Adresse) und eine Ansprechperson für Rückfragen festgelegt werden. Ist das Mitwirkungsrecht als Mitbestimmungsrecht ausgestaltet, erfordert es also eine Zustimmung der Arbeitnehmenden (z.B. Mehrheitsbeschluss zur Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung), können Software-Tools den Prozess vereinfachen.

Die Folgen der Nichtgewährung von Mitwirkungsrechten sind mannigfaltig. Ein kritischer Fall ist beispielsweise, wenn die Mitarbeitenden bei einer Massentlassung nach Art. 335d ff. OR nicht oder nicht ausreichend konsultiert werden. Solche Kündigungen gelten grund-

Risiken bei Nichtgewährung von Mitwirkungsrechten

Die Folgen der Nichtgewährung von Mitwirkungsrechten sind mannigfaltig. Ein kritischer Fall ist beispielsweise, wenn die Mitarbeitenden bei einer Massentlassung nach Art. 335d ff. OR nicht oder nicht ausreichend konsultiert werden. Solche Kündigungen gelten grund-

Übersicht über die in der Praxis relevantesten Mitwirkungsrechte (nicht abschliessend) ²

Rechtsquelle	Inhalt des Mitwirkungsrechts ³	Information	Konsultation/ Anhörung/ Mitsprache	Mitbestimmung
Mitwirkungsgesetz (MitwG)	Alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für die Erfüllung der Aufgaben ist.	X		
	Jährliche Information über die Auswirkungen des Geschäftsgangs auf die Beschäftigung und die Beschäftigten.	X		
Obligationenrecht (OR)	Betriebsübergang	X	X ⁴	
	Massenentlassung	X	X	
	Verhandlungsgrundlagen, Verhandlung eines Sozialplans	X ⁵		X ⁶
Fusionsgesetz (FusG)	Fusion, Spaltung oder Vermögensübertragung	X	X	
Arbeitsgesetz (ArG) + Verordnungen	Gesundheitsschutz und Gesundheitsvorsorge	X	X	
	Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung	X		X
	Einführung Abendarbeit	X	X	
	Änderung der betrieblichen Tages- und Abendarbeit, geringfügige Abweichungen der Arbeitszeitbewilligungen	X		X
	Organisation der Arbeitszeit, Stundenpläne und Massnahmen zur Nachtarbeit	X	X	
	Erlass einer <i>einseitigen</i> Betriebsordnung ⁷	X	X	
	Vereinbarung über eine Betriebsordnung	X		X
Gleichstellungsgesetz (GIG)	Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse ⁸	X		
Unfallversicherungsgesetz (UVG)	Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, Fragen zur Arbeitssicherheit	X	X	

Tabelle 1



sätzlich als missbräuchlich und können den Arbeitnehmenden einen Entschädigungsanspruch von bis zu zwei Monatslöhnen einräumen. Auch bei einem Wechsel der Vorsorgeeinrichtung ist das Einverständnis des Personals entscheidend. Das Bundesgericht hat z.B. in einem neueren Entscheid festgehalten, dass ohne die erforderliche Zustimmung die Kündigung der bisherigen Vorsorgeeinrichtung ungültig ist.⁹ Eine bloss Information und Anhörung genügt nicht, es bedarf einer expliziten Zustimmung des Personals. Bei einem Verstoß gegen das Informations- und Konsultationsrecht nach Arbeitsgesetz können Arbeitnehmende, deren Vertretungen und Dritte eine Anzeige bei den zuständigen kantonalen Arbeitsinspektoraten einreichen, welches dann weitere Schritte einleiten kann. Das MitwG selbst sieht keine direkten Sanktionen (z. B. Bussen) für Verstös-

se gegen seine Bestimmungen vor, jedoch können sie im Zivilprozess eingefordert werden.

Vertraulichkeit und Geheimhaltung

Arbeitnehmende sind verpflichtet, betriebliche Informationen, auch aus Informations-, Konsultations- oder Mitbestimmungsrechten, streng vertraulich zu behandeln, insbesondere gegenüber Dritten. Verstösse können zu disziplinarischen Massnahmen, fristloser Kündigung und strafrechtlichen Folgen führen. Es ist ratsam, die Mitarbeitenden auf die Geheimhaltungspflicht hinzuweisen.

Fazit

Mitwirkungsrechte sind vielfältig und erfassen viele Bereiche des Arbeitsalltags. Ihre Beach-

tung minimiert nicht nur rechtliche Risiken, sondern fördert auch einen transparenten Dialog und stärkt Akzeptanz sowie die Zusammenarbeit im Unternehmen.

FUSSNOTEN

- 1 Konsultation, Anhörung und Mitsprache werden der Einfachheit halber in diesem Beitrag zusammengefasst dargestellt. Sie sind jedoch in ihren Nuancen unterschiedlich. Im Kern geht es bei diesen Rechten darum, dass die Arbeitgeberin mit den Arbeitnehmenden in Dialog tritt, ohne sie lediglich zu informieren oder ihnen eine direkte Entscheidungsbefugnis zu geben.
- 2 Diese Tabelle zeigt eine vereinfachte Auswahl von Mitwirkungsrechten, die eine kollektive Mitwirkung erfordern (z.B. durch die gesamte Belegschaft, die Mehrheit der Arbeitnehmenden oder die Arbeitnehmervertretung). Individuelle Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte einzelner Arbeitnehmenden sind nicht enthalten.
- 3 Mitwirkungsrechte sind in der Regel gegenüber der Arbeitnehmervertretung oder, bei Fehlen einer solchen, gegenüber den Mitarbeitenden direkt zu gewähren.
- 4 Sofern aufgrund des Betriebsübergangs Massnahmen beabsichtigt sind, welche die Arbeitnehmenden betreffen (Versetzungen, Kündigungen, Anpassung Arbeitsbedingungen usw.).
- 5 Informationsrecht über Verhandlungsgrundlagen eines Sozialplans (wirtschaftliche Situation, im Betrieb vorhandene Mittel).
- 6 Zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer(-vertretung), bei Uneinigkeit ist ein Schiedsgericht anzurufen.
- 7 Gewisse Betriebe müssen von Gesetzes wegen eine Betriebsordnung erlassen (z.B. industrielle Betriebe), welche unter anderem Bestimmungen über den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung enthält.
- 8 Eine Lohngleichheitsanalyse besteht für Betriebe, die mehr als 100 Arbeitnehmende beschäftigen und die erste Lohngleichheitsanalyse wiederholen müssen.
- 9 BGer 9C_409/2019 vom 5. Mai 2020.

Planung eines Vorhabens unter Berücksichtigung von Mitwirkungsrechten

1. Gibt es gesetzliche, (gesamtarbeits-)vertragliche oder betriebsinterne Mitwirkungsrechte für die geplante Änderung?
2. Sollen freiwillig (aus unternehmenspolitischen Gründen) Mitwirkungsrechte gewährt werden, auch wenn sie gesetzlich nicht vorgeschrieben sind?
3. Handelt es sich um ein Informations- oder Konsultationsrecht oder ist eine Zustimmung erforderlich?
4. Wie viele Informationen müssen bereitgestellt werden, um das Vorhaben verständlich und vollständig darzustellen?
5. Wer ist Adressat der Informationen: Besteht eine Arbeitnehmervertretung oder ist es die Belegschaft als solche?
6. Welche Formvorschriften sind zu beachten, und wie erfolgt die Dokumentation?
7. Wie viel Zeit wird benötigt? Gibt es Deadlines? Wann soll die beabsichtigte Massnahme umgesetzt werden?
8. Wie soll die Kommunikation ablaufen (Definition von Kommunikationskanal, verantwortlichen Personen, Sammeln von Rückmeldungen aus der Belegschaft und Beantwortung derselben)?



AUTORIN

Angelina Pellegrini ist als Rechtsanwältin bei Walder Wyss AG in Zürich tätig. Als Expertin im Arbeitsrecht und angrenzenden Sozialversicherungsrecht berät sie sowohl nationale als auch internationale Unternehmen sowie Privatpersonen und vertritt ihre Klientenschaft vor Gericht.

IMPRESSUM

Verlag WEKA Business Media AG
Hermetschloostrasse 77
CH-8048 Zürich
www.weka.ch

Herausgeber Marc Ph. Prinz, VISCHER

Redaktion Birgitt Bernhard

Korrektur Margit Bachfischer M.A., Bobingen

Layout/Satz Tonio Schelker

Publikation 10 x jährlich, Abonnement: CHF 98.– pro Jahr, Preise exkl. MWST und Versandkosten.

Als digitale Publikation erhältlich unter:
www.weka-library.ch

Bildrechte www.istockphoto.com

Bestell-Nr. 9100

Scannen und bestellen:

Dieser Newsletter ist in gedruckter Form und digital in unserem Online-Shop erhältlich.



Ihre Vorteile

- Aktuelle Themen und Gerichtsentscheide im Fokus
- Klare Antworten zu Praxisfällen

www.weka.ch/shop

© WEKA Business Media AG, Zürich, 2024 – Urheber- und Verlagsrechte: Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck sowie Wiedergaben, auch auszugsweise, sind nicht gestattet. Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind von den Autoren und vom Verlag auf ihre Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie für die Richtigkeit der Informationen nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen. Aus Platzgründen und zwecks besserer Lesbarkeit wurden meist die männlichen Formen verwendet. Die weiblichen Formen sind dabei selbstverständlich mitgemeint.