



Artikel 6

Anhörung der Arbeitnehmer

- ¹ Die Arbeitnehmer oder ihre Vertretung im Betrieb müssen über alle Fragen, welche den Gesundheitsschutz betreffen, frühzeitig und umfassend angehört werden.
- ² Sie haben das Recht, Vorschläge zu unterbreiten, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft. Der Arbeitgeber begründet seinen Entscheid, wenn er den Einwänden und Vorschlägen der Arbeitnehmer oder von deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.
- ³ Die Arbeitnehmer oder ihre Vertretung im Betrieb müssen in geeigneter Form zu Abklärungen und Betriebsbesuchen der Behörden beigezogen werden. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer oder ihre Vertretung im Betrieb über Anordnungen der Behörden informieren.

In diesem Artikel geht es um den kollektiven Anspruch der Arbeitnehmerschaft, in Fragen des Gesundheitsschutzes beigezogen zu werden (im Gegensatz zu Artikel 5 ArGV 3, der die arbeitsplatzbezogene Information und Anleitung der einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betrifft). Gesundheitsschutz ist eine gemeinsame Daueraufgabe des Arbeitgebers, der die Gesamt- und Grundverantwortung trägt, der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die den Anspruch und die Pflicht haben, aktiv daran mitzuwirken, und, in erforderlichem Umfang, der Fachleute (Art. 7 Abs. 3 ArGV 3). Erst im Zusammenwirken dieser drei Gruppen kann wirksamer Gesundheitsschutz betrieben werden. Die gesetzliche Regelung geht davon aus, dass die Arbeitnehmerschaft ihren Anspruch auf Mitwirkung einerseits aus der Legitimation der Betroffenen besitzt, und andererseits, weil sie einen eigenständigen und notwendigen Beitrag an den Gesundheitsschutz zu leisten hat.

Nach Artikel 48 ArG umfasst das im vorliegenden Artikel 6 ArGV 3 geregelte Mitspracherecht den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt. Der Begriff «Beratung» hat hier die Bedeutung von «gemeinsam überlegen und besprechen», was in der französischen und italienischen Version kla-

rer zum Ausdruck kommt («Le droit d'être consultés comprend le droit d'être entendus dans les affaires relevant de la participation et d'en débattre ...; Tale diritto comprende quello di essere sentiti e di discutere..»). Das heisst, dass der Arbeitgeber die Anliegen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzw. ihrer Vertretung nicht nur zur Kenntnis nehmen muss, sondern sich damit und im Gespräch mit ihnen, auch auseinandersetzen hat. Artikel 6 ArGV 3 und Artikel 48 ArG sind Anwendungsfälle des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz; SR 822.14). Das Mitwirkungsgesetz ist ein Rahmenerlass, der zur Hauptsache Vorschriften enthält über Bestellung, Wahl, Grösse und Aufgaben der Arbeitnehmervertretung und über die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitnehmervertretung und dem Arbeitgeber. Was die Mitwirkungsrechte betrifft, enthält das Gesetz lediglich eine Vorschrift über die Information der Arbeitnehmervertretung, verweist aber im Übrigen auf die in der Spezialgesetzgebung geregelten besonderen Mitwirkungsrechte. Solche Mitwirkungsrechte enthält Artikel 6 ArGV 3 und Art. 48 ArG.

Besteht in einem Betrieb eine Arbeitnehmervertretung, so stehen diese Mitwirkungsrechte der Vertretung zu. Nur wenn in einem Betrieb keine Arbeitnehmervertretung vorhanden ist, sind die Mitwirkungsrechte den einzelnen Arbeitnehme-



rinnen und Arbeitnehmern direkt zu gewähren (vgl. Art. 4 Mitwirkungsgesetz).

- s. auch SECO-Merkblatt Nr. 104: Mitwirkung

Absatz 1

Das Mitspracherecht ist umfassend und bezieht sich auf alle Fragen, welche den Gesundheitsschutz betreffen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. deren Vertretung haben das Recht, sich zu diesen Fragen zu äussern und sich mit dem Arbeitgeber darüber zu beraten. Dies bedingt, dass sie über alle Belange des Gesundheitsschutzes frühzeitig und umfassend informiert werden (vgl. Art. 9 Abs. 1 Mitwirkungsgesetz). Dieses Informationsrecht hat einerseits die Information nach Artikel 5 ArGV 3 über die konkreten Gesundheitsgefährdungen der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Massnahmen des Gesundheitsschutzes zu deren Verhütung zum Inhalt. Auf der anderen Seite ist aber auch über alle geplanten betrieblichen Massnahmen zu informieren, die Auswirkungen auf den Gesundheitsschutz haben können. Dies betrifft namentlich die Planung von betrieblichen Gesundheitsschutzmassnahmen, aber auch die Beschaffung und Einsetzung von neuen Maschinen, Geräten und Stoffen sowie vorgesehene Änderungen in der Produktion, bei Arbeitsabläufen und in der Arbeitsorganisation. Die Information über geplante Massnahmen hat rechtzeitig zu erfolgen, so dass die Anliegen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. deren Vertretung für die Realisierung der Massnahmen allenfalls noch berücksichtigt werden können. Auch die Mitspracherechte sind frühzeitig zu gewähren, d.h. noch bevor der Arbeitgeber eine bestimmte Massnahme getroffen hat. Mit der Mitsprache der Arbeitnehmer soll einerseits gewährleistet werden, dass die Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Bezug auf den Gesundheitsschutz den Dialog pflegen. Andererseits dient diese Bestimmung dazu,

die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Gesundheitsschutz zu motivieren, indem sie aktiv einbezogen werden.

Gesundheitsschutz ist ein gemeinsames Anliegen der Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Es liegt somit auf der Hand, dass über die Art der zu treffenden Massnahmen zwischen ihnen eine offene und direkte Kommunikation stattfinden muss. Es gilt, Lösungen zu finden, mit denen sich die direkt betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soweit als möglich identifizieren können. Dies ist eine Voraussetzung, damit die angeordneten Massnahmen von ihnen im erwarteten Sinne mitgetragen werden. Es dürfte schwierig sein, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Einhaltung von Gesundheitsschutzmassnahmen zu motivieren, wenn die Betroffenen überzeugt sind, dass der gewünschte Schutz durch naheliegendere und vom Aufwand her nicht wesentlich aufwändigere Massnahmen ebenfalls oder noch besser erreicht werden könnte. In grösseren Betrieben kann es angezeigt sein, die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft zu institutionalisieren, etwa in der Form einer aus Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung und der Unternehmensleitung paritätisch zusammengesetzten Kommission für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.

Bei Meinungsverschiedenheiten, die auch durch gesamtarbeitsvertraglich oder betrieblich vorgesehene Schlichtungsmöglichkeiten nicht beseitigt werden können, kann es angebracht sein, in beidseitigem Einverständnis die Beratung durch die Behörden in Anspruch zu nehmen oder kompetente externe Fachberater beizuziehen. Auf keinen Fall aber dürfen Meinungsverschiedenheiten über die Art der zu treffenden Massnahmen dazu führen, dass notwendige Vorkehrungen auf unbestimmte Zeit hinausgezögert werden.



Absatz 2

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. ihre Vertretung können ihre Anliegen und Vorschläge in mündlicher oder schriftlicher Form einbringen, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft. Besteht eine gewählte Vertretung, hat sie aufgrund des Mitwirkungsgesetzes die Verpflichtung, aktiv mitzuwirken. Besteht keine gewählte Vertretung, so steht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern frei, ob sie sich überhaupt äussern und mit dem Arbeitgeber beraten wollen. Der Arbeitgeber erfüllt seine Pflicht, wenn er sie ausreichend informiert und ihnen die Gelegenheit gibt, sich zu äussern und mit ihm zu beraten. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass auch fremdsprachige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Mitspracherechte korrekt wahrnehmen können.

Wenn ein Entscheid des Arbeitgebers den Einwänden der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt, so hat der Arbeitgeber seinen Entscheid zu begründen. Diese Begründung kann mündlich oder schriftlich erfolgen.

Absatz 3

Bei Inspektionen der zuständigen Behörden sowie bei Abklärungen, welche auf Anweisung der Behörden vorgenommen werden, müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beigezogen und umfassend orientiert werden. Besteht in einem Betrieb eine Arbeitnehmervertretung, so steht dieses

Mitwirkungsrecht - wie bei der Anhörung nach Absatz 1 - der Vertretung zu. Werden von den Behörden Massnahmen angeordnet, so muss der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. deren Vertretung umfassend über diese Anordnungen orientieren.

Damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht wahrnehmen können, an Abklärungen und Betriebsbesuchen der Behörden teilzunehmen, ist es notwendig, dass sie davon Kenntnis erhalten. Wenn die Inspektion von der Behörde angekündigt wird, so muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über deren Zeitpunkt und – sofern bekannt – über deren Gegenstand informieren. Bei unangemeldeten Inspektionen sollte in Betrieben mit Arbeitnehmervertretung zumindest ein Mitglied der Vertretung umgehend darüber orientiert werden.

In welcher Form sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. deren Vertretung bei Inspektionen der Behörden beizuziehen? In Betrieben mit Arbeitnehmervertretung muss mindestens ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung die behördliche Inspektion begleiten. Besteht keine Arbeitnehmervertretung, so müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zumindest bei der Inspektion ihres näheren Arbeitsumfeldes beigezogen werden. Dabei können sie namentlich den Behördenvertretern ihre Wünsche und Anliegen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes bekanntgeben. Es steht ihnen im Übrigen frei, sich jederzeit – auch ausserhalb von Betriebsinspektionen – an die zuständige Behörde zu wenden.