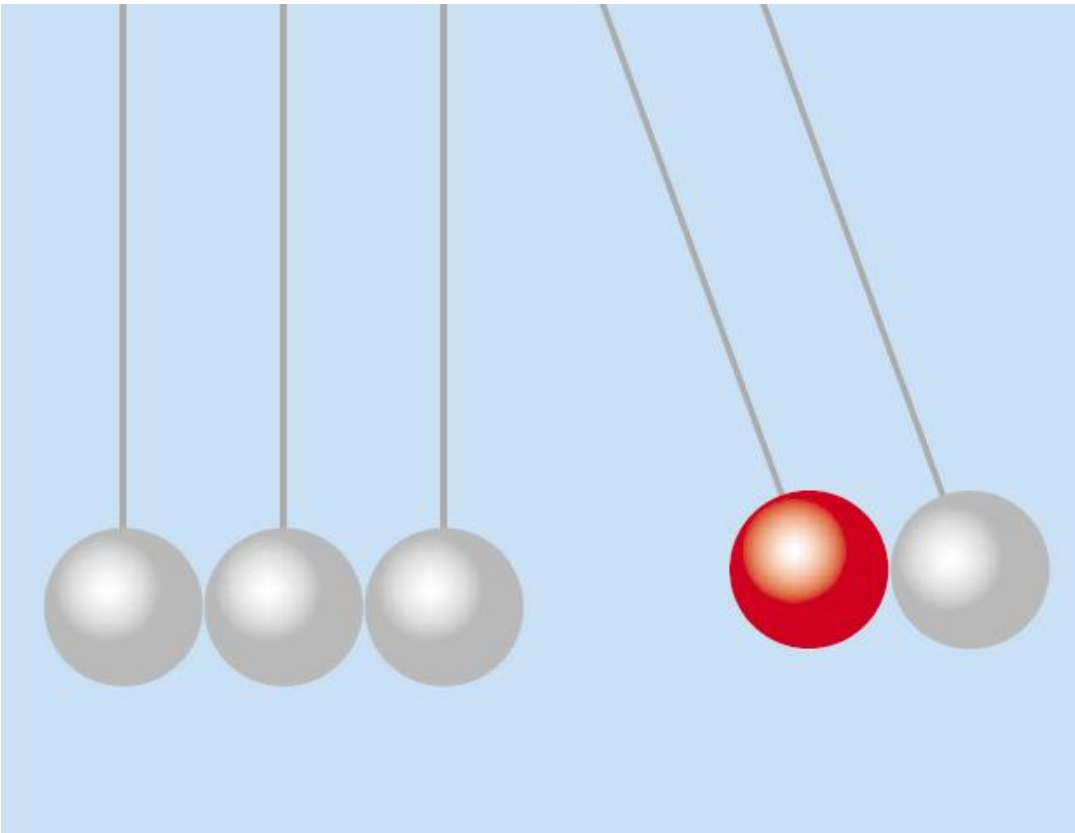




AMT FÜR VOLKSWIRTSCHAFT  
FÜRSTENTUM LIECHTENSTEIN

# Mitwirkung



**Dieses Merkblatt gibt Auskunft wo im Arbeitsgesetz sowie in den verschiedenen Verordnungen die Mitwirkung und Anhörungsrecht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geregelt ist.**

**Sofern im Merkblatt nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, sind unter den in diesem Merkblatt verwendeten, auf Personen bezogenen männlichen Begriffen Angehörige des weiblichen und männlichen Geschlechts zu verstehen.**

Der Inhalt des Merkblattes hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

## Mitwirkung

Die Mitwirkung der Beschäftigten hat u.a. zum Ziel, den betrieblichen Dialog zu fördern und damit zu einer guten Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und seinen Mitarbeitenden beizutragen. Gut informierte Arbeitnehmer identifizieren sich stärker mit dem Betrieb, was sich auch in der Motivation und Produktivität niederschlägt.

Die Mitwirkung besteht hauptsächlich in der Information und Anhörung der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmenden über alle wesentlichen Begebenheiten, Neuerungen und/oder Änderungen bestimmter Sachbereiche informieren. Die Arbeitnehmer haben das Recht, sich mit Fragen und/oder Anregungen an den Arbeitgeber zu wenden. Sie dürfen auch Vorschläge vorbringen.

In folgenden Bereichen schreibt das Mitwirkungsgesetz zwingend eine Information bzw. Konsultation der betroffenen Arbeitnehmer/innen vor:

in allen Belangen der Arbeitssicherheit und des Arbeitnehmerschutzes;

beim Übergang von Betrieben;

bei Massenentlassungen.

**Mitwirkung heisst, die Betroffenen zu Beteiligten zu machen**

## Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz

Im Arbeitsgesetz sowie in den verschiedenen dazugehörigen Verordnungen sind an verschiedenen Stellen die Mitwirkung bzw. Anhörung der Arbeitnehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz geregelt.

Im nachfolgenden werden die einzelnen Bestimmungen durch Erläuterungen erklärt. Die Erläuterungen stützen sich grösstenteils auf die Wegleitungen zum Arbeitsgesetz und der Verordnungen 1 bis 4 der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

### Arbeitsgesetz, ArG

Art. 6 <i>Pflichten des Arbeitgebers</i>
1) ....
2) ....
3) Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen.
4) .....

### Erläuterung

Die Vorschriften zum Gesundheitsschutz sind praktische Massnahmen, die ohne die Mitwirkung der Arbeitnehmer nicht durchgesetzt werden können. Es genügt beispielsweise nicht, dass der Arbeitgeber Schutzausrüstungen zur Verfügung stellt, die Arbeitnehmer müssen diese auch benutzen. Da die einzelnen Arbeitsplätze nicht dauernd kontrolliert werden können, tragen die Arbeitnehmenden selbst die Verantwortung für die Einhaltung der Sicherheitsmassnahmen an ihren Arbeitsplätzen. Deshalb sieht Artikel 54 ArG die strafrechtliche Verantwortung der Arbeitnehmer vor, die sich nicht an die Vorschriften über den Gesundheitsschutz halten. In Zusammenhang mit deren Mitwirkung sind verschiedene Aspekte zu berücksichtigen: Die Arbeitnehmer müssen über die Massnahmen informiert sein, bestimmte Aufgaben der Gesundheitsvorsorge können geeigneten Arbeitnehmern übertragen werden und zudem sind sie dazu verpflichtet, die Arbeitgeber über Beeinträchtigungen der Ge-

sundheitsvorsorge zu informieren, falls diese Beeinträchtigungen nicht von Arbeitnehmern selbst beseitigt werden können

Zudem steht den Arbeitnehmern nach Artikel 45ArG und Artikel 9 der Verordnung 3 ArG ein Mitspracherecht in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes zu, und zwar schon bevor entsprechende Massnahmen eingeführt werden. Falls die Arbeitgeber die Vorschläge der Arbeitnehmer nicht berücksichtigen, müssen sie dies begründen.

#### Art. 45

##### *Mitwirkungsrechte*

1) Den Arbeitnehmern oder deren Vertretung im Betrieb stehen in folgenden Angelegenheiten Mitspracherechte zu:

- a) in allen Fragen des Gesundheitsschutzes;
- b) bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne;
- c) hinsichtlich der bei Nachtarbeit vorgesehenen Massnahmen im Sinne von Art. 17e.

2) Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.

### **Erläuterung**

Absatz 1 zählt die Bereiche auf, in denen den Arbeitnehmern oder der Arbeitnehmervertretung im Betrieb ein Anspruch auf Information und Mitsprache zusteht. Es handelt sich dabei um eine Bestimmung, welche im 10 Mitwirkungsgesetz aufgeführten und im Arbeitnehmerschutz zustehenden Mitwirkungsrechte konkretisiert: Nach Mitwirkungsgesetz stehen den Arbeitnehmern auch in Fragen der Arbeitssicherheit, bei Übergang von Betrieben in anderen Besitz sowie bei Massenentlassungen Mitwirkungsrechte zu. Neben dem Gesundheitsschutz werden im ArG zwei weitere Bereiche aufgeführt, in denen Mitspracherechte zu gewähren sind. Es handelt sich um die Organisation der Arbeitszeit und der Stundenpläne sowie um die bei Nachtarbeit vorgesehenen Massnahmen gemäss Artikel 17e ArG. Bei bewilligungstechnischen Fragen, die grundsätzlich vom Arbeitgeber nachzuweisen und von der Behörde abzuklären sind, steht den Arbeitnehmern oder der Vertretung im Betrieb kein Mitspracherecht zu. So hat der Arbeitgeber beispielsweise beim Einreichen einer Bewilligung für Nacht- oder Schichtarbeit die Arbeitnehmervertretung nicht darüber zu konsultieren, ob ein ausreichendes Bedürfnis oder die Unentbehrlichkeit im Sinne des Gesetzes vorliegt. Hingegen kommt den Arbeitnehmern ein Mitspracherecht über die eigentliche Gestaltung der Schicht- und Stundenpläne zu.

Absatz 2: Das Recht auf Information und Mitsprache umfasst einen Anhörungs-, Beratungs- und Begründungsanspruch, den die Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb gegen über ihrem Arbeitgeber haben. Der Arbeitgeber hat die Anspruchsberechtigten vor einem Entscheid anzuhören. Dabei haben sie die Möglichkeit, Vorschläge und Anregungen vorzubringen. Fällt der Entscheid nicht oder nur zum Teil in ihrem Sinne aus, so hat der Arbeitgeber diesen zu begründen. Er ist also nicht verpflichtet, die Vorschläge der Arbeitnehmer zu befolgen. Auf der andern Seite darf er sich aber nicht damit begnügen, die Anliegen der betroffenen Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmervertretung bloss zur Kenntnis zu nehmen: Er muss sich damit auch konkret auseinandersetzen. Der Begriff «Beratung» bedeutet hier, dass Probleme gemeinsam erörtert werden. Das Beratungsgespräch führt Arbeitgeber mit den betroffenen Arbeitnehmern oder mit der Arbeitnehmervertretung. Eine externe Hilfe oder Unterstützung durch Gewerkschaftspersonal oder Fachleute aus medizinischen oder rechtlichen Berufen auf Kosten des Arbeitgebers ist hingegen nicht erforderlich. Eine solche Hilfe kann zwar herbeigezogen werden, doch hat dies auf privater Basis zu geschehen, also ausserhalb der Arbeitszeit und auf eigene Kosten derjenigen, welche die Hilfe beanspruchen.

Etwas anderes gilt natürlich dann, wenn sich der Arbeitgeber bereit erklärt, eine solche Hilfe während der Arbeitszeit zuzulassen und/oder zu bezahlen.

## **Verordnung I zum Arbeitsgesetz, ArGV I**

### Art. 53

#### *Vereinbarte oder erlassene Betriebsordnung*

- 1) Als frei gewählt im Sinne von Art. 37 Abs. 4 des Gesetzes gilt die Arbeitnehmervertretung, wenn die Wahl nach den Grundsätzen der Art. 4 und 5 des Mitwirkungsgesetzes erfolgt ist.
- 2) Wird die Betriebsordnung vom Arbeitgeber erlassen, so ist der Entwurf im Betrieb gut sichtbar anzuschlagen oder den Arbeitnehmern auszuhändigen. Innert vier Wochen können die Arbeitnehmer schriftlich dazu Stellung nehmen oder sind vom Arbeitgeber mündlich anzuhören.

### **Erläuterung**

Die Wahl einer Arbeitnehmervertretung verläuft nach dem Mitwirkungsgesetz.

Der Arbeitgeber kann nach Artikel 38 ArG die Betriebsordnung allein erlassen, wenn diese lediglich Vorschriften über den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung, die Ordnung im Betrieb und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb enthält. Auch in diesem Fall steht diesen oder der Arbeitnehmervertretung, die nach Absatz 1 des vorliegenden Artikels gewählt worden ist, ein Mitspracherecht zu

### Art. 57

#### *Beizug der Arbeitnehmer*

- 1) Die Arbeitnehmer oder ihre Vertretung im Betrieb sind vorgängig über Besuche der Vollzugsbehörde zu informieren und auf ihren Wunsch in geeigneter Form zu Abklärungen und Betriebsbesuchen derselben beizuziehen. Bei unangemeldeten Betriebsbesuchen sind die Arbeitnehmer ebenfalls beizuziehen.
- 2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern oder deren Vertretung im Betrieb von Anordnungen der Vollzugsbehörde Kenntnis zu geben.

### **Erläuterung**

Bei Inspektionen der zuständigen Behörden sowie bei Abklärungen, die auf Anweisung der Behörden vorgenommen werden, haben die Arbeitnehmer das Recht, beigezogen und umfassend orientiert zu werden. Besteht in einem Betrieb eine Arbeitnehmervertretung, so steht dieses Mitwirkungsrecht der Vertretung selbst zu.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer über angemeldete Betriebsbesuche der Vollzugsbehörde im Voraus zu informieren. Nur so kann sichergestellt werden, dass sie ihr Recht wahrnehmen können, an Abklärungen und Betriebsbesuchen der Behörden teilzunehmen. Wenn die Inspektion von der Behörde angekündigt wird, so hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über den Zeitpunkt und – sofern bekannt – über den Gegenstand zu informieren. Bei unangemeldeten Inspektionen sollte in Betrieben mit Arbeitnehmervertretung zumindest ein Mitglied der Vertretung umgehend darüber orientiert werden.

In Betrieben mit Arbeitnehmervertretung ist es angezeigt, dass ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung die Möglichkeit hat, die behördliche Inspektion zu begleiten. Besteht keine Arbeitnehmervertretung, so ist den interessierten Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, bei der Inspektion ihres näheren Arbeitsumfeldes anwesend zu sein. In jedem Fall müssen sie die Möglichkeit haben, den Behördendelegationen ihre Wünsche und Anliegen hinsichtlich der in Artikel 56 ArGV 1 genannten Bereiche (Organisation der Arbeitszeit, Stundenpläne, Massnahmen bei Nachtarbeit) bekannt zu geben. Es steht ihnen im Übrigen auch frei,

sich jederzeit auch ausserhalb von Betriebsinspektionen an die zuständige Behörde zu wenden.

Werden von den Behörden Massnahmen angeordnet, so hat der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer bzw. deren Vertretung umfassend über diese Anordnungen zu orientieren.

## **Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, ArGV 3**

### **Art. 9**

#### *Anhörung der Arbeitnehmer*

1) Die Arbeitnehmer oder ihre Vertretung im Betrieb müssen über alle Fragen, welche die Sicherheit und den Gesundheitsschutz betreffen, frühzeitig und umfassend angehört werden, insbesondere bei der Einführung neuer Technologien. Sie haben das Recht, Vorschläge zu unterbreiten.

2) Die Arbeitnehmer oder ihre Vertretung im Betrieb sind auf ihren Wunsch zu Abklärungen und Betriebsbesuchen des Amtes für Volkswirtschaft beizuziehen. Der Arbeitgeber hat ihnen von Anordnungen des Amtes für Volkswirtschaft Kenntnis zu geben.

### **Art. 11**

#### *Information und Anhörung der Arbeitnehmer mit besonderen Aufgaben*

1) Der Arbeitgeber informiert die mit besonderen Aufgaben der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz betrauten Arbeitnehmer über:

- a) die Beurteilung der Gefährdung und der zu ergreifenden Schutzmassnahmen gemäss Art. 5;
- b) die Informationen, Mitteilungen und Anordnungen der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zuständigen Behörde und Organe;
- c) die Liste der Arbeitsunfälle und die Berichte gemäss Art. 15.

2) Diese Arbeitnehmer sind anzuhören:

- a) vor betrieblichen Entscheiden, die wesentliche Auswirkungen auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz haben können, namentlich bei der Regelung der Zuständigkeiten für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Art. 10;
- b) zur Beurteilung der Gefährdung und der zu ergreifenden Massnahmen gemäss Art. 5;
- c) zu den Listen der Arbeitsunfälle und Berichten gemäss Art. 15;
- d) zur Beiziehung ausserbetrieblicher Fachleute gemäss Art. 10 Abs. 5;
- e) zur Information und Anleitung gemäss Art. 7.

## **Erläuterungen**

Das Mitspracherecht ist umfassend und bezieht sich auf alle Fragen, welche den Gesundheitsschutz betreffen. Die Arbeitnehmer bzw. deren Vertretung haben das Recht, sich zu diesen Fragen zu äussern, sich mit dem Arbeitgeber darüber zu beraten und Vorschläge zu unterbreiten. 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 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 und Vorschläge der 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.

Die Arbeitnehmer bzw. ihre Vertretung können ihre Anliegen und Vorschläge in mündlicher oder schriftlicher Form einbringen. Besteht eine gewählte Vertretung, hat sie aufgrund des Mitwirkungsgesetzes die Verpflichtung, aktiv mitzuwirken. Besteht keine gewählte Vertretung, so steht es den 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 Arbeitnehmer ihre Mitspracherechte korrekt wahrnehmen können.

Wenn ein Entscheid des Arbeitgebers den Einwänden der 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.

Mit der Mitsprache der Arbeitnehmer soll einerseits gewährleistet werden, dass die Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmern in Bezug auf den Gesundheitsschutz den Dialog pflegen. Andererseits dient diese Bestimmung dazu, die Arbeitnehmer für den Gesundheitsschutz zu motivieren, indem sie aktiv einbezogen werden.

Gesundheitsschutz ist ein gemeinsames Anliegen der Arbeitgeber 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 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 nahe liegendere und vom Aufwand her nicht wesentlich aufwendigere 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.

Bei Inspektionen der zuständigen Behörden sowie bei Abklärungen, welche auf Anweisung der Behörden vorgenommen werden, haben die Arbeitnehmer das Recht, beigezogen und umfassend orientiert zu 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 hat der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer bzw. deren Vertretung umfassend über diese Anordnungen zu orientieren.

Damit die 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 hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über deren Zeitpunkt und – sofern bekannt – über deren Gegenstand zu informieren. Bei unangemeldeten Inspektionen sollte in Betrie-

ben mit Arbeitnehmervertretung zumindest ein Mitglied der Vertretung umgehend darüber orientiert werden.

In welcher Form sind die Arbeitnehmer bzw. deren Vertretung bei Inspektionen der Behörden beizuziehen? In Betrieben mit Arbeitnehmervertretung ist es angezeigt, dass ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung die Möglichkeit hat, die behördliche Inspektion zu begleiten. Besteht keine Arbeitnehmervertretung, so ist den interessierten Arbeitnehmern zumindest die Möglichkeit zu geben, bei der Inspektion ihres näheren Arbeitsumfeldes zugegen zu sein. In jedem Fall müssen sie die Möglichkeit haben, den Behördenvertretern ihre Wünsche und Anliegen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes bekannt zu geben. Es steht ihnen im Übrigen frei, sich jederzeit – auch ausserhalb von Betriebsinspektionen – an die zuständige Behörde zu wenden

Art. 99

*Ausnahmebewilligungen*

1) Das Amt für Volkswirtschaft kann auf Antrag des Arbeitgebers im Einzelfall Ausnahmen von den Vorschriften dieser Verordnung bewilligen, .....

2) Bevor der Arbeitgeber den Antrag stellt, muss er betroffenen Arbeitnehmern oder deren Vertretung im Betrieb Gelegenheit geben, sich dazu zu äussern und dem Amt für Volkswirtschaft das Ergebnis dieser Anhörung mitteilen.

**Erläuterungen**

Stellt ein Arbeitgeber an die zuständige Behörde einen Antrag um Ausnahmebewilligung, so muss er vorgängig die Arbeitnehmervertretung oder, wenn es im Betrieb keine solche gibt, die betroffenen Arbeitnehmer in mündlicher oder schriftlicher Form über dieses Vorhaben orientieren. Ziel dieser Orientierung ist es, den betroffenen Arbeitnehmern bzw. deren Vertretung die Gründe für die gewünschte Abweichung von der geltenden Vorschrift darzulegen und gegebenenfalls aufzuzeigen, welche Ersatzmassnahmen vorgesehen sind, um den Schutz der Arbeitnehmer auf eine andere als in der Verordnung vorgegebenen Art zu erreichen. Die betreffenden Arbeitnehmer bzw. ihre Vertretung haben ihrerseits die Möglichkeit, ebenfalls in schriftlicher oder mündlicher Form eigene Vorschläge einzubringen, beziehungsweise ihre Vorbehalte gegen die beabsichtigten Massnahmen darzulegen. Das Ergebnis dieser Anhörung muss im Antrag an die Behörde in objektiver Form vermerkt sein. Der Arbeitgeber hat den betroffenen Arbeitnehmern den Entscheid der Behörde bekannt zu geben.

**Verordnung IV zum Arbeitsgesetz, ArGV IV**

Art. 28

*Ausnahmebewilligungen*

1) Das Amt für Volkswirtschaft kann auf Antrag des Gesuchstellers im Einzelfall Ausnahmen von den Vorschriften dieser Verordnung bewilligen, .....

2) Bevor der Arbeitgeber den Antrag stellt, muss er allenfalls betroffenen Arbeitnehmern oder deren Vertretung im Betrieb die Gelegenheit geben, sich dazu zu äussern und dem Amt für Volkswirtschaft das Ergebnis dieser Anhörung mitteilen.

3) .....

**Erläuterung**

In einigen Fällen der ArGV 4 ist die Möglichkeit, abweichende Regelungen zuzulassen oder zu bewilligen, direkt in der entsprechenden Vorschrift vorgesehen. Es handelt sich dabei nicht um Ausnahmebewilligungen im eigentlichen Sinne. Vielmehr hat hier bereits der Verord-



nungsgeber die Möglichkeit und das Bedürfnis von Ausnahmen im konkreten Fall vorgesehen und die Voraussetzungen zur Erteilung solcher Ausnahmen in der entsprechenden Bestimmung formuliert. Der Antrag um Erteilung einer Ausnahmegenehmigung kann in das Plan-genehmigungsgesuch integriert werden.

Vor Stellung des Antrags muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer oder deren Vertretung die Möglichkeit geben, sich dazu zu äussern.

## **Auszug aus dem Mitwirkungsgesetz**

- Die Arbeitnehmerschaft hat in Betrieben (Unternehmen) mit mindestens 50 Beschäftigten Anspruch auf eine Vertretung aus ihrer Mitte (Art. 3)
- In Betrieben, die den Schwellenwert erreichen, bei denen jedoch keine Arbeitnehmervertretung bestellt wird, stehen die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft direkt zu. (Art. 3a)
- Die Arbeitnehmervertretung nimmt dem Arbeitgeber gegenüber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerschaft wahr und unterrichtet diese regelmässig über ihre Tätigkeit. (Art. 6)
- Die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung umfasst das Recht auf Unterrichtung und Anhörung. Unterrichtung ist die Weitergabe von Informationen vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertretung. Anhörung ist die Einrichtung eines Dialogs und Meinungsaustausches zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung. Im Rahmen der Anhörung hat die Arbeitnehmervertretung insbesondere das Recht, eine Stellungnahme einzubringen, die vom Arbeitgeber entsprechend zu würdigen ist. Der Arbeitgeber hat Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung so zu gestalten, dass die Arbeitnehmervertretung die Informationen angemessen prüfen und sich gegebenenfalls auf die Anhörung vorbereiten kann. (Art. 6a)
- Der Arbeitnehmervertretung stehen in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes gesetzliche Mitwirkungsrechte zu. (Art. 8)

**Stand: Dezember 2009**

**Herausgeber:**

**Amt für Volkswirtschaft  
Fachbereich Arbeitsbedingungen**

Postfach 684  
9490 Vaduz

Telefon +423 236 6909

Fax +423 236 6889

Internet [www.avw.llv.li](http://www.avw.llv.li)

E-Mail [elmar.frick@avw.llv.li](mailto:elmar.frick@avw.llv.li)

**Nummer:** MB 080221/EF

2. Ausgabe