

# Positionspapier zur Mitwirkung in der Schweiz

## *Mitwirkungsgesetz und Richtlinie 94/45/EG bzw. 2009/38/EG über den Europäischen Betriebsrat*

### **Einführung**

Ausgerechnet im Land der direkten Demokratie haben die Angestellten, im Vergleich zu ihren Kollegen in der EU, wenig Mitwirkungsrechte. Dies hat zwei Gründe: Erstens ein Mitwirkungsgesetz, das nur schwache Rechte formuliert. Zweitens die fehlende Anwendbarkeit der EU-Richtlinien, welche die Mitwirkung auf der Ebene der Europäischen Betriebsräte (EBR) regeln. Einzig Arbeitnehmende, welche einem fortschrittlichen GAV (wie z. B. der Vereinbarung in der Maschinenindustrie) oder einem fortschrittlichen Firmenreglement (wie z. B. bei Trisa) unterstellt sind, profitieren von Mitwirkungsrechten, die den Namen verdienen. Kein Unternehmen ist jedoch verpflichtet, solche Mitwirkungsrechte einzuführen. Deshalb setzen sich die Angestellten Schweiz dafür ein, dass das Mitwirkungsrecht verbessert wird und dass die EU-Richtlinien über den EBR auch in der Schweiz angewendet werden.

### **Ein zahnloser Tiger: Das Schweizer Mitwirkungsgesetz**

#### **Ausgangslage**

Das Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) stammt aus dem Jahr 1993. Es wurde im Rahmen der Umsetzung des geplanten Beitritts zum EWR entworfen und dann als Swisslexvorlage eingeführt. Seit diesem Datum ist das Gesetz praktisch unverändert geblieben. Das Wirtschaftssystem hingegen hat sich erheblich ausgeweitet und verändert. Internationale Unternehmen, zum Teil aber auch KMU, haben zum Thema Personalvertretung Firmenreglemente und Konzepte entworfen, die weit über das Mitwirkungsgesetz hinausgehen. Das Ziel dieser Reglemente ist, institutionalisierte Formen der Zusammenarbeit mit den Angestellten zu definieren. Die Reglemente sind so vielfältig und unterschiedlich, wie die Wirtschaft eben ist. Das Problem dabei: Bezüglich Mitwirkung existiert eine Zweiklassengesellschaft. Während viele Unternehmen gar keine Mitwirkung in institutionalisierter Form kennen, haben andere die Mitwirkungsrechte stark ausgebaut.

#### **Das Mitwirkungsgesetz ist nicht griffig**

Das Parlament hat das Mitwirkungsgesetz 1993 nur eingeführt, weil es im Hinblick auf einen geplanten Beitritt zum EWR ein solches schaffen musste. Dabei wurde, wie es scheint, peinlich darauf geachtet, das Gesetz möglichst vage zu formulieren und die Angestellten mit möglichst wenigen Mitwirkungsrechten auszustatten. Deshalb wurde und wird das Mitwirkungsgesetz in der Öffentlichkeit auch als zahnloser Tiger bezeichnet. Es ist z. B. ausserordentlich schwierig, auf der Grundlage des Mitwirkungsgesetzes überhaupt eine Arbeitnehmervertretung zu wählen, falls Angestellte eine solche wollen. Die einzige materielle Bestimmung ist der Anspruch der Arbeitnehmervertretung auf rechtzeitige und umfassende Informationen im Artikel 9. Dieser Artikel ist allerdings dehnbar wie ein Kaugummi formuliert. (Vgl. zur Arbeitnehmervertretung und zur Informationspflicht die Artikel 3, 5 und 9 im Anhang (Gegenüberstellung Mitwirkungsgesetz 1993 / Revisionsvorschlag 2009)).

#### **Ein griffiges Mitwirkungsgesetz ist eine Chance auch für Betriebe**

Menschen arbeiten dann am liebsten, wenn sie sich in einem Klima der Wertschätzung, klarer Strukturen und einer fairen Behandlung befinden. Dies können weder Politiker noch Ökonomen noch andere ausserbetriebliche Akteure bewerkstelligen. Vielmehr müssen in den Unternehmen selbst Bedingungen geschaffen werden, damit die Menschen sich wohlfühlen. Der Weg dazu kann nur eine stärkere Mitsprache der Angestellten im Sinne einer Demokratisierung der Betriebe sein. Die Gegenleistungen sind Selbstverantwortung sowie Motivation und innerer Antrieb zur Leistung.

Die Zukunft des Industriestandortes Schweiz beruht auf den Menschen, die dort arbeiten, und nicht zwingend auf neu zu definierenden politischen Massnahmen oder einer neuen Ökonomie. Eine nationale Industriepolitik wird im globalen Wettbewerb sowieso zu kurz greifen, weil die

Internationalisierung der Unternehmen und der Produktionsabläufe dazu geführt hat, dass vor allem die grossen Unternehmen kaum mehr national kontrolliert werden (können). Mit der Förderung der innerbetrieblichen Mitwirkung hingegen kann das Potenzial der Angestellten besser, direkter und vor Ort nutzbar gemacht werden.

### **Integration der Schweiz in Europa erfordert verbesserte Mitwirkung**

Der autonome Nachvollzug von EU-Richtlinien wird von der EU immer stärker gefordert (siehe zu EU-Richtlinien unten (Richtlinie 94/45/EG bzw. 2009/38/EG über den Europäischen Betriebsrat)). Die Schweiz kann sich diesem Trend trotz bilateraler Verträge nicht entziehen. Wenn wir unsere Identität und unser System der Sozialpartnerschaft behalten wollen, müssen wir proaktiv etwas für die Verbesserung der Mitwirkung tun.

### **Der Boden für ein besseres Mitwirkungsgesetz ist bereitet**

Die Angestellten Schweiz *haben* etwas getan. Sie haben eine Tagung zum Thema Mitwirkung initiiert und mitgestaltet, die am 20. April 2009 unter Federführung des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht der Universität St. Gallen durchgeführt wurde. Ziel war es einerseits, eine Bestandesaufnahme über die Mitwirkung der Angestellten in Unternehmen zu präsentieren und andererseits die Tauglichkeit des Mitwirkungsgesetzes auf den Prüfstand zu stellen. Weiter wurde ein möglicher Vorschlag zur Revision des Mitwirkungsgesetzes diskutiert. Die Ergebnisse dieser Veranstaltung sind festgehalten in der Publikation „Die Mitwirkung in den Betrieben. Gerichtspraxis, Erfahrungen und Sicht der Sozialpartner“ (herausgegeben von Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller, Dr. Hans Furer und Prof. Dr. Thomas Geiser, St. Gallen 2009). Das Buch enthält einen kompletten Vorschlag für eine Revision des Mitwirkungsgesetzes (siehe Anhang „Gegenüberstellung Mitwirkungsgesetz 1993 / Revisionsvorschlag 2009“).

### **Nun ist die Politik am Zug**

Eine Verbesserung der Mitwirkung ist politisch schon zwei Mal gescheitert. 1976 wurde die sogenannte Mitbestimmungsinitiative vom Volk mit einer Zweidrittelmehrheit bachab geschickt. Dass sich Angestellte auf unternehmerischer Ebene einmischen, war in der Schweiz von damals undenkbar. Die Unternehmen hatten einen Patron, und der wusste, was für alle gut ist. 1989 unterzeichneten 89 Nationalräte eine von den Angestellten Schweiz initiierte parlamentarische Initiative zur Mitwirkung von Nationalrat Urs Hofmann – dem heutigen Aargauer Regierungsrat. Die Unterzeichner kamen aus allen politischen Lagern. In der Wintersession 2003 wurde die Initiative mit 114 zu 69 Stimmen verworfen. Am Resultat sieht man, dass etliche Unterzeichner gekippt waren – ansonsten hätte es die Initiative geschafft. Nun ist die Zeit reif für einen neuen Anlauf. Die Angestellten Schweiz setzen sich zusammen mit dem Dachverband Travail.Suisse auf politischer Ebene für eine Revision des Mitwirkungsgesetzes im Sinne des Vorschlags im Anhang ein.

## **Nicht angewendet: Die Richtlinie 94/45/EG bzw. 2009/38/EG über den Europäischen Betriebsrat**

### **Ausgangslage**

Die EU kennt für Unternehmen ab einer bestimmten Grösse (siehe unten), die in der Gemeinschaft operieren, eine Mitwirkung der Arbeitnehmenden auf europäischer Ebene. Geregelt ist diese Mitwirkung in der EU-Richtlinie 94/45/EG, bzw. in der Neufassung 2009/38/EG. Nach diesen Richtlinien müssen Betriebe oder Betriebsgruppen, welche die nachfolgenden Kriterien erfüllen, einen **Europäischen Betriebsrat** (EBR) einführen bzw. ausbauen. Dies gilt auch dann, wenn die Betriebe ihren Firmensitz ausserhalb Europas haben.

Die Kriterien sind:

- Mindestens 1000 Arbeitnehmende in EU-Ländern
- Mindestens zwei Betriebe oder Betriebsgruppen mit je mindestens 150 Arbeitnehmenden in mindestens zwei EU-Ländern
- Keine betriebliche Regelung über ein Informationsverfahren der Mitarbeitenden, welches vor dem 22.9.1996 datiert

Die von dieser EBR-Regelung betroffenen Betriebe müssen nach Erfüllen dieser Kriterien innert drei Jahren eine EBR-Vereinbarung abgeschlossen haben. Dies bedeutet, dass der Betrieb den Arbeitnehmenden auf europäischer Ebene ein Informations- und Beratungsverfahren zur Verfügung stellen muss. Die EBR-Richtlinie geht davon aus, dass die Vertragsverhandlungen mit

der obersten Geschäftsleitung geführt werden, zumindest mit der obersten in Europa ansässigen Leitung.

**Problematik für die Schweiz: Richtlinien sind nicht anwendbar**

Da die Schweiz nicht Mitglied der EU ist, gelten die EBR-Richtlinien nicht automatisch auch für die Schweiz. Im Rahmen der Bilateralen Verträge wurden die Richtlinien **nicht** nachvollzogen und es gibt auch sonst keinen autonomen Nachvollzug. Darum lassen sich diese Richtlinien in der Schweiz nicht anwenden. Ein Rechtsgutachten der Universität St. Gallen<sup>1</sup> kommt zum klaren Schluss, dass sich kein Anspruch auf die Anwendbarkeit der Richtlinie in der Schweiz ergibt.

**Erste Folge: Europäische Betriebsräte aus der Schweiz sind höchstens geduldet**

Weil die EU-Richtlinien in der Schweiz nicht anwendbar sind, stehen Europäische Betriebsräte aus der Schweiz quasi im luftleeren Raum: Es besteht für sie keine rechtliche Grundlage, auf die sie ihr Mittun im EBR abstützen können. Im Schlimmsten Fall werden Schweizer Vertreter in Europäische Betriebsräte gar nicht aufgenommen, im besten Fall werden sie geduldet. Wenn sie ganz grosses Glück haben, dürfen sie sogar mitbestimmen. Dazu sind sie aber ganz auf den Goodwill ihrer Kollegen aus der EU angewiesen.

**Zweite Folge: Ausländische Gewerkschaften bestimmen über Schweizer Angestellte**

Wenn die Schweizer EBR-Vertreter nicht mitreden und mitbestimmen können, dann können sie sich nicht aktiv für die spezifischen Anliegen der Schweizer Angestellten einsetzen. Niemand vertritt dann ihre Interessen. Vielmehr bestimmen dann die ausländischen EBR-Vertreter über deren Schicksal. Das heisst nichts anderes, als dass ausländische Gewerkschaften (aus deren Reihen sich die ausländischen EBR-Vertreter rekrutieren) über Schweizer Angestellte bestimmen können. Das kann weder im Interesse der Schweizer Arbeitnehmer noch der Schweizer Arbeitgeber sein!

**Fazit: Die Schweiz muss die EU-Richtlinien übernehmen und anwenden**

Die Lösung des Problems ist einfach: Die Schweiz muss nur die beiden EU-Richtlinien zum EBR übernehmen und anwenden. Das ist kein Problem, die Schweiz hat im Rahmen der Bilateralen Verträge schon diverse andere europäische Gesetze in ihr Rechtssystem integriert. Für die Angestellten Schweiz ist klar, dass dies so rasch wie möglich an die Hand genommen werden muss. Sie setzen sich zusammen mit dem Dachverband Travail.Suisse auf politischer Ebene dafür ein.

**Nachteile erwachsen keine**

Der Vorteil einer Übernahme der EU-Richtlinien liegt auf der Hand: Schweizer Vertreter der Angestellten hätten wieder gleich lange Spiesse wie ihre Kollegen aus der EU. Aber gibt es Nachteile? Nein, die gibt es nicht, denn die Richtlinien regeln nur die Mitwirkung auf europäischer Ebene. Die findet so oder so statt, mit oder ohne Schweizer Vertreter. Die Mitwirkung auf der Ebene Schweiz ist durch die EU-Richtlinien nicht tangiert. Sie findet nach wie vor so statt, wie es im Mitwirkungsgesetz, respektive den Gesamtarbeitsverträgen, geregelt ist. Die EU-Richtlinien nehmen auf diese Regelungen keinerlei Einfluss.

HS 3.11.10

---

<sup>1</sup> Kurzgutachten zur Frage der Anwendbarkeit der Richtlinie 94/45/EG bzw. 2009/38/EG über den Europäischen Betriebsrat in der Schweiz von Prof. Dr. Thomas Geiser und Prof. Dr. Kerstin Odendahl, 7. August 2009

## Anhang: Gegenüberstellung Mitwirkungsgesetz 1993 / Revisionsvorschlag 2009

Mitwirkungsgesetz 1993	Revisionsvorschlag 2009	Kommentar
<p><b>1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen</b></p> <p><b>Art. 1</b> Geltungsbereich</p> <p>Dieses Gesetz gilt für alle privaten Betriebe, die ständig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen.</p>	<p><b>1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen</b></p> <p><b>Art. 1</b> Geltungsbereich und Zweck</p> <p>Dieses Gesetz gilt für alle privaten Betriebe, die ständig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen und bezweckt den sozialen Frieden zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zu erhalten und zu fördern mit allen an der Sozialpartnerschaft Beteiligten.</p>	<p>Die Zweckbestimmung soll einen der wichtigsten Erfolgsfaktoren für die Arbeitgeber/Arbeitnehmer Beziehungen ausdrücklich nennen: Den sozialen Frieden zu erhalten und zu fördern. Mit der Internationalisierung unserer Arbeitswelt scheint der Arbeitsgruppe wichtig, diese Zielsetzung festzuhalten.</p>
<p><b>Art. 2</b> Abweichungen</p> <p>Zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann von diesem Gesetz abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Artikeln 3,6,9,10,12 und 14 Absatz 2 Buchstabe b nicht und von den übrigen Bestimmungen nur durch gesamtarbeitsvertragliche Mitwirkungsordnung abgewichen werden.</p>	<p><b>Art. 2</b> Abweichungen</p> <p>Bei widersprüchlichen Mitwirkungsordnungen in Gesamtarbeitsverträgen und der Regelung in diesem Gesetz gilt die für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer im Einzelfall günstigere Regelung.</p>	<p>Eine Generalisierung in dem Sinne, dass die für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer im Einzelfall günstigere Regelung gelten soll, wird auch in Gesamtarbeitsverträgen statuiert.</p>

<p><b>Art. 3</b> Anspruch und Vertretung</p> <p>In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.</p>	<p><b>Art. 3</b> Anspruch und Vertretung</p> <p>In Betrieben bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine Vertretung bestellen.</p> <p>In Betrieben ab 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist eine Arbeitnehmervertretung obligatorisch.</p>	<p>Neu soll in Betrieben ab einer gewissen Grösse die Arbeitnehmervertretung obligatorisch sein. Man kann sich darüber streiten, wie viele Mitarbeitende ein Betrieb beschäftigen muss, um die Arbeitnehmervertretung obligatorisch zu erklären. Freiwilligkeit besteht bei Betrieben unter 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dabei ist sich die Arbeitsgruppe bewusst gewesen, dass bei Kleinbetrieben eine Personalvertretung in der Regel nicht sinnvoll ist.</p>
<p><b>Art. 4</b> Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung</p> <p>In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.</p>	<p><b>Art. 4</b> Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung</p> <p>In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Mitwirkungsrechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu. Für einzelne Geschäfte kann eine Vertretung gewählt werden (ad hoc Vertretung).</p> <p>Der Schutz der gewählten Arbeitnehmervertretung gemäss Art. 12 gilt analog.</p>	<p>Sollte in einem kleinen oder mittleren Betrieb keine Arbeitnehmervertretung existieren, so muss die Mitwirkung der Belegschaft direkt zustehen. D.h. sie bilden im Rahmen ihres Unternehmens eine einfache Gesellschaft mit dem Ziel, die Rechte gesamthaft wahrzunehmen.</p>

<p><b>2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung</b></p> <p><b>Art. 5</b> Erstmalige Bestellung</p> <p>Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen. Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen. Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.</p>	<p><b>2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung</b></p> <p><b>Art. 5</b> Erstmalige Bestellung</p> <p>In Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann durch eine geheime Abstimmung festgestellt werden, ob sich die Mehrheit der Stimmenden für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. Wer Arbeitgeberfunktion ausübt, ist vom Stimmrecht ausgeschlossen. Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl derselben durchzuführen. In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist eine Arbeitnehmervertretung obligatorisch. Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.</p>	<p>In einem Grossbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten 100 Unterschriften zu sammeln, braucht von den Betroffenen gehörigen Mut und Freiwilligenarbeit. Die Angestellten müssen auch bereit sein, sich zu exponieren ohne irgendwelchen Arbeitnehmerschutz zu geniessen (vgl. Art. 12 Mitwirkungsgesetz). Will eine Firma eine Arbeitnehmervertretung, so braucht es heute 100 Unterschriften oder Konsens zwischen Angestellten und Arbeitgebenden. Wahrscheinlich gibt es nicht viele Beispiele, wo eine Arbeitnehmervertretung mittels 100 Unterschriften gewählt wurde. Das bessere Konzept ist es, entweder die Arbeitnehmervertretung sofort zu wählen (neu bei über 100 Arbeitnehmenden obligatorisch). Es sollten keine allzu grossen Hürden an den Abstimmungs-Wunsch gestellt werden.</p> <p>Die Frage, wer Arbeitgeberfunktion ausübt und wer nicht, muss im Einzelfall festgestellt werden und dürfte von Firma zu Firma verschieden sein.</p>
--	--	---

<p><b>Art.6</b> Wahlgrundsätze</p> <p>Die Arbeitnehmervertretung wird in allgemeiner und freier Wahl bestellt. Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese geheim durchzuführen.</p>	<p><b>Art. 6</b> Wahlgrundsätze</p> <p>Die Arbeitnehmervertretung wird in geheimer Wahl bestellt.</p> <p>Für grössere Betriebe haben entweder alle Berufsgruppen angemessen vertreten zu sein oder für einzelne Berufsgruppen eine separate Arbeitnehmervertretung zu wählen.</p>	<p>Entgegen der jetzigen Regelung sollte eine Arbeitnehmervertretung in geheimer Wahl bestellt werden. Da Konzerne verschiedene Standorte haben, hat sich eine spezielle Arbeitnehmervertretung für jeden Standort bewährt. Wenn Gründe gegen ein solches Konzept sprechen, müssen die Standorte wenigstens angemessen vertreten sein.</p>
<p><b>Art. 7</b> Grösse</p> <p>Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen. Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.</p>	<p><b>Art. 7</b> Grösse</p> <p>Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebes angemessen Rechnung zu tragen. Sofern sachliche Gründe vorhanden sind, sind pro Betrieb auch mehrere Arbeitnehmervertretungen möglich. Bestehen in den Firmen mehrere Arbeitnehmervertretungen, so sind sie bei der Ausübung ihrer Funktionen gleich zu behandeln.</p>	<p>Neu ist keine Mindestzahl mehr für die Anzahl Mitglieder der Personalvertretung angegeben. Stehen jedoch mehrere Arbeitnehmervertretungen nebeneinander, so ist die Gleichberechtigung jeder Vertretung ein wichtiges Anliegen.</p>

<p><b>Art. 8 Aufgaben</b></p> <p>Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.</p>	<p><b>Art. 8 Aufgaben</b></p> <p>Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.</p> <p>Zur Ausübung ihrer Aufgaben kann sie die Arbeitnehmerverbände und Gewerkschaften beratend beiziehen.</p>	<p>Zwischen Arbeitgebern und Personalvertretungen besteht zum Teil Uneinigkeit, ob diese die Arbeitnehmerverbände und Gewerkschaften beratend heranziehen dürfen. Mit der Verankerung dieses Grundsatzes ist die Frage der Offenbarung von Geschäftsgeheimnissen ein Thema. Indem das Gesetz die Beiziehung erlaubt, müssen die Arbeitnehmerverbände und Gewerkschaften zumindest soweit informiert werden, als dass eine beratende Tätigkeit möglich ist. Weiter wird zum Ausdruck gebracht, dass Arbeitnehmerverbände und Gewerkschaften Geheimnisse nicht in die Öffentlichkeit tragen dürfen, da sie ihnen nur mit dem expliziten Auftrag offenbart wurden, die Arbeitnehmervertretungen zu beraten.</p>
	<p><b>Art. 8a Ausbildung der Arbeitnehmervertretung</b></p> <p>Die Arbeitgeber sorgen für eine angemessene Ausbildung der Arbeitnehmervertretung und stellen dafür die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung.</p>	<p>Im heutigen Gesetz ist die Frage der Ausbildung der Arbeitnehmervertretung nicht geregelt. Viele Arbeitnehmervertretungen werden ohne jegliche Vorkenntnisse in ihre Aufgabe „hineingeworfen“. Das kann gut, aber auch schlecht gehen. Die Schulung fördert die Attraktivität und Motivation, eine solche Aufgabe anzunehmen. Klar ist, dass diese Ausbildung vom Arbeitgeber bezahlt werden muss.</p>

<p><b>3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte</b></p> <p><b>Art. 9 Informationsrecht</b></p> <p>Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.</p> <p>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.</p>	<p><b>3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte</b></p> <p><b>Art. 9 Mitwirkungsrechte</b></p> <p>Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist von der Arbeitgeberin, dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung gemeinsam in einer schriftlichen Vereinbarung festzulegen.</p> <p>Die Mitwirkung umfasst insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalpolitik</li> <li>- Anstellungsbedingungen</li> <li>- Arbeitszeit</li> <li>- Lohn inkl. Lohnzulagen</li> <li>- Aus- und Weiterbildung</li> <li>- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit</li> <li>- Entlassungen</li> <li>- Sozialpläne</li> <li>- Gleichstellung</li> </ul> <p>Die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in folgende Mitwirkungsstufen unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Information</li> <li>- Mitsprache</li> <li>- Mitentscheidung</li> <li>- Selbstverwaltung</li> <li>- Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat</li> </ul>	<p>Der schwächste Punkt des heutigen Gesetzes ist der Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information. Diese wird aus verschiedenen Gründen, unter anderem auch aus börsentechnischen Gründen oft verletzt. Sanktionen gibt es nicht. Weiter handelt es sich um den einzigen Anspruch, den die Arbeitnehmervertretung hat. Dem gegenüber steht das neue Konzept, welches einerseits benennt, welche Felder die Mitwirkung umfasst und welche Mitwirkungsstufen es gibt. Die Stufen Information, Mitsprache und Mitentscheidung sind heute in vielen Unternehmungen Standard und auch die Selbstverwaltung beschränkt sich bei grossen Unternehmungen nicht nur auf den Tennisclub. Auf Freiwilligkeit beruht indessen die Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat. Verschiedene Unternehmen haben eine solche Arbeitnehmervertretung auch auf Verwaltungsratsstufe eingeführt (z.B. Coop).</p>
--	---	--

	<p><b>Art. 9bis</b> Information:</p> <p>Die Information beinhaltet den Anspruch der Arbeitnehmervvertretung auf frühzeitige und umfassende Information sowie der Möglichkeit einer Aussprache. Die Information betrifft alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung der Aufgabe der Personalvertretung ist.</p> <p>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervvertretung frühzeitig, mindestens quartalsweise umfassend über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.</p> <p>Die Arbeitgeberin, der Arbeitgeber anerkennt das Anliegen der Arbeitnehmerverbände über Entscheide von grosser Tragweite frühzeitig informiert zu werden.</p>	<p>Im Gegensatz zum bestehenden Informationsrecht ist der Begriff „frühzeitig“ eingeführt worden und es soll eine quartalsweise Information stattfinden (nicht mindestens einmal im Jahr). Zur Unterstreichung der Frühzeitigkeit ist ein Abs. 3 eingefügt worden. Wenn Arbeitnehmende Stellenabbau, Fusionen oder Restrukturierungen aus den Medien (insbesondere Radio und Fernsehen) entnehmen müssen, so ist die Information nicht rechtzeitig, respektive „frühzeitig“ erfolgt. Oft wird auch gleichzeitig informiert. Damit wird aber verhindert, dass sich die Arbeitnehmervvertretung eine Meinung bilden kann. Wenn dann die Medienstellungennahmen wollen, so sind die Arbeitnehmervvertretungen nicht in der Lage, Antworten vorbereitet und durchdacht zu geben.</p>
--	---	--

	<p><b>Art. 9ter</b> Mitsprache</p> <p>Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung vereinbaren schriftlich die Bereiche, in denen die Arbeitnehmervertretung ein Mitspracherecht besitzt. Ein Anspruch auf Mitsprache besteht in allen arbeitsplatzrelevanten Bereichen, die nicht durch gesetzliche oder vertragliche Vorschrift der Mitentscheidung zugeordnet sind.</p> <p>Das Mitspracherecht besteht im Recht der Arbeitnehmervertretung, über die in den betreffenden Bereichen anstehenden Entscheide mitzuberaten und vor der Entscheidfällung eine begründete Stellungnahme abzugeben.</p> <p>Eine von der Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung abweichende Entscheidung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ist schriftlich zu begründen.</p>	<p>Diese Definition entspricht im wesentlichen den Mitwirkungsrechten, wie sie ABB oder Novartis kennen.</p>
	<p><b>9quater</b> Mitentscheidung</p> <p>Die Arbeitnehmervertretung nimmt mit Stimmrecht an der Entscheidung teil. Die Entscheidung wird entweder nach Köpfen getroffen oder nach Arbeitnehmer/Arbeitgeber-Seite. Das Verfahren bestimmt das Reglement oder ein allfälliger Gesamtarbeitsvertrag. Bei Stimmgleichheit regelt das Reglement das Verfahren.</p>	<p>Entscheidend ist hier, dass die Sozialpartner miteinander entscheiden wie abgestimmt wird. Es ist ein Unterschied ob nach Köpfen oder nach Arbeitnehmer-Arbeitgeberseite entschieden wird. Deshalb sind hier differenzierte Reglemente sinnvoll.</p>

	<p><b>9quinquies</b> Selbstverwaltung</p> <p>Arbeitgeber und Arbeitnehmer definieren die Bereiche, in denen Arbeitnehmer resp. die Vertretung Bereiche selber verwalten. Die Arbeitnehmervertretung kontrolliert die Selbstverwaltung in eigener Regie.</p>	
	<p><b>9sexties</b> Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat</p> <p>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung können in Aktiengesellschaften eine Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat vereinbaren. Die Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat wird von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Generalversammlung zur Wahl vorgeschlagen.</p>	<p>Neben der Tatsache der Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat (wobei es sich auch um mehrere Personen handeln kann) muss klar sein, dass dieselbe den Wahlvorschlag der Generalversammlung unterbreiten darf und diesen gegebenenfalls auch begründen kann.</p>

<p><b>Art. 10</b> Besondere Mitwirkungsrechte</p> <p>Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:</p> <p>a. in Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Art. 48 des Arbeitsgesetzes;</p> <p>b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts;</p> <p>c. bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335d-335g des Obligationenrechts.</p>	<p><b>Art. 10</b> Besondere Mitwirkungsrechte<sup>1)</sup></p> <p>Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:</p> <p>a. in Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Art. 48 des Arbeitsgesetzes;</p> <p>b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts;</p> <p>c. bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335d-335g des Obligationenrechts.</p> <p>d. bei Fusionen gemäss Art. 25 ff. Fusionsgesetz.</p> <p>1) Abänderung je nach Resultat der OR-Diskussion</p>	<p>Neu hinzugekommen – und noch nicht im OR geregelt – sind die Fusionen gem. Art. 25 folgende Fusionsgesetz.</p>
---	---	---

<p><b>4. Abschnitt: Zusammenarbeit</b></p> <p><b>Art. 11 Grundsatz</b></p> <p>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen. Die Arbeitnehmervertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.</p>	<p><b>4. Abschnitt: Zusammenarbeit</b></p> <p><b>Art. 11 Grundsatz</b></p> <p>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen. Die Arbeitnehmervertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt.</p> <p>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber stellt die vorhandenen firmeninternen Informationskanäle zur Verfügung.</p> <p>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber stellt ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel sowie personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen für die pflichtgemässe Ausübung ihrer Aufgaben und die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zur Verfügung.</p>	<p>Die Aussage, dass die Arbeitnehmervertretung von der Arbeitgeberseite unterstützt wird, ist zu allgemein. Heute verfügt jede grössere Firma über ein Intranet. Dieser Kanal muss der Arbeitnehmerseite zur Verfügung stehen falls es nicht gewichtige Einwände gibt (Sicherheit). Eine effiziente Informationspolitik ist zentral. Diese richtet sich nicht gegen den Arbeitgeber, sondern soll im Interesse der Firma sein. Damit ist auch gesagt, dass nicht jede Information über Intranet verbreitet werden darf. Dafür braucht es Richtlinien und/oder ein Reglement. Das zur Verfügungstellen der Arbeitsinstrumente wie Räume, Hilfsmittel, personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen sind elementar. Vor allem bei den zeitlichen und finanziellen Ressourcen muss ein strenger Masstab angelegt werden. Wer sich als Arbeitnehmervertreter engagiert, macht keinen „Feierabendjob“, sondern erfüllt eine wichtige Aufgabe innerhalb einer betrieblichen Organisation. Also muss auch das Umfeld „professionell“ sein. Kann Art. 11 Abs. 3 richtig umgesetzt werden, ergäbe sich in vielen, vor allem mittleren Unternehmen ein Quantensprung in der Professionalität und bei der Ausübung der Pflicht als Arbeitnehmervertretung.</p>
--	---	--

<p><b>Art. 12</b> Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung</p> <p>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.</p> <p>Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.</p>	<p><b>Art. 12</b> Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung</p> <p>Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmervertreterin oder Arbeitnehmervertreter nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen.</p> <p>Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen während der Dauer des Mandats und zweier Jahre nach dessen Beendigung nicht entlassen werden. Die Kündigung während dieser Sperrfrist ist nichtig.</p> <p>Vorbehalten bleibt die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 OR.</p> <p>Bei Massenentlassungen aus betrieblichen Gründen gelten für sie die gleichen gesetzlichen Schutzbestimmungen, wie die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wobei zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine mindestens um drei Monate verlängerte Kündigungsfrist gilt.</p> <p>Nach Beendigung des Mandats gewährt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin der ehemaligen Arbeitnehmervertreterin, Arbeitnehmervertreter bei Bedarf besondere Unterstützung bei der Einarbeitung in eine neue Funktion.</p>	<p>Gegenüber dem jetzigen Gesetz soll der Schutz der Arbeitnehmervertretung ausgebaut werden, damit diese in aller Freiheit ihre Aufgabe erfüllen kann. Gerade bei Massenentlassungen sind die Vertreterinnen und Vertreter bis aufs Äusserste gefordert, um gute Regelungen im Interesse ihrer Kolleginnen und Kollegen zu finden. Deshalb muss der Umgang mit ihnen schonender erfolgen als bei der übrigen Belegschaft.</p>
--	---	--

<p><b>Art. 13</b> Mitwirkung während der Arbeitszeit</p> <p>Die Arbeitnehmervertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt.</p>	<p><b>Art. 13</b> Mitwirkung während der Arbeitszeit</p> <p>Die Arbeitnehmervertretung übt ihre Tätigkeit grundsätzlich während der Arbeitszeit aus. Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung nehmen auf ihre berufliche Tätigkeit Rücksicht. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber stellt die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung je nach Umfang der Tätigkeit in einen zu definierenden Rahmen von beruflichen Tätigkeiten frei. Für die Schulung der Arbeitnehmervertretung hat der Arbeitgeber die notwendige Zeit und notwendige finanziellen Mittel sowie Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen.</p>	<p>Nach dem heutigen Gesetz kommen in der Prioritätenliste die Linien- oder Stabfunktionen des Arbeitnehmervertreters in den meisten Betrieben zuerst. Somit wird Mitwirkung zum „Feierabendjob“, denn vielerorts sind die Anforderungen an eine Stelle sehr gestiegen. Im neuen Gesetz ist die Arbeit der Arbeitnehmervertretung ausdrücklich als Arbeitszeit stipuliert. So wie dies in den meisten Betrieben üblich ist, werden sich Sitzungen auch ausserhalb der Arbeitszeit, insbesondere am Abend, über Mittag oder an einem Samstag ergeben. Dies entspricht der heute gültigen Arbeitseinstellung und ist „normal“. Deshalb das Wort „grundsätzlich“. Die Rücksichtnahme auf die berufliche Tätigkeit ist eine Selbstverständlichkeit und die Freistellung in Prozenten – wie dies in einigen Firmen praktiziert wird - ein Wunsch, um klare Verhältnisse zu schaffen.</p>
---	---	---

<p><b>Art. 14</b> Verschwiegenheitspflicht</p> <p>Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.</p> <p>Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:</p> <p>a. in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;</p> <p>b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.</p> <p>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.</p> <p>Im weiteren sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.</p>	<p><b>Art. 14</b> Verschwiegenheitspflicht</p> <p>Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.</p> <p>Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:</p> <p>a. in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;</p> <p>b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.</p> <p>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 die Mitwirkungsrechte direkt zustehen, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.</p> <p>Im weiteren sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind.</p> <p>Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.</p>	<p>Die Verschwiegenheitspflicht ist eine wesentliche Pflicht, welche auch von denjenigen, die eine verstärkte Mitwirkung der Arbeitnehmenden begrüssen, strikt eingehalten werden muss.</p>
---	---	---

<p><b>5. Abschnitt: Rechtspflege</b></p>	<p><b>5. Abschnitt: Rechtspflege</b></p> <p><b>Art. 14a Sanktionen</b></p> <p>Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, welche die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretung verletzen oder die Arbeitnehmervertretung in ihrer Arbeit behindern oder Vereinbarungen zwischen der Firma und der Arbeitnehmervertretung nicht abmachungsgemäss umsetzen, werden vom ordentlichen Richter mit Bussen bis max. Fr. 100'000.- pro Verletzung bestraft. Die Höhe der Busse richtet sich dabei nach den finanziellen Verhältnissen des Betriebes und der Schwere der Verletzung.</p> <p>Eine Verletzung der Mitwirkungsrechte oder eine Behinderung der Arbeitnehmervertretung in ihrer Arbeit oder die nicht abmachungsgemässe Umsetzung von Vereinbarungen zwischen Firma und Arbeitnehmervertretung wird vermutet, wenn dies von der Arbeitnehmervertretung glaubhaft gemacht wird. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat zu beweisen, dass sie das Mitwirkungsgesetz eingehalten hat.</p> <p>Die Bussen sind auf ein Sperrkonto für die Sicherstellung des betrieblichen Sozialplanes oder individueller Härtefälle einzubezahlen. Bei Auflösung des Betriebes wird der Betrag allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anteilmässig ausbezahlt.</p> <p>Auf Anordnung des Gerichts kann das Urteil veröffentlicht werden.</p>	<p>Ein Gesetz, das keine Sanktionen vorsieht, die weh tun, verliert seinen „Biss“. Deshalb müssen die Gremien, welche über Streitigkeiten entscheiden, auch Sanktionen erlassen dürfen. Die Bussen sind auf ein Sperrkonto zu Gunsten der Arbeitnehmenden einzubezahlen. Damit wird dem Aspekt, dass wir hier innerhalb der Sphäre der Unternehmung Regelungen treffen, Rechnung getragen. Die Veröffentlichung eines Urteils kann eine Firma empfindlich treffen. Beweisfragen sind oft ebenfalls im Streit und wie in anderen Fällen (weniger stark im Gleichstellungsgesetz Art. 6) wird hier eine Erleichterung der Beweise eingeführt.</p>
--	--	---

<p><b>Art. 15</b></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.</p> <p>Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung.</p> <p>Das Verfahren ist einfach, rasch und unentgeltlich. Der Sachverhalt wird von Amtes wegen festgestellt.</p>	<p><b>Art. 15</b></p> <p>Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden – unter Vorbehalt gesetzlicher oder vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen - die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen.</p> <p>Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Arbeitnehmervertretungen sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung.</p> <p>Das Verfahren ist einfach, rasch und unentgeltlich. Der Sachverhalt wird von Amtes wegen festgestellt.</p>	<p>Neu ist ergänzt worden: Arbeitnehmervertretungen (Abs. 2)</p>
<p><b>6. Abschnitt: Schlussbestimmungen</b></p> <p><b>Art. 16</b></p> <p>Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum. Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.</p>	<p><b>6. Abschnitt: Schlussbestimmungen</b></p> <p><b>Art. 16</b></p> <p>Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum. Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten</p>	<p>Dieser Artikel wird sowohl im alten wie im neuen Vorschlag gleich lauten.</p>