

Betriebliche Mitwirkung in der Schweiz - eine Untersuchung der Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen

Ziltener, Patrick; Gabathuler, Heinz

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ziltener, P., & Gabathuler, H. (2018). Betriebliche Mitwirkung in der Schweiz - eine Untersuchung der Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 25(1), 5-26.
<https://doi.org/10.3224/indbez.v25i1.01>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

*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,

welche den Anforderungen des Gesetzes grundsätzlich genügen, schon seit Jahrzehnten auf betrieblicher, teilweise auch auf überbetrieblicher Ebene bestanden hatten, ist zu vermuten, dass auch mehr als zwanzig Jahre danach GAV noch immer eine wichtige Quelle des schweizerischen Mitwirkungsrechts darstellen. Fluder und Hotz-Hart kamen einige Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes bereits zum Schluss: „Co-determination rights in the private sector are in part regulated by collective agreement.“ (Fluder & Hotz-Hart 1998: 278). Eine jüngere juristische Arbeit geht implizit von derselben Vermutung aus (Kasper, 2008).

1.2 Fragestellung

Der vorliegende Beitrag befasst sich erstmals in umfassender Form mit der Frage nach den mitwirkungsrechtlichen Regelungen der in der Schweiz geltenden GAV sowohl in Bezug auf die formalen Konstituierungsvoraussetzungen für gewählte ANV wie auch auf deren rechtliche Stellung und deren inhaltliche Kompetenzen.

Zunächst wird untersucht, ob seit Inkrafttreten des Mitwirkungsgesetzes der Anteil von GAV, welche ANV erwähnen und deren Kompetenzen regeln, zugenommen hat, welches die Determinanten für eine Nennung von ANV sind und welche weiteren Bestimmungen über Errichtung und formelle Verfasstheit von ANV bestehen: Der Ursprung der ANV in der produzierenden Industrie (Hohl, 1992) und deren historisch stärkere Verbreitung in der deutschsprachigen Schweiz (BIGA, 1973) lassen vermuten, dass der Wirtschaftssektor und die Zugehörigkeit zu einer Sprachregion einen Einfluss haben. Zudem vermuten wir, dass in Branchen mit überwiegend kleinbetrieblichen Strukturen ANV weniger verankert sind als in solchen, in denen mittlere und grössere Unternehmen vorherrschen. Wir vermuten auch, dass wegen dem unmittelbareren Bezug zur betrieblichen Realität Regelungen zu ANV in Firmenverträgen häufiger anzutreffen sind als in solchen, die für eine ganze Branche Gültigkeit haben (Kapitel 3.1).

Der Beitrag geht im Weiteren der Frage nach, in welchem Ausmass Bestimmungen über die inhaltliche Kompetenzen der ANV detaillierter und umfassender geregelt sind als im Gesetz: Der stark dezentrale und subsidiäre Charakter des schweizerischen Mitwirkungsrechts lässt vermuten, dass auf Gesetzesebene lediglich Mitwirkungsrechte definiert wurden, welche faktisch bereits weitgehend gelebt bzw. in GAV festgeschrieben waren. Wir vermuten daher, dass in vielen GAV weitergehende materielle Mitwirkungsrechte definiert sind (Kapitel 3.2).

Besonderes Augenmerk ist sodann auf die in der Literatur verbreitet diagnostizierten Verbetrieblichungstendenzen der 1990er Jahre zu richten (Fluder & Hotz-Hart, 1998; Oesch, 2001; Mach, 2006): Mittels Flexibilisierungsbestimmungen in verschiedenen bedeutenden Verträgen waren teils die jährlichen Lohnverhandlungen auf die betriebliche Ebene verlagert worden (chemische Industrie, grafische Industrie, Bankensektor), und teils ermöglichten Öffnungsklauseln auf betrieblicher Ebene Abweichungen von normativen Bestimmungen etwa zur Arbeitszeit (so genannter Krisenartikel im GAV der Metallindustrie). Unbeantwortet blieb in der Literatur aber bislang die Frage, in welchem quantitativen Ausmass ANV durch derartige GAV-Bestimmungen mit im Gesetz nicht vorgesehenen Aufgaben wie dem Führen von Lohnverhandlungen und dem Aushandeln betrieblicher Sonderregelungen bei wirtschaftlich schwieriger Lage von Unternehmen betraut sind. Ein weiteres in der jüngeren politischen Auseinandersetzung virulentes Thema ist der in den Augen der Gewerkschaften

nur mangelhaft ausgebildete Kündigungsschutz für gewählte ArbeitnehmervorteilnehmerInnen (Bianchi, 2009; Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 2012; Unia, 2013). Wir stellen daher auch die Frage, inwiefern die Gewerkschaften durch GAV einen über das Gesetz hinausgehenden Kündigungsschutz für Mitglieder von ANV erreichen konnten (Kapitel 3.3).

Weil GAV Instrumente gewerkschaftlichen Einflusses auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen sind, ist schliesslich zu erwarten, dass sie, anders als das Mitwirkungsgesetz, auch bei Themen der betrieblichen Mitwirkung und der Konstituierung von ANV den Vertragsgewerkschaften eine privilegierte Rolle zuschreiben, sei es bei der Nominierung von KandidatInnen, bei der Beratung von ANV oder im Rahmen von Eskalationsregelungen im Konfliktfall (Kapitel 3.4).

1.3 Stand der Forschung

Trotz der mutmasslich grossen Bedeutung von GAV als Quelle schweizerischen Mitwirkungsrechts werden diese in der einschlägigen juristischen wie sozialwissenschaftlichen Literatur kaum je systematisch untersucht. Das Standardwerk von Müller (1999) referiert lediglich einige beiläufige Zitate aus dem für die Schweiz historisch bedeutsamen GAV der Metallindustrie, ohne die Vielfalt sozialpartnerschaftlicher Regelungen nur annähernd abzubilden. Die Übersicht von Geiser (2009) beschränkt sich vollständig auf die Auslegung gesetzlicher Bestimmungen. Die Darstellung von Thomas Gabathuler zitiert unter dem Titel „Abweichende GAV-Regelungen“ lediglich den bedeutenden und prominenten GAV der Metallindustrie (Gabathuler, 2009), und die arbeitgebernahe Einführung von Fritz und Schuler beklagt das Fehlen einer aktuellen Auswertung über Mitwirkungsbestimmungen in GAV (Fritz & Schuler, 2012: 29). Die Juristin Sabina Kasper hat eine grosse Anzahl von im Jahr 2007 geltenden GAV auf Mitwirkungsbestimmungen hin untersucht. Ihre Untersuchung beschränkt sich allerdings ausdrücklich auf Branchenverträge und inhaltlich auf Informations- und weitere Rechte im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens – also darauf, ob eine spezifische Bestimmung des Mitwirkungsgesetzes auf der Ebene von GAV Niederschlag findet und ggf eine Präzisierung erfährt (Kasper, 2008: 210). Die Resultate dieser Publikation werden im Folgenden nicht mehr weiter beachtet, weil unsere Fragestellung sich eben gerade auf GAV-Bestimmungen bezieht, welche über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen bzw. diese ergänzen.

Ergiebiger ist die Literatur, die sich auf die Zeit vor dem Erlass des Mitwirkungsgesetzes bezieht: Für die Juristen Welti und Maillefer waren GAV noch mit die wichtigsten Rechtsquellen zur Erfassung der Rechtsnatur und der Funktionsweise von ANV (Welti, 1942; Maillefer, 1973). Die wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Arbeiten von Müller (1981) und Jans (1991) referieren die mitwirkungsrelevanten Bestimmungen einiger zu ihrer Zeit bedeutender GAV. Jans vergleicht in tabellarischer Übersicht die Mitwirkungsrechte der ANV in insgesamt 12 Verträgen, davon 3 Firmenverträgen, miteinander (Jans, 1991: 99–102). Quantitative Auswertungen von GAV-Inhalten zur Mitwirkung finden sich in der bereits zitierten Botschaft des Bundesrates (schweizerische Bundesregierung) von 1973 sowie in der Arbeit von Stöckli (1990). Deren Aussagen werden wir in Kapitel 3 zum Vergleich mit unseren Resultaten heranziehen.

2. Untersuchungsrahmen und Methoden

2.1 Sample

Wir haben alle im Frühjahr 2016 in Kraft stehenden GAV, die uns zur Verfügung standen bzw. von den Sozialpartnern zur Verfügung gestellt wurden, einer empirischen Inhaltsanalyse unterzogen. Nicht berücksichtigt wurden lediglich Zusatzverträge mit rein normativen Bestimmungen (z.B. zur Frühpensionierung). Einbezogen haben wir auch Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern, die nur Empfehlungscharakter haben oder die lediglich schuldrechtliche Bestimmungen enthalten, sowie vereinzelte Verträge, die erst seit Kurzem nicht mehr in Kraft waren, weil davon auszugehen ist, dass deren allfällige Bestimmungen zu ANV weitergelten. Insgesamt 490 Verträge (189 Branchen- und 301 Firmenverträge) wurden analysiert. Einschränkend muss gesagt werden, dass in vielen Fällen namentlich bei Firmenverträgen auf entweder mit den Gewerkschaften oder mit der jeweiligen ANV verhandelte Mitwirkungsreglemente verwiesen wird, die uns nicht in jedem Fall zur Verfügung standen. Das Bundesamt für Statistik zählt 602 GAV (Stand 1. März 2014); berücksichtigt man die oben erwähnten Zusatzverträge, kann unsere Studie insbesondere für Branchenverträge annähernd Vollständigkeit beanspruchen.

Die Abdeckungsrate mit Tarifverträgen für die Schweiz wird für 2013 auf 48,6% geschätzt und war über die letzten Jahre bemerkenswert stabil. Dieser Wert bezieht sich auf die „adjusted coverage“, d.h. den Anteil der unterstellten an der Gesamtheit der unterstellbaren ArbeitnehmerInnen (Visser, 2015). Dies wiederum relativiert zwar die Bedeutung von GAV für die Konstituierung betrieblicher Realitäten; wir gehen davon aus, dass ANV auch in Unternehmen existieren, welche keinem GAV unterstellt sind. Auch diese verfügen möglicherweise in Form interner Reglemente über Rechte, welche über die gesetzlichen hinausgehen. Andererseits ist aber zu vermuten, dass in etlichen Unternehmen mit einem im persönlichen Geltungsbereich beschränkten GAV (z.B. nur für in der Produktion Tätige) auch MitarbeiterInnen, die dem GAV nicht unterstellt sind, von einer ANV vertreten werden (Nordmann, 1994), GAV also die Mitwirkungsrechte auch für nicht unterstellte ArbeitnehmerInnen zumindest beeinflussen.

2.2 Inhaltsanalyse

Die 490 GAV mitsamt ihrer allfälligen diesbezüglichen Anhänge wurden auf mehrere mitwirkungsrelevante Bestimmungen hin analysiert und kodiert. Die berücksichtigten Dimensionen umfassen sowohl formale Aspekte der Errichtungsvoraussetzungen und der Struktur der ANV und der allfälligen Privilegierung (Freistellung, Kündigungsschutz) ihrer Mitglieder als auch inhaltliche Aspekte wie die Mitwirkungsgegenstände, Momente von „Verbetrieblichung“ (Abweichungsbestimmungen, betriebliche Lohnverhandlungen) sowie die Beziehungen von ANV und Gewerkschaften. Der ausführliche Kodierungsschlüssel findet sich im Appendix.

Zusätzlich erfasst wurde die im jeweiligen Vertragstext gewählte Bezeichnung für die ANV.

Jeder GAV wurde sodann gemäss folgenden allgemeinen Merkmalen (Zugehörigkeit zu einem Wirtschaftssektor, vorherrschende Betriebsgrösse, Sprachregion, Geltungsbereich) kodiert (vgl. Appendix).

Bei der gesamten Untersuchung war zu berücksichtigen, dass die verschiedenen GAV nur sehr eingeschränkt miteinander vergleichbar, weil grundsätzlich nicht „gleich gewichtig“ sind: Es gibt landesweite Branchenverträge mit einer Vielzahl unterstellter Unternehmen und mehr als 100'000 unterstellten ArbeitnehmerInnen und Firmenverträge mit weniger als 100 unterstellten ArbeitnehmerInnen. Eine methodisch an sich sinnvolle Gewichtung nach der Anzahl unterstellter ArbeitnehmerInnen erwies sich wegen der ungenügenden Datenlage aber als nicht machbar.¹ Daher werden neben der quantitativen Analyse auch einzelne Beispiele angeführt, um die Breite und Vielfalt der in der vertragspolitischen Realität in der Schweiz anzutreffenden Mitwirkungsbestimmungen zu illustrieren.

3. Ergebnisse der Analyse

3.1 Wo gibt es Bestimmungen über ANV und wie hat sich das Mitwirkungsgesetz ausgewirkt?

In 295 der analysierten 490 GAV (60,2%) werden ANV – von der gesamten Belegschaft gewählte und diese vertretende Gremien – ausdrücklich erwähnt (Tabelle 1). Dieser Wert ist höher als in den beiden einzigen früheren, vor Erlass des Mitwirkungsgesetzes vorgenommenen Untersuchungen: Stöckli (1990: 98) fand bei 264 von ihm Mitte der 1980er Jahre untersuchten GAV – eine klare Minderheit der damals insgesamt gültigen – lediglich bei 49% eine solche Erwähnung. Und eine auf den Stand von 1971 bezogene und Vollständigkeit beanspruchende amtliche Zählung ergab einen Wert von lediglich 36%, wobei jene Zählung nicht nach der Erwähnung von ANV, sondern nach „Regelungen über Mitbestimmung“ fragte (Bundesrat, 1973). Dieser Längsschnittvergleich legt nahe, dass im Laufe der letzten vier Jahrzehnte ANV und betriebliche Mitwirkung auf vertraglicher Ebene in der Schweiz an Bedeutung gewannen und auch das Mitwirkungsgesetz einen Einfluss darauf hatte. Auch wenn ausschliesslich die Firmenverträge angeschaut werden, ergibt sich dasselbe Bild: Der Anteil steigt von 57% im Jahre 1971 (Bundesrat 1973: 360) über 66% Mitte der 1980er Jahre (Stöckli 1990: 98) auf 73,8% im Jahre 2016. Die Anteile bei den Firmenverträgen sind also durchweg höher als diejenigen bei der Gesamtzahl der Verträge. Von den von uns untersuchten Branchenverträgen erwähnen im Gegensatz dazu lediglich 38,6% von der Belegschaft gewählte Mitwirkungsgremien. Dieser Unterschied erklärt sich zwar teilweise durch die grosse Anzahl von Branchenverträgen in kleinbetrieblich strukturierten Branchen (namentlich im Bauhaupt- und Nebengewerbe), er ist aber auch bei den Branchen mit mittlerer Betriebsgrösse signifikant (Tabelle 3): 68,2% der Firmen- und nur 51,3% der Branchenverträge in diesem Segment erwähnen ANV. Nur bei den Branchen, in denen Grossbetriebe vorherrschen, werden ANV bei Branchen- wie Firmenverträgen genau gleich häufig erwähnt (je 88,9%).

1 Auch frühere quantitative Untersuchungen von GAV (Bundesrat, 1973; Stöckli, 1990) nahmen solche Gewichtungen nicht vor.

Tabelle 1: Häufigkeit der Erwähnung von Arbeitnehmervertretungen nach Geltungsbereich und Sektor

GAV-Merkmale	ANV vorgesehen (<i>Err</i> = 1 bis 5) in %
Alle (N = 490)	60,2
Geltungsbereich F (N = 301)	73,8
Geltungsbereich B (N = 189)	38,6
Sektor 1 (N = 13)	46,2
Sektor 2 (N = 145)	66,2
Sektor 3 (N = 305)	56,7
Sektor 0 (N = 27)	74,1
Sektor 2 / Geltungsbereich F (N = 76)	84,2
Sektor 2 / Geltungsbereich B (N = 69)	46,4
Sektor 3 / Geltungsbereich F (N = 200)	68,0
Sektor 3 / Geltungsbereich B (N = 105)	35,2

Wie vermutet, weist der Dienstleistungssektor (3. Sektor) tiefere Werte auf als der handwerklich-industrielle (2.) Sektor. Diese Unterschiede zeigen sich sowohl bei den in der Deutschschweiz gültigen als auch bei den in der französischen Schweiz gültigen GAV, nicht aber in der italienischen Schweiz sowie bei den national bzw. in mehreren Sprachregionen gültigen GAV, wo jeweils für den Dienstleistungssektor höhere Werte resultieren, so dass insgesamt nicht von einem signifikanten Unterschied gesprochen werden kann (Tabelle 2).

Tabelle 2: Häufigkeit der Erwähnung von Arbeitnehmervertretungen nach Sprachregion, Geltungsbereich und Sektor

GAV-Merkmale	ANV vorgesehen (<i>Err</i> = 1 bis 5) in %
Sprachregion D (N = 180)	62,8
Sprachregion D / Geltungsbereich F (N = 134)	74,6
Sprachregion D / Geltungsbereich B (N = 46)	28,3
Sprachregion D / Sektor 2 (N = 53)	71,7
Sprachregion D / Sektor 3 (N = 119)	56,3
Sprachregion F (N = 133)	44,4
Sprachregion F / Geltungsbereich F (N = 80)	57,5
Sprachregion F / Geltungsbereich B (N = 53)	24,5
Sprachregion F / Sektor 2 (N = 36)	58,3
Sprachregion F / Sektor 3 (N = 84)	36,9
Sprachregion I (N = 41)	75,6
Sprachregion I / Geltungsbereich F (N = 20)	90,0
Sprachregion I / Geltungsbereich B (N = 21)	61,9
Sprachregion I / Sektor 2 (N = 13)	61,5
Sprachregion I / Sektor 3 (N = 23)	87,0
Sprachregion M (N = 136)	67,6
Sprachregion M / Geltungsbereich F (N = 67)	85,1
Sprachregion M / Geltungsbereich B (N = 69)	50,7
Sprachregion M / Sektor 2 (N = 58)	56,9
Sprachregion M / Sektor 3 (N = 49)	83,7

Die Werte für die deutsche Schweiz sind bei den meisten Kategorien (Firmen- wie Branchenverträge, Gross- und Mittelbetriebe, 2. und 3. Sektor) höher als diejenigen für die französische Schweiz (total 62,8% gegenüber 44,3%). Einzig bei den GAV in kleinbetrieblich strukturierten Branchen ist der Wert für die französische Schweiz höher als derjenige für die Deutschschweiz (Tabelle 3). Dies bestätigt die Vermutung, dass aufgrund historischer Voraussetzungen und allenfalls auch einer stärkeren Orientierung an der französischen (anstelle der deutschen) Betriebsverfassung gewählte ANV in der französischen Schweiz weniger stark verankert sind. Noch höhere Werte als die Deutschschweizer GAV weisen allerdings diejenigen in der italienischen Schweiz sowie die in mehreren Sprachregionen gültigen GAV auf (Tabelle 2).

Tabelle 3: Häufigkeit der Erwähnung von Arbeitnehmervertretungen nach Betriebsgrösse, Sprachregion und Sektor

GAV-Merkmale	ANV vorgesehen (Err = 1 bis 5) in %
Grösse G (N = 90)	88,9
Grösse G / Sektor 2 (N = 25)	96,0
Grösse G / Sektor 3 (N = 61)	85,2
Grösse G / Sprachregion D (N = 30)	96,7
Grösse G / Sprachregion F (N = 10)	80,0
Grösse G / Sprachregion I (N = 2)	100,0
Grösse G / Sprachregion M (N = 48)	85,4
Grösse M (N = 296)	63,9
Grösse M / Sektor 2 (N = 82)	76,8
Grösse M / Sektor 3 (N = 191)	56,5
Grösse M / Sprachregion D (N = 119)	67,2
Grösse M / Sprachregion F (N = 92)	47,8
Grösse M / Sprachregion I (N = 27)	88,9
Grösse M / Sprachregion M (N = 58)	70,7
Grösse K (N = 104)	25,0
Grösse K / Sektor 2 (N = 38)	23,7
Grösse K / Sektor 3 (N = 53)	24,5
Grösse K / Sprachregion D (N = 31)	12,9
Grösse K / Sprachregion F (N = 31)	22,6
Grösse K / Sprachregion I (N = 12)	41,7
Grösse K / Sprachregion M (N = 30)	33,3

Bedeutsam sind zudem die Unterschiede bei den vorherrschenden Betriebsgrössen (Tabelle 3): Kleinbetrieblich strukturierte Branchen weisen über alle Sprachregionen und Sektoren hinweg tiefere Werte auf als solche mit mittlerer Betriebsgrösse, und diese wiederum tiefer als solche mit vorherrschenden Grossbetrieben. Schon Stöckli konstatierte das eigentliche Fehlen von Bestimmungen zu ANV in GAV des Handwerks und vermutete, „dass in gewerblichen Branchen mit vorwiegend kleinerer Betriebsgrösse infolge direkter Verständigungsmöglichkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern eine Betriebskommission als nicht erforderlich betrachtet wird“ (Stöckli 1990: 388).

Von den insgesamt 295 GAV, welche ANV erwähnen, setzt eine überwiegende Mehrzahl (71,9%) deren Existenz ohne weitere Errichtungsbestimmungen voraus oder verlangt

deren Einrichtung obligatorisch (*Err* = 1 – 2). Dabei handelt es sich überwiegend um Firmenverträge. Lediglich drei Branchenverträge (in so unterschiedlichen Bereichen wie der Schokoladenindustrie, der Betonwarenindustrie und der Spitäler im Kanton Bern) verlangen von den ihnen angeschlossenen Unternehmen zwingend eine ANV. Während gemäss dem Mitwirkungsgesetz die Errichtung einer ANV nur durchgesetzt werden kann, wenn dies auf Antrag eines Teils der Belegschaft in einer Abstimmung verlangt worden war (Art. 5 MitwG), sehen insgesamt 42 GAV (14,2%) erleichterte Bedingungen für die Errichtung von ANV vor als das Gesetz (*Err* = 4). Interessanterweise finden sich darunter auch einige Firmenverträge (z.B. diejenigen für den Staatskonzern Schweizerische Post und den traditionell gewerkschaftsnahen Detailhändler Coop), wo ANV nur auf fakultativer Basis und nicht – analog etwa den Gesamtbetriebsräten in Deutschland – auf Unternehmens-, sondern ausschliesslich auf betrieblicher Ebene vorgesehen sind. Nur in 37 Fällen wird diesbezüglich auf das Gesetz verwiesen, oder es finden sich keine Bestimmungen zur Errichtung (*Err* = 5).

Detaillierte Bestimmungen zur formellen Verfasstheit der jeweiligen ANV (*Form* = 1 – 2) finden sich in einer bedeutenden Minderheit (44,1%) der 295 Verträge, welche ANV erwähnen – die meisten davon sind Firmenverträge. Allerdings gibt es solche Bestimmungen auch in einigen bedeutenden Branchenverträgen, etwa der Uhren-, der Metall- oder der grafischen Industrie. Häufig stehen sie in Anhängen zu den eigentlichen Vertragstexten. Dies bedeutet, dass die Sozialpartner in sehr vielen Fällen auf die konkrete Ausgestaltung der ANV Einfluss nehmen.² In anderen Fällen wiederum wird die Kompetenz, mit der Unternehmensleitung ein Reglement über Wahl und Arbeitsweise der ANV zu verhandeln, den ANV selber überlassen. In einigen wenigen GAV finden sich lediglich Empfehlungen an die unterstellten Unternehmen, wie ANV auszugestalten seien.

Auch in einigen der 195 GAV, welche ANV nicht erwähnen (*Err* = 6), finden sich Bestimmungen über die Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen: Teils werden die gesetzlichen oder über das Gesetz hinausgehende Mitwirkungsrechte (z.B. die Wahl einer Vertretung im strategischen Leitungsorgan) durch die gesamte Belegschaft, etwa durch institutionalisierte Personalversammlungen, wahrgenommen. Teils bestimmt die Belegschaft statt einer eigentlichen ANV lediglich eine einzige Person als Vertretung. In insgesamt 17 Verträgen ist vorgesehen, dass an Stelle einer gewählten ANV der Vorstand der gewerkschaftlichen Betriebsgruppe (Gewerkschaftsdelegierte oder *délégués syndicaux*) tritt. Mitwirkungsrechte können auch direkt durch die vertragsschliessende Gewerkschaft wahrgenommen werden (z.B. im GAV Cabin Crew Members der Swiss International Air Lines mit der Gewerkschaft *kapers*). In den meisten dieser Fälle ist eine einzige Gewerkschaft Vertragspartnerin; der implizite Verzicht auf eine gewählte ANV ist somit Folge eines faktischen Vertretungsmonopols und zumeist wohl auch eines hohen Organisationsgrades.

Bemerkenswert ist zudem, dass die hier untersuchten 295 GAV, in welchen von ANV die Rede ist, die unterschiedlichsten Bezeichnungen für diese Gremien verwenden. Während die gewissermassen amtliche „Arbeitnehmervertretung“ / „*représentation des travailleurs*“ / „*rappresentanza dei lavoratori*“ die am häufigsten anzutreffende Bezeichnung in Branchenverträgen ist (32,9% der Fälle), sind in den Firmenverträgen, bei denen wir davon

2 Hinzu kommt, dass in vielen Fällen zwar auf unter den Sozialpartnern zu verhandelnde (und somit Bestandteil des GAV bildende) Reglemente verwiesen wird, die uns aber nicht zugänglich waren.

ausgehen können, dass sie die betriebliche Realität begrifflich präzise abbilden, „Personalkommission“ und „Betriebskommission“ sowie „Personalvertretung“ die am häufigsten vorkommenden Begriffe. Dabei ist zu beachten, dass vor Erlass des Mitwirkungsgesetzes der Begriff „Arbeitnehmervertretung“ auch in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur (Müller, 1981; Stöckli, 1990; Hohl, 1992) kaum verwendet worden war. Auch in aktuellen gewerkschaftlichen Schulungsunterlagen begegnet man heute eher den Begriffen „Personalvertretung“ (Syndicom, oJ) bzw. „Personalkommission“ (Unia, 2015).

3.2 Die Bestimmungen zum Inhalt der betrieblichen Mitwirkung

Eine Mehrheit der untersuchten Verträge mit Bestimmungen zu ANV (165 oder 55,9%) führt Mitwirkungsgegenstände auf, welche über die gesetzlichen Bestimmungen³ hinausgehen (Tabelle 4). Dieser Befund bezieht sich ausschliesslich auf die Themen, die *Gegenstand* der Mitwirkung sind und nicht auf deren *Intensität* (z.B. Mitentscheidungs- anstelle blosser Anhörungsrechte). Die restlichen 130 GAV verweisen entweder auf das Gesetz, wiederholen dessen Bestimmungen oder definieren die Inhalte und Gegenstände der betrieblichen Mitwirkung nicht; allerdings ist dabei zu beachten, dass in etlichen dieser Fälle auf uns nicht zugängliche Reglemente verwiesen wird, in denen ggf. die Gegenstände genauer und möglicherweise über das Gesetz hinausgehend definiert werden.

Tabelle 4: Qualität der Mitwirkungsbestimmungen nach Sektor, Sprachregion und Geltungsbereich

GAV-Merkmale	ANV mit mehr Kompetenzen als im Gesetz (Mitw = 1) in %
Alle Err = 1 – 5 (N= 295)	55,9
Sektor 2 (N = 96)	62,5
Sektor 3 (N = 173)	54,3
Sprachregion D (N = 113)	63,7
Sprachregion F (N = 59)	44,1
Sprachregion I (N = 31)	51,6
Sprachregion M (N = 92)	55,4
Geltungsbereich F (N = 222)	59,9
Geltungsbereich B (N = 73)	45,2

Firmenverträge weisen häufiger als Branchenverträge weitergehende Bestimmungen auf. Im 2. Sektor weisen anteilmässig mehr GAV weitergehende Bestimmungen auf als im 3. Sektor, und in der Deutschschweiz mehr als in der italienischen und der französischen. In mehreren Sprachregionen gültige GAV wiederum weisen diesbezüglich einen nahezu durchschnittlichen Wert auf (55,4%).

Direkte Auswirkungen des Mitwirkungsgesetzes können in diesem Bereich nicht nachgewiesen werden. Die Arbeit von Stöckli (1990: 103–111) listet nur wenige konkrete inhaltliche Bestimmungen über die nach Information, Mitsprache (Konsultation) und Mitbe-

3 Die gesetzlichen Bestimmungen werden ausführlich referiert in Geiser (2009), wobei es dieser unterlässt, auf die spezielle Situation in Betrieben des öffentlichen Verkehrs einzugehen, wo das Arbeitszeitgesetz den ANV zusätzliche Kompetenzen zuweist.

stimmung (Mitentscheidung) gegliederten Kompetenzen von ANV auf: Kaum ein einzelner Mitwirkungsgegenstand findet sich in mehr als 10% der von ihm untersuchten GAV. Aufgrund der in unserer Untersuchung viel zahlreicheren detaillierten Bestimmungen ist allerdings zu vermuten, dass das Mitwirkungsgesetz nicht nur einige inhaltliche Kompetenzerweiterungen für ANV (z.B. Konsultationspflicht bei Massenentlassungen), sondern zumindest mittelfristig auch eine allgemeine Sensibilisierung der Sozialpartner auf die Frage der betrieblichen Mitwirkung mit sich brachte. Dies wiederum könnte zur Folge gehabt haben, dass bisher zwar gelebte, aber auch auf GAV-Stufe nur selten geregelte, über die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende, inhaltliche Kompetenzen allmählich in die Vertragstexte Eingang fanden, etwa in Form einer „Mitwirkungsmatrix“, welche jeden Themenbereich bzw. Gegenstand einer Intensitätsstufe (Information, Mitsprache / Anhörung, Mitentscheidung, Selbstverwaltung) zuordnet. Lediglich 22,4% der relevanten GAV enthalten eine Definition der verschiedenen Intensitätsstufen. Darunter sind aber einige bedeutende nationale Branchenverträge (Metallindustrie, grafische Industrie, Bankensektor, Bauhauptgewerbe) und Firmenverträge sehr grosser Unternehmen (Bundesbahnen, Swisscom, der Einzelhandelskonzern Migros). In über 90% dieser Fälle gehen die Mitwirkungsrechte auch inhaltlich über das Gesetz hinaus.

Inhaltlich erstrecken sich diese über das Gesetz hinausgehenden Mitwirkungsgegenstände von der betrieblichen Weiterbildung, die schon bei vielen der von Jans (1991) untersuchten GAV genannt wird, über Dienstkleidungsreglemente, die Verwaltung firmeneigener Unterstützungsfonds für Härtefälle, den Datenschutz und die Gleichstellung der Geschlechter bis hin zu betrieblichen Lohnsystemen, Spesenreglementen und Funktionsbewertungen. Häufig haben ANV auch Mitwirkungsrechte in Fragen der Arbeitszeitgestaltung, die präziser gefasst sind als in der einschlägigen Gesetzesbestimmung (Art. 48 ArG). Einige Verträge sehen auch vor, dass ANV bei Kündigungen aus disziplinarischen Gründen zu informieren sind oder von den betroffenen ArbeitnehmerInnen angerufen werden können. In einigen weiteren Verträgen sind Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen auch unterhalb der gesetzlichen Schwelle der Massenentlassung (Art. 335d OR) konsultationspflichtig. Eher anachronistisch wirkt hingegen die Bestimmung im GAV eines Unternehmens der Verpackungsindustrie in der italienischen Schweiz, welche der ANV die Aufgabe zuweist, die MitarbeiterInnen für die Weisungen der Direktion zu „sensibilisieren“, etwa im Bereich des korrekten Benehmens, der Rauchpausen und der Pünktlichkeit.

3.3 Verbetrieblichung, Kündigungsschutz und Arbeitsbedingungen für ANV

„Verbetrieblichung“ wird in unserer Analyse anhand zweier Indikatoren untersucht: Zum einen daran, ob auf betrieblicher Ebene Verhandlungen über die jährlichen Lohnanpassungen stattfinden und welche Rolle dabei den ANV zukommt. Zum anderen haben wir analysiert, inwiefern auf betrieblicher Ebene die Arbeitgeber sich mit den jeweiligen ANV über Abweichungen von materiellen Bestimmungen des GAV (z.B. Regelung von Wochenarbeitszeiten) verständigen können. Sodann interessiert uns, ob ein Zusammenhang besteht zwischen „Verbetrieblichung“ einerseits und einem übergesetzlichen Kündigungsschutz sowie grosszügigen Freistellungsregelungen andererseits, d.h. ob es den Gewerkschaften gelungen ist, die von der Arbeitgeberseite gewünschte Flexibilität der GAV-Regelungen in

Bezug auf Lohnentwicklung und weitere materielle Regelungen durch eine stärkere Stellung der ANV abzusichern.

Die Ergebnisse der Analyse überraschen: Der in der Literatur diagnostizierte Trend zur „Verbetrieblichung“ (vgl. Kapitel 1.2) hat nicht in bedeutendem Ausmass in GAV Eingang gefunden: Lediglich gemäss 11,9% der 295 relevanten GAV sind Lohnverhandlungen auf betrieblicher Ebene ausschliesslich mit den ANV, d.h. ohne obligatorischen Einbezug der Gewerkschaften zu führen (*Lohn* = 2–3). Auch in der überwiegenden Mehrzahl der Unternehmen, die einem Firmenvertrag unterstehen, ist entweder ein automatischer Ausgleich der Teuerung, die Orientierung an der Lohnentwicklung beim staatlichen Subventionsgeber, oder es sind jährliche Verhandlungen mit den Gewerkschaften (ggf. unter Beisitz der ANV) vorgesehen. Nur 20 Firmen- und 15 Branchenverträge sehen betriebliche Lohnverhandlungen ausschliesslich mit ANV vor; 30 dieser 35 Fälle kennen aber einen Eskalationsmechanismus (*Lohn* = 2): Kommt keine innerbetriebliche Einigung zustande, werden die entsprechenden Verhandlungen mit den Gewerkschaften geführt. Dies gilt für die bedeutenden Branchenverträge der Metallindustrie, der grafischen Industrie und des Bankensektors wie auch für etliche GAV in der Chemieindustrie. In letzteren ist zudem als äusserste Eskalationsmöglichkeit auch der temporäre Wegfall der Friedenspflicht in Bezug auf die Lohnentwicklung erwähnt; es darf also auch während der Geltungsdauer des GAV für höhere Löhne gestreikt werden.

Und nur in 8,8% der in Frage kommenden Fälle finden sich Abweichungsbestimmungen bzw. Öffnungsklauseln (*Abw* = 1). Von diesen sind interessanterweise die Hälfte Firmenverträge, gemäss denen entweder in Krisensituationen für das ganze Unternehmen oder permanent für einzelne Betriebe oder Bereiche in Grossunternehmen (z.B. der Migros oder den Bundesbahnen) Abweichungen bzw. detaillierte materielle Bestimmungen (so z.B. im GAV des Zementkonzerns Holcim) mit den jeweiligen ANV verhandelt werden können. Einige GAV im handwerklichen Bereich (Metallbaugewerbe, Elektroinstallationsgewerbe) erlauben mit ANV verhandelte Abweichungen – und auch betriebliche Lohnregelungen – nur dann, wenn daraus für die ArbeitnehmerInnen günstigere Regelungen resultieren. Eigentliche „Krisenartikel“ wie in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (vgl. Mach 2006: 285–293), wo „mit dem Ziel, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder zu schaffen“, vorübergehende Abweichungen von GAV-Bestimmungen auf betrieblicher Ebene möglich sind⁴, finden sich nur in wenigen weiteren Branchenverträgen, etwa in der Papierindustrie und – permanente Abweichungen bei den Arbeitszeiten erlaubend – in der grafischen Industrie. In einigen Fällen müssen betrieblich vereinbarte Abweichungen zudem von den Sozialpartnern genehmigt werden.

Abweichungsbestimmungen und Alleinverantwortung der ANV für Lohnverhandlungen treten in vielen Fällen gemeinsam auf: Wir fanden 11 GAV, welche den ANV Kompetenzen bzw. Verantwortung in beiden Bereichen zuweisen. D.h. knapp ein Drittel der Verträge, die Lohnverhandlungen führende ANV vorsehen, kennen Öffnungsklauseln, und über 40% der GAV mit Öffnungsklauseln weisen den ANV die alleinige Verantwortung für

4 Im Zuge der massiven Aufwertung des Schweizer Frankens im Januar 2015 wurde diese Bestimmung in sehr vielen Unternehmen der Branche angewandt, wobei jeweils, unter Zustimmung der jeweiligen ANV, vorübergehend von der im GAV festgelegten Wochenarbeitszeit von 40 Std gegen oben abgewichen wurde (Janssen, 2015).

Lohnverhandlungen zu, was angesichts der insgesamt niedrigen Anteile einer signifikanten Häufung gleichkommt.

Die gesteigerte Verantwortung führt in vielen Fällen zu einem besseren rechtlichen Schutz der Mitglieder von ANV: Während über alle 295 relevanten GAV hinweg lediglich 32 (10,15%) einen besseren Kündigungsschutz als das Gesetz (Art. 336 OR) vorsehen⁵ ($Kün = 1 - 3$), sind es bei denjenigen mit Öffnungsklauseln ($Abw = 1$) immerhin 5 von 26, also knapp ein Fünftel. Bei den GAV, welche ANV als Verhandlungspartner bei Lohnverhandlungen definieren ($Lohn = 2-3$), sind es fast ein Drittel (11 von 31). Dies belegt, dass die Gewerkschaften dort, wo durch Verbetrieblichungstendenzen den ANV eine den Gewerkschaften zunächst unerwünschte gesteigerte Verantwortung zugewiesen wurde, auch signifikant häufiger als anderswo verbesserte Schutzbestimmungen durchsetzen konnten. Wir vermuten, dass diese zumeist neueren Datums sind: Stöckli (1990: 168–169) fand zwar in 9% der von ihm analysierten Verträge Kündigungsschutzbestimmungen, die sich aber „in der Regel“ auf die bereits damals gültigen gesetzlichen beschränkten. Auch in den von uns untersuchten GAV sind unverbindliche Regelungen, welche nicht über die gesetzlichen hinausgehen (z.B. keine Kündigung „wegen“ der Tätigkeit in einer ANV) sehr verbreitet – häufiger jedenfalls als solche, die tatsächlich einen Mehrwert bieten.

Ein ähnliches Ergebnis findet sich, wenn die Indikatoren für die Verbetrieblichung in Beziehung gesetzt werden mit den Regelungen für die Freistellung der ANV-Mitglieder. Das Gesetz macht dazu nur vage Aussagen (Art. 13 MitwG); 24,8% der relevanten GAV gehen darüber hinaus und Zeit- bzw. in wenigen Fällen auch Geldbudgets für die Tätigkeit von ANV-Mitgliedern oder zumindest für deren Weiterbildung ($Frei = 1$ oder 2). Auch wenn es sich in manchen dieser Fälle eher um Restriktionen handelt (maximal zur Verfügung stehende Arbeitszeit für Sitzungen und weitere Tätigkeiten), bieten solche Bestimmungen doch einen vertraglichen Schutz der ANV-Mitglieder vor der Willkür einzelner Vorgesetzter, welche in Ermangelung solcher Bestimmungen einem ANV-Mitglied von Fall zu Fall erlauben oder auch untersagen können, seine Aufgaben während der Arbeitszeit wahrzunehmen. Auch hier wurde ein wenn auch schwächerer Zusammenhang gefunden: 30,8% der GAV mit Öffnungsklauseln ($Abw = 1$) und 34,3% derjenigen mit Lohnverhandlungen durch ANV ($Lohn = 2-3$) sehen detaillierte Zeitbudgets für ANV vor. Dies ist ein weiterer Beleg dafür, dass die Gewerkschaften in „verbetrieblichten“ Branchen bzw. Unternehmen mit grosser Verantwortung für ANV für diese mit überdurchschnittlicher Wahrscheinlichkeit bessere Bedingungen aushandeln können als es das Gesetz vorsieht.

In diesem Zusammenhang sollen auch noch GAV-Bestimmungen erwähnt werden, welche die Tätigkeit von ANV einschränken: Einige mit Unternehmen des öffentlichen Regionalverkehrs abgeschlossene Firmenverträge sehen vor, dass die betriebliche Mitwirkung die „wirtschaftliche Leistungsfähigkeit“ des jeweiligen Unternehmens nicht beeinträchtigen dürfe. Solche Formulierungen dürften eher symbolischen Charakter haben; es ist kaum anzunehmen, dass sich die Arbeitgeberseite mit Erfolg vor Gericht auf sie berufen könnte.

5 Eine eingehende qualitative Diskussion beispielhafter derartiger Bestimmungen in GAV des Industriesektors findet sich in Unia (2013).

3.4 Gewerkschaften und ANV

Wie schon in Kapitel 3.3 aufgezeigt, spielen die vertragschliessenden Gewerkschaften in vielen Fällen eine Rolle als „Backup“ für die betrieblichen ANV im Rahmen definierter Eskalationsprozeduren, etwa bei einem Scheitern innerbetrieblicher Lohnverhandlungen. In knapp der Hälfte der relevanten GAV konnten wir Bestimmungen finden, die entweder ein Recht der ANV, die Gewerkschaft(en) zu ihrer Beratung und / oder der Schulung ihrer Mitglieder beizuziehen, oder ein generelles oder in spezifischen Fällen greifendes Recht darauf, sie beim Scheitern innerbetrieblicher Verhandlungen anzurufen (*Soz* = 1 oder 2). Interessant ist dabei, dass andererseits fast die Hälfte der GAV über die Beziehungen zwischen ANV und Gewerkschaften keine Aussagen machen. Auch das Gesetz kennt keine diesbezüglichen Bestimmungen und behandelt ANV als grundsätzlich unabhängig von Gewerkschaften und deren Mitgliedern in den jeweiligen Belegschaften bestehende Gremien. Gemäss der Untersuchung von Stöckli (1990: 111) waren in den 1980er Jahren nur in 3% der GAV Aussagen zum „Beizug von Vertretern der vertragschliessenden Verbände“ zur „Streiterledigung“ zu finden. Bedenkt man, dass auf diesem Feld das Mitwirkungsgesetz keinerlei Neuerungen brachte, erstaunt eigentlich, dass heute in wesentlich mehr Fällen eine Eskalation über den Beizug der Gewerkschaften vorgesehen ist.

Wie wir in Kapitel 3.1 gezeigt haben, nehmen in manchen GAV innerbetriebliche Gewerkschaftsgremien (Gewerkschaftsdelegationen etc.) Ersatzfunktionen für nicht vorgesehene ANV wahr. Auch für Unternehmen mit von der gesamten Belegschaft gewählten ANV können Gewerkschaftsdelegierte als weitere VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen speziell erwähnt werden; dies ist namentlich in den GAV für die Uhrenindustrie der Fall, was auf einen Einfluss der französischen Betriebsverfassung auf diese v.a. in der Westschweiz starke Branche und ihre Arbeitsbeziehungen hindeutet. In vielen Verträgen ist auch das Bemühen der Gewerkschaften spürbar, ihre eigenen Kompetenzen als Sozialpartner von denjenigen der betrieblichen ANV klar abzugrenzen; oft wird dies in auch in der jeweiligen Mitwirkungsmatrix (vgl. Kapitel 3.3) abgebildet, indem die jeweiligen Kompetenzen von ANV und Gewerkschaft(en) nach Intensitätsstufe unterschieden tabellarisch nebeneinander gestellt werden.

Gewerkschaften verfügen in manchen Fällen auch über Prärogative bei der Wahl bzw. Zusammensetzung der ANV. Einige Bestimmungen namentlich in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs lehnen sich an die Regelung im deutschen Betriebsverfassungsgesetz an: Wahlvorschläge können entweder von den Gewerkschaften oder aber von einer bestimmten Anzahl MitarbeiterInnen eingereicht werden, d.h. wer von keiner Gewerkschaft nominiert ist, benötigt zur Kandidatur die Unterstützung eines relevanten Teils der Belegschaft. Bestimmungen in anderen GAV wollen sicherstellen, dass auch Gewerkschaften, welche jeweils eine relevante Minderheit der Belegschaft repräsentieren, trotz Mehrheitswahlrecht in der jeweiligen ANV vertreten sind (Branchenverträge der Metall- und der grafischen Industrie). Auch eher vage Bestimmungen sind anzutreffen, z.B. in einem Deutschschweizer Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie: Es sei eine „angemessene“ Vertretung der Gewerkschaften zu „gewährleisten“. Von den insgesamt 42 (14,4% der relevanten GAV) Verträgen mit gewerkschaftlichen Prärogativen (*Form* = 1) bei der Bestellung der ANV sind 16 Firmenverträge im öffentlichen Verkehr; die übrigen Firmenverträge wiederum sind mehrheitlich in der französischen und italienischen Schweiz angesiedelt. In einem einzelnen Fall

(Verpackungsindustrie, italienische Schweiz) sind ausdrücklich nur Gewerkschaftsmitglieder in die ANV wählbar.

Insgesamt sind aber gewerkschaftliche Prärogative bei der Bestellung von ANV doch selten anzutreffen, was angesichts des Befundes von Traxler, Blaschke & Kittel (2001), wonach es sich bei schweizerischen ANV historisch betrachtet um „hybride Strukturen“ handle (vgl. oben, Kapitel 1.1), eigentlich erstaunt. Es ist allerdings denkbar, dass in verschiedenen Branchen seit Inkrafttreten des Mitwirkungsgesetzes derartige Bestimmungen beseitigt wurden – namentlich die teilweise verlangte personelle Identität von Gewerkschaftsgruppenvorstand und ANV (vgl. dazu die in Stöckli 1990: 100–101 zitierten Beispiele). Denn es ist fraglich, ob und welche gewerkschaftlichen Prärogative bei der Bestellung von ANV einer gerichtlichen Prüfung heute noch standhalten würden.

Diese Problematik trifft gewiss auch die einem vergangen geglaubten, vordemokratischen Zeitalter entsprungene Bestimmung im GAV eines Deutschschweizer Unternehmens der chemischen Industrie, wonach Kandidaturen für die ANV von der Geschäftsleitung zuvor genehmigt werden müssen. Dieses Beispiel belegt immerhin, dass die Zusammensetzung von ANV seit jeher ein nicht nur zwischen verschiedenen miteinander rivalisierenden Gewerkschaften, sondern auch zwischen Unternehmensleitungen und Gewerkschaften umkämpftes Terrain darstellte (vgl. Hohl, 1992).

4. Diskussion

Unsere Untersuchung belegt, dass, wie schon von Traxler, Blaschke & Kittel (2001) diagnostiziert, die Bestimmungen über betriebliche Mitwirkung in der Schweiz stark von den Sozialpartnern bzw. den Gewerkschaften mitgestaltet sind.

Die betriebliche Mitwirkung ist somit ein Beispiel dafür, wie dezentral organisierte und weitgehend auf Voluntarismus beruhende Praktiken der Sozialpartnerschaft den Vollzug arbeitsrechtlicher Bestimmungen wesentlich beeinflussen. Die Schweizer Gewerkschaften schaffen es in vielen Fällen, mit den Arbeitgebern inhaltlich weitergehende Mitwirkungsrechte für ANV auszuhandeln (Kapitel 3.2). Dazu gehören allerdings in einer Minderheit der Verträge auch solche Rechte bzw. Verantwortlichkeiten für ANV, welche aus gewerkschaftlicher Sicht als problematisch anzusehen sind (betriebliche Lohnverhandlungen, Abweichungen von GAV-Bestimmungen bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten). Diese Regelungen werden wiederum teilweise kompensiert durch grosszügigere Regelungen beim Kündigungsschutz und bei der Freistellung von ANV, welche, wie gezeigt wurde, häufig mit „Verbetrieblichungstendenzen“ korrelieren (Kapitel 3.3).

Der Erlass des Mitwirkungsgesetz hatte einen Einfluss auf die Häufigkeit einschlägiger Bestimmungen in GAV; einzig in der vorherrschenden Bezeichnung für betriebliche ANV ist ein Einfluss kaum festzustellen („Personalkommission“ und „Betriebskommission“ an Stelle der amtlichen „Arbeitnehmervertretung“): Dies zeigt die Tatsache, dass gegenüber früheren, ähnlich ausgerichteten Analysen der Anteil von GAV mit Bestimmungen über ANV bzw. betriebliche Mitwirkung deutlich zugenommen hat. Auch die Häufigkeit von Bestimmungen, die über das Gesetz hinausgehen, könnte als Beleg für die Wirkung der gesetzlichen Bestimmungen (im Sinne eines Minimums) angesehen werden. Allerdings ist

einschränkend zu sagen, dass sich seit den 1990er Jahren auch der Schwerpunkt der durch GAV geregelte Bereiche der Arbeitswelt verschoben hat in Richtung ehemals öffentlicher Betriebe und zu sozialen Institutionen und Non-Profit-Organisationen, in denen aufgrund des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten Mitwirkung tendenziell stärker gewichtet wird. Die Anzahl der GAV in handwerklichen, kleinbetrieblich strukturierten Wirtschaftszweigen, die in der Regel kaum Mitwirkungsbestimmungen aufweisen, dürfte andererseits abgenommen haben. Gesicherte Aussagen darüber vermag unsere Analyse allerdings nicht zu liefern.

Interessant sind die Unterschiede zwischen den dem industriell-handwerklichen (zweiten) und dem Dienstleistungssektor einerseits, zwischen deutscher und französischer Schweiz andererseits. Wie in den Kapiteln 3.1 und 3.2 gezeigt, weist der zweite Sektor sowohl bei den Bestimmungen über die Errichtung von ANV als auch bei denjenigen über deren Kompetenzen „mitwirkungsfreundlichere“ Werte auf als der dritte. Dies zeigt, dass die historischen Wurzeln der betrieblichen Mitwirkung in der Schweiz in der verarbeitenden Industrie sich auch heute noch in der gesamtarbeitsvertraglichen und wohl auch in der betrieblichen Realität niederschlagen. Was die Unterschiede zwischen den beiden grossen Sprachregionen betrifft, welche ebenfalls sowohl bei den Errichtungsbestimmungen als auch bei den inhaltlichen Bestimmungen sichtbar sind, lassen sich diese ebenfalls mit den historischen Wurzeln erklären, welche – beeinflusst von entsprechenden Vorbildern im deutschen Kaiserreich und bedingt auch durch die Dominanz Deutschschweizer Unternehmen in der in Bezug auf Mitwirkung pionierhaften Metall- und Maschinenindustrie – überwiegend in der deutschen Schweiz zu finden sind. Während die in mehreren Firmenverträgen verankerte starke Rolle von Gewerkschaftsgremien in der französischen Schweiz auf Einflüsse aus Frankreich (starke Stellung innerbetrieblicher Gewerkschaftsdelegationen im Vergleich zu den *comités d'entreprise*) zurückzuführen sein dürfte, ist ein direkter Einfluss der bundesdeutschen Betriebsverfassung auf die Verhältnisse in der Deutschschweiz eher zu verneinen. Das überwiegende Fehlen jeglicher Mitbestimmung auf Unternehmensebene (Vertretung im Aufsichtsrat) spricht genauso dagegen wie die im Vergleich zu Deutschland schwache Ausprägung betrieblicher Mitbestimmungsrechte. Eher schon widerspiegelt sich in der vergleichsweise hohen Bedeutung von ANV in der Deutschschweiz (im Vergleich zur französischen Schweiz) die tendenziell kooperativeren Arbeitsbeziehungen sowie die tendenziell schwächere Position der Gewerkschaften in der Deutschschweiz.

So wertvoll GAV als Quelle für die Vielfalt und die Relevanz des schweizerischen Mitwirkungsrechts sind, muss doch daran erinnert werden, dass nur etwa die Hälfte aller privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse durch GAV abgedeckt sind. Unklar bleibt also, ob und wie Mitwirkung in Firmen bzw. Branchen ohne vertragliche Sozialpartnerschaft gelebt wird, d.h. inwieweit auch ArbeitnehmerInnen ohne tarifvertragliche Absicherung über kollektive Mitwirkungsrechte verfügen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Dies würde das Studium von betrieblichen Reglementen über ANV erfordern, die nur schwer zugänglich sind. Zu vermuten ist allerdings, dass aufgrund der gelebten Praxis etwa in Unternehmen der chemischen Industrie oder in der Versicherungsbranche auch von GAV nicht abgedeckte ArbeitnehmerInnen in den Genuss solcher Rechte kommen.

Unklar bleibt schliesslich, wie die vertraglich fixierten Mitwirkungsrechte in der Praxis gelebt werden – und ob die Mitwirkung über betriebliche Arbeitnehmervertretungen die Si-

tuation der ArbeitnehmerInnen in der Schweiz insgesamt positiv beeinflussen. Zu dieser Frage existieren keinerlei neuere Studien. Es besteht Bedarf nach weiterer, qualitativ ausgerichteter sozialwissenschaftlicher Forschung.

Dank

Der Artikel entstand im Rahmen des vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Forschungsprojekts „Arbeitnehmervertretungen in der Schweizer Privatwirtschaft“ (Projekt Nr. 100017_156570). Die Autoren danken den jeweiligen zuständigen Personen bei den Gewerkschaften KV Schweiz, SEV, Syna, Syndicom, Unia und VPOD für den unbürokratischen Zugang zu ihren GAV-Registaturen bzw. die Zurverfügungstellung von Dokumenten, welche online nicht verfügbar sind. Ebenso zu Dank verpflichtet sind wir zahlreichen Auskunftspersonen bei Sozialpartnern und in Unternehmen, welche ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit uns geteilt haben. Aufgrund der Rückmeldungen von zwei anonymen Gutachtern und des Herausgebers der Zeitschrift wurde der Artikel überarbeitet; auch ihnen gebührt Dank.

Appendix: Kodierungsschlüssel der Inhaltsanalyse

Errichtungsvoraussetzungen (*Err*): – werden ANV im Vertragstext erwähnt? Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, um eine ANV zu errichten?

- 1 = ANV werden als selbstverständlich vorausgesetzt
- 2 = ANV sind obligatorisch
- 3 = ANV sind obligatorisch unter Bedingungen
- 4 = ANV sind fakultativ unter Bedingungen besser als Gesetz
- 5 = Keine Bestimmungen zur Errichtung von ANV bzw. Verweis auf Gesetz
- 6 = ANV nicht erwähnt

Formales (*Form*): Wie detailliert sind die Bestimmungen zu Grösse, interner Struktur und Wahlverfahren für ANV? Gibt es bei der Wahl der ANV Vorrechte für Gewerkschaften bzw. für deren Mitglieder?

- 1 = Gewerkschaftliche Prärogative (zB Recht auf Vertretung unter Bedingungen auch bei Nichtwahl)
- 2 = Bestimmungen zB zu Wahlverfahren, Grösse, Zusammensetzung
- 3 = Empfehlungen zB zu Bildung von Gesamt-ANV oder Musterreglement
- 4 = Keine Bestimmungen

Freistellung (*Frei*): Verfügen ANV bzw. ihre Mitglieder über genau definierte Zeit- und / oder Geldbudgets für ihre Tätigkeit und / oder für ihre Weiterbildung?

- 1 = Zeitbudgets für Tätigkeit zB Anzahl Stellenprozent
- 2 = Zeitbudgets nur für Schulungen zB Anzahl Arbeitstage
- 3 = Tätigkeit während Arbeitszeit / Recht auf Schulung ohne präzise Angaben
- 4 = Keine Bestimmungen bzw. Verweis auf Gesetz

Kündigungsschutz (*Kün*): Geniessen die ANV einen Kündigungsschutz, der über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgeht?

- 1 = Kündigung nur unter obligatorischem Einbezug der Sozialpartner
- 2 = Kündigungsschutz besser als in Gesetz, mit Eskalationsmöglichkeit
- 3 = Kündigungsschutz besser als in Gesetz, ohne Eskalationsmöglichkeit
- 4 = Keine Bestimmungen bzw. Verweis auf Gesetz

Mitwirkungsgegenstände (*Mitw*): Sind Gegenstände der Mitwirkung aufgeführt, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen?

- 1 = Bestimmungen besser als in Gesetz
- 2 = Keine Bestimmungen bzw. Verweis auf Gesetz

Abweichungsregelungen (*Abw*): Können ANV mit dem jeweiligen Arbeitgeber auf betrieblicher Ebene Abweichungen vom GAV vereinbaren?

- 1 = Abweichungen von normativen Bestimmungen GAV möglich
- 2 = Keine Bestimmungen

Lohnverhandlungen (*Lohn*): Wird die jährliche Lohnentwicklung auf Betriebsebene durch ANV verhandelt?

- 1 = Betriebliche Lohnverhandlungen, mit obligatorischem Einbezug der Sozialpartner
- 2 = Betriebliche Lohnverhandlungen, mit Eskalationsmöglichkeit an Sozialpartner
- 3 = Betriebliche Lohnverhandlungen, ohne Eskalationsmöglichkeit
- 4 = Keine betrieblichen Lohnverhandlungen

Sozialpartner-Beziehungen (*Soz*): Wie ist die Beziehung der ANV zu den Vertragsgewerkschaften geregelt? Besteht die Möglichkeit, betriebliche Verhandlungen bei einem Scheitern auf die Ebene der Sozialpartner eskalieren zu lassen?

- 1 = Eskalation generell oder in definierten Fällen möglich für Streitschlichtung
- 2 = Recht auf Beratung der ANV durch Gewerkschaften
- 3 = Keine Bestimmungen

Es wurde jeweils nach Intensitätsstufen kodiert, wobei der niedrigsten Intensitätsstufe, d.h. dem Verzicht auf eine Bestimmung bzw. dem blossen Verweis auf das Gesetz in der Regel die höchste Zahl zugeordnet wird. Einzig bei der Dimension *Lohn* kann eine Abstufung nach Intensität nur teilweise vorgenommen werden; es fehlen zudem einschlägige gesetzliche Bestimmungen. Unterschieden wird hier zwischen verschiedenen Intensitätsstufen der Beteiligung von ANV an betrieblichen Lohnverhandlungen (1–3) und deren gänzlichen Fehlen (4: automatischer Teuerungsausgleich, Verhandlungen mit Sozialpartnern auf überbetrieblicher Ebene oder Anlehnung an Lohnentwicklung bei der öffentlichen Hand).

Kodierung der GAV nach allgemeinen Merkmalen:

Wirtschaftssektor:

- 1 = Primärsektor
- 2 = Handwerk und Industrie
- 3 = Dienstleistungssektor
- 0 = nicht eindeutig zurechenbar

Vorherrschende Betriebsgrösse (grobe Schätzung):

- G = gross
- M = mittel bzw. sehr heterogen
- K = klein

Sprachregion:

- D= Deutschschweiz
- F= Französische Schweiz
- I = Italienische Schweiz
- M = Mehrere Sprachregionen

Geltungsbereich:

F = Firma

B = Branche

Quellen

- Bundesamt für Statistik: Gesamtarbeitsverträge (GAV) Schweiz, Stand 1. März 2014
(www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/01/new/nip_detail.html?gnpID=2015-307,
Zugriff 22.6.2016)
- Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13.3.1964 (Arbeitsgesetz) (SR 822.11, zitiert als ArG)
- Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17.12.1993 (Mitwirkungsgesetz) (SR 822.14, zitiert als MitwG)
- Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30.3.1911 (SR 220, zitiert als OR)
- Gesamtarbeitsverträge:
Unia (www.gav-service.ch); Syndicom (www.syndicom.ch/de/arbeitsrecht/gav-tool.html);
Syna (www.syna.ch/regionale-gav); Kanton Genf (www.ge.ch/cct/EnVigueur/v_welcome.asp);
GAV-Registaturen der folgenden Gewerkschaften: KV Schweiz, SEV, Syna, Unia, VPOD

Literatur

- Bianchi, D. (2009). Mitwirkung in der Schweiz – wo drückt der Schuh? In B. Ehrenzeller, H. Furer & T. Geiser (Hrsg.), *Die Mitwirkung in den Betrieben* (S. 193–196). St. Gallen: Universität St. Gallen.
- BIGA (1973). Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, Stand der Mitbestimmung in der Schweiz. *Die Volkswirtschaft*, 1, 3–6.
- Bundesrat (1973). Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesbeschlusses betreffend das Volksbegehren über die Mitbestimmung und einen Gegenvorschlag. *Bundesblatt*, Bd. II, 237–430.
- Degen, B. (2002). Arbeiterkommissionen. In *Historisches Lexikon der Schweiz*, (Bd. 1, S. 445–446). Basel: Schwabe. (www.hls-dhs-dss.ch/textes/d/D16537.php)
- Dufour, C. & Hege, A. (2002). *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*. Bruxelles etc: P.I.E. Peter Lang.
- Fluder, R. & Hotz-Hart, B. (1998). Switzerland: Still as Smooth as a Clockwork? In A. Ferner & R. Hyman (Eds.), *Changing Industrial Relations in Europe* (2nd ed., S. 262–282). Oxford/Malden, MA: Blackwell.
- Fritz, M. & Schuler, C. (2012). *Die Mitwirkung im Arbeitsverhältnis* (2. Aufl.). Zürich: Schweizerischer Arbeitgeberverband.
- Gabathuler, T. (2009). Die Mitwirkung der Arbeitnehmenden. In Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.), *Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht* (S. 123–154). Basel: Helbing & Lichtenhahn.
- Geiser, T. (2009). Aktuelle Gesetzgebung, Gerichtspraxis und internationaler Kontext. In B. Ehrenzeller, H. Furer & T. Geiser (Hrsg.), *Die Mitwirkung in den Betrieben* (S. 15–58). St. Gallen: Universität St. Gallen.
- Hohl, M. (1992). Von der Fabrikkommission zum Europäischen Betriebsrat: Zur Rolle betrieblicher Interessenorganisationen. St. Gallen: Universität St. Gallen.
- Jannsen, A. (2015). Gegen den Frankenschock. Viele Firmen lassen ihre Mitarbeiter wegen der starken Währung länger arbeiten. Mit Erfolg? In *Schweizerische Handelszeitung*, 27.8.2015, 30.

- Jans, A. (1991). Die Mitbestimmung in der Schweiz und die europäische Herausforderung. In *Gewerkschaftliche Rundschau*, 3 + 4, 58–107. doi: 10.5169/seals-355367
- Kasper, S. (2008). *Information Governance im Arbeitsverhältnis. Regulatorischer Rahmen für Unternehmensinformationen aus betrieblicher Mitwirkung, Gesellschaftsrecht und Gesamtarbeitsverträgen*. Diss. Zürich. Bern: Stämpfli.
- Kellerhals, W. (1949). *Arbeiterkommissionen, ihre Entwicklung und Bedeutung, unter besonderer Berücksichtigung der schweizerischen Verhältnisse*. Diss. Basel.
- Lampart, D., & Kopp, D. (2013). *GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- Mach, A. (2006). *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes. La législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*. Zürich/Chur: Rüegger.
- Maillefer, M. (1973). *La nature juridique et le fonctionnement des commissions de personnel*. Bern: Stämpfli.
- Müller, B. (1981). *Innerbetriebliche Mitbestimmung durch die Betriebskommissionen*. Diss. Bern.
- Müller, R. A. (1999). *Die Arbeitnehmervertretung*. Bern: Stämpfli.
- Nordmann, D. (1994). *Das Schweizerische Mitwirkungsgesetz*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- Oesch, D. (2001). *Kollektive Lohnverhandlungen: Neue Herausforderungen für die Gewerkschaften. Eine empirische Untersuchung aus 10 Branchen*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- Rieger, A. (2009). *Entwicklung und Bedeutung der GAV in der Schweiz*. In Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.), *Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht* (S. 97–121). Basel: Helbing & Lichtenhahn.
- Rogers, J. & Streeck, W. (1995). *The Study of Works Councils: Concepts and Problems*. In J. Rogers & W. Streeck (Eds.), *Works Councils. Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations* (S. 3–26). Chicago / London: Chicago University Press. doi: 10.7208/chicago/9780226723792.001.0001
- Roncoroni, G. (2009). Art. 1–21 AVEG. In Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.), *Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht* (S. 383–498). Basel: Helbing & Lichtenhahn.
- Schröder, M. (2014). *Varianten des Kapitalismus. Die Unterschiede liberaler und koordinierter Marktwirtschaften*. Wiesbaden: Springer VS. doi.org/10.1007/978-3-658-05242-3
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2012). *Schwarzbuch missbräuchliche Kündigungen. Wer sich wehrt, braucht Schutz*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- Stöckli, J.-F. (1990). *Der Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages*. Bern: Stämpfli.
- Streeck, W. (1995). *Works Councils in Western Europe: From Consultation to Participation*. In J. Rogers & W. Streeck (Hrsg.), *Works Councils. Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations* (S. 313–348). Chicago / London: Chicago University Press.
- Syndicom (o.J.). *Handbuch für die Personalvertretung. Ein Leitfaden für die Mitwirkung und die praktische Arbeit der Personalvertretung im Unternehmen*. Bern: Syndicom.
- Traxler, F., Blaschke, S. & Kittel, B. (2001). *National Labour Relations in Internationalized Markets*. Oxford: Oxford University Press. doi: 10.7208/chicago/9780226723792.001.0001
- Unia (2013). *Leitfaden für GAV-Verhandlungen in der Industrie. Kündigungsschutz für gewerkschaftliche Vertrauensleute und Mitglieder von Personalvertretungen*. Bern: Unia.
- Unia (2015). *Handbuch für Personalkommissionen (PeKo), Vertrauensleute und GewerkschaftssekretärInnen*. Bern: Unia.
- Visser, J. (1996). *A truly mixed case: industrial relations in Italy*. In J. Van Ruysseveldt, & J. Visser (Eds.), *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions* (S. 265–309). London etc: Sage.

- Visser, J. (2015). ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014. (www.uva-aiaa.net/208, Zugriff 21.6.2016)
- Welti, H. (1942). Die Arbeiterkommissionen in den privaten Betrieben. Ein Versuch zur Bestimmung ihrer Rechtsnatur. Diss. Zürich.