VERNEHMLASSUNG

DER REGIERUNG

DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN

BETREFFEND

DIE TEILREVISION DES GESETZES ÜBER

DIE INFORMATION UND MITSPRACHE DER

ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER IN DEN

BETRIEBEN (MITWIRKUNGSGESETZ; MWG)

LGBL. 1997 NR. 211

Ressort Wirtschaft

Vernehmlassungsfrist: **31. Januar 2005**

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Zusammenfassung 4

Zuständiges Ressort 5

Betroffene Amtsstelle 5

1. Allgemeines 6

   1.1 Umsetzung der Richtlinie 7

2. Schwerpunkte der Richtlinie 7

   2.1 Gegenstand und Anwendungsbereich 9

3. Ziele und Inhalte der Vernehmlassungsvorlage 13

4. Erläuterungen zur Vernehmlassungsvorlage 16

5. Vernehmlassungsvorlage 22

Beilage:

– Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in den Betrieben

ZUSAMMENFASSUNG

Die Richtlinie 2002/14EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft ist bis zum 23. März 2005 umzusetzen.

Die Richtlinie zielt auf die Festlegung von Mindestvorschriften über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ab. Sie dient der Stärkung des Dialoges und gewährleistet die regelmässige Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer über wirtschaftliche und strategische Entwicklungen des Unternehmens, in welchem sie beschäftigt sind.

Kerninhalt der Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ist die Weitergabe von Informationen vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmerschaft (Unterrichtung, die Errichtung eines Dialogs (Anhörung), der Umgang mit vertraulichen Daten, sowie die Festlegung von Sanktionen im Fall der Nichteinhaltung der Vorschriften.

Die neue Richtlinie betrifft öffentliche und private Unternehmen, welche eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie einen Erwerbszweck verfolgen oder nicht, beziehungsweise Betriebe als gemäss den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften definierte Unternehmenseinheit, in denen kontinuierlich unter Einsatz personeller und materieller Ressourcen eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird. Sowohl bei Unternehmen als auch Betrieben ist erforderlich, dass sie im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaates ansässig sind.

Zu den wichtigsten Regelungen der Richtlinie gehören die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten beziehungsweise in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten, gestiegene Anforderungen an die Informationspflichten des Arbeitgebers, sowie die Möglichkeit der Arbeitnehmerschaft, zu bestimmten Themen Stellung zu nehmen. Unberührt bleiben nationale Bestimmungen, nach welchen diese Rechte den Arbeitnehmern direkt zustehen, sofern keine Arbeitnehmervertretung eingerichtet ist, und Regelungen, wonach die konkrete Ausübung des Rechts eine kollektive Willensbekundung der Rechtsinhaber erfordert.

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer ist im liechtensteinischen Recht vor allem im Gesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz, LGBl. 1997 Nr. 211), im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch, § 1173aff., sowie im Gesetz über die Europäischen Betriebsräte (LGBl. 2000 Nr. 162), geregelt. Das Mitwirkungsgesetz legt Rahmenbedingungen für die Information der Arbeitnehmerschaft fest. Da dieses Gesetz die Möglichkeit der Anhörung der Arbeitnehmerschaft nicht vorsieht und die Richtlinie die Themen, bei welchen die Unterrichtung und Anhörung durchgeführt werden muss, umfassender und detaillierter vorgibt, besteht Anpassungsbedarf.

ZUSTÄNDIGES RESSORT

Wirtschaft

BETROFFENE AMTSSTELLE

Amt für Volkswirtschaft

Vaduz, 2. November 2004
RA 2004/2630-6411
P

1. ALLGEMEINES

Am 23. März 2002 ist die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 über die Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft in Kraft getreten (ABl. L 80 vom 23.03.2002). Nachdem die nationalen Bestimmungen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer unterschiedlich ausgestaltet sind, sowie die bestehenden EWR Bestimmungen kein generelles Konzept der Mitwirkung statuieren, sollen Mindestvorschriften einen europaweit einheitlichen Rahmen schaffen. Die Richtlinie stellt primär auf umfassende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Unternehmen oder Betrieben mit einer Mindestzahl von Beschäftigten ab.

Bereits in der Vergangenheit wurden auch in Liechtenstein Massnahmen ergriffen, um die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft in der EU – und damit auch im EWR – zu sichern. Mit der Schaffung des Gesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz; MWG), LGBl. 1997 Nr. 211 wurde in Liechtenstein die rechtliche Grundlage für die Wahrnehmung der Informationsrechte der Arbeitnehmerschaft geschaffen. Dieses Gesetz wurde als Rahmenerlass ausgestaltet, welches den Sozialpartnern weitgehende Freiheit in der Umsetzung ermöglichte. Da sowohl das Mitwirkungsgesetz als auch die Richtlinie 2002/14/EG auf die Stärkung des sozialen Dialogs und die Schaffung eines Klimas des Vertrauens im Unternehmen abzielen, ist es angebracht, dass im Rahmen der Richtlinien-Umsetzung das bestehende Mitwirkungsgesetz angepasst wird.

1.1 Umsetzung der Richtlinie

Am 6. Dezember 2002 hat der Gemeinsame EWR Ausschuss in Brüssel beschlossen, die Richtlinie 2002/14 EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft in das EWR Abkommen (EWRA) zu übernehmen (Beschluss Nr. 172/2000).

Die Richtlinie 2002/14EG ist sowohl von den EU-Mitgliedstaaten als auch von den EWR/EFTA Staaten bis zum 23. März 2005 umzusetzen.

Der Landtag hat der Übernahme der Richtlinie in seiner Sitzung vom 16./17. April 2003 einhellig zugestimmt.

2. SCHWERPUNKTE DER RICHTLINIE

Die Richtlinie hat primär die Weiterentwicklung der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer nach Nummer 17 der Gemeinschaftscharta zum Ziel, welche unter anderem die Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer beinhaltet, unter Berücksichtigung der Gepflogenheiten in den verschiedenen Mitgliedstaaten. Der bestehende gesetzliche Rahmen, sowohl auf Gemeinschafts- als auch auf nationaler Ebene konnte nicht sicherstellen, dass die Beschäftigten mit schwerwiegenden Entscheidungen erst dann konfrontiert wurden, wenn zuvor das angemessene Informations- und Anhörungsrecht durchgeführt wurde. Um jedoch den Dialog zu stärken, ein Klima des Vertrauens im Unternehmen zu schaffen und Risiken frühzeitig zu erkennen, ist es notwendig, die Arbeitnehmer für die Notwendigkeit der Anpassungen zu sensibilisieren, die Bereitschaft der Arbeitnehmer an Massnahmen, welche der Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit dienen, zu erhöhen, sowie bei gleichzeitiger Absicherung der Arbeitnehmer die Arbeitsorganisation flexibler zu gestalten. Der

stärkere Einbezug der Arbeitnehmer in die Unternehmensabläufe dient der aktiven Mitgestaltung der Zukunft des Unternehmens und der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Notwendigkeit der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerschaft zur Beschäftigungssituation und der voraussichtlichen Weiterentwicklung gelegt. Sofern die Prognose des Arbeitnehmers auf eine potenzielle Bedrohung der Beschäftigung im Unternehmen schliessen lässt, soll die Möglichkeit gegeben sein, durch Massnahmen im Bereich Ausbildung und Qualifizierung der Arbeitnehmer, negative Auswirkungen zu vermeiden. Die frühzeitige Information der Arbeitnehmerschaft dient auch der erfolgreichen Bewältigung von Umstrukturierungsprozessen. Im Bereich der Beschäftigungsstrategie werden von der Gemeinschaft die Begriffe Antizipation, Prävention und Beschäftigungsfähigkeit in den Mittelpunkt gestellt, wobei diese zentralen Konzepte in sämtliche staatliche Massnahmen integriert werden sollen, um positive Beschäftigungseffekte erzielen zu können. Da der bestehende Rechtsrahmen für Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer oft zu spät greift und nicht wirklich auf die Antizipation der Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen oder auf Prävention von Risiken ausgerichtet ist, macht die Gesamtheit der politischen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Entwicklungen eine Anpassung erforderlich. Unberührt bleiben von dieser Richtlinie jene nationalen Regelungen, wonach die konkrete Wahrnehmung des Rechts eine kollektive Willensbekundung von Seiten der Rechtsinhaber erfordert. Ebenfalls tangiert diese Richtlinie die Regelungen über die direkte Mitwirkung der Arbeitnehmer nicht, solange diese entscheiden können, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung über ihre Vertreter wahrzunehmen. Um diese dargelegten Ziele zu erreichen, werden mit der Umsetzung der Richtlinie Mindestvorschriften festgelegt, welche überall in der Gemeinschaft Anwendung finden und auf administrative, finanzielle und rechtliche Auflagen verzichtet, welche die Gründung und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen behindern könnte. Allerdings wird nur ein allgemeiner Rahmen geschaffen, welcher es den Mitgliedstaaten überlässt, die Grundsätze, Begriffe und Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung zu definieren sowie gegebenenfalls den Sozialpartnern eine massgebliche Rolle zuzuweisen. Damit wird ihnen ermög-

licht, ohne Zwang auf dem Wege einer Vereinbarung die Modalitäten für Unterrichtung und Anhörung festzulegen, welche den bestehenden Bedürfnissen und Wünschen gerecht werden. Unberührt bleiben ferner jene Rechtsvorschriften welche für Unternehmen oder Betriebe mit politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäusserung dienen. Die Unternehmen oder Betriebe sollen geschützt werden, indem auf die Unterrichtung und Anhörung verzichtet wird, wenn die Gefahr besteht, dass dadurch ein Schaden entsteht oder wenn unverzüglich einer Anordnung einer Kontroll- oder Aufsichtsbehörde nachgekommen werden muss. Um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten sind für den Fall der Nichteinhaltung Sanktionen festzulegen, welche wirksam, angemessen und abschreckend sind.

2.1 Gegenstand und Anwendungsbereich

Gegenstand der Richtlinie ist die Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften der Mitgliedstaaten für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerschaft.

Anwendungsbereich

Von der Richtlinie sind gemäss Art. 3 Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern in einem Mitgliedstaat oder Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern in einem Mitgliedstaat erfasst, wobei die Mitgliedstaaten diesbezüglich Wahlfreiheit haben.

Unternehmen sind in diesem Zusammenhang öffentliche oder private Unternehmen, welche eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie einen Erwerbszweck verfolgen oder nicht und die im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaates ansässig sind. Betriebe sind gemäss den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften definierte Unternehmenseinheiten, welche unter Einsatz personeller und materieller Ressourcen

eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben. Somit erstreckt sich der Anwendungsbereich auf jeden eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübende Einheit, unabhängig von Rechtsform und Finanzierung. Gemäss Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofs (EUGH) fallen die Tätigkeiten von Organen oder Einrichtungen, die vom Gesetzgeber zur Verfolgung eines rein sozialen Zwecks geschaffen worden sind und deren Tätigkeit eher auf dem Gedanken der Solidarität der Mitglieder und der Umverteilung von Einkünften als auf einer bestimmten wirtschaftlichen Gegenleistung beruht, nicht darunter. Grundsätzlich kann man sagen, dass jene Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen sind, welche der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben dienen. Die Richtlinie überlässt es gemäss Art. 2 den Mitgliedstaaten, spezifische Unternehmen oder Betriebe vom Anwendungsbereich der Richtlinie auszunehmen.

Die Richtlinie gibt vor, dass in Unternehmen oder Betrieben, in denen die Beschäftigtenzahl von 50 bzw. 20 erreicht ist, die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gemäss den Grundsätzen der Richtlinie durchgeführt werden muss. Der Wortlaut der Richtlinie, welche immer wieder von der Arbeitnehmervertretung ausgeht, impliziert zwar die Errichtung einer solchen, sieht sie aber nicht ausdrücklich vor. Gemäss den Grundsätzen der Richtlinie bleiben überdies direkte Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft gemäss nationalen Regelungen unberührt. Eine solche sieht das bestehende Mitwirkungsgesetz in Art. 3 Abs. 2 vor, nämlich in jenen Betrieben, in denen keine Arbeitnehmervertretung errichtet ist. Die Mitwirkungsrechte werden in diesem Fall von der Arbeitnehmerschaft kollektiv, kollegial und unmittelbar ausgeübt.

Die Schwellenwerte der Beschäftigtenzahl können nach der Methode errechnet werden, welche der Mitgliedstaat bestimmt, wobei bereits das Mitwirkungsgesetz entsprechende Regelungen enthält.

Unterrichtung und Anhörung

Den Schwerpunkt der Richtlinie bildet die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, sowie die Modalitäten dieses Verfahrens.

Unterrichtung im Sinne der Richtlinie ist die Weitergabe von unternehmens – bzw. betriebsbezogenen Informationen vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmerschaft.

Anhörung im Sinne der Richtlinie ist die Möglichkeit der Arbeitnehmerschaft, anlässlich der Unterrichtung zu Sachverhalten Stellung zu nehmen. Diese Stellungnahmen müssen noch im Entscheidungsprozess des Arbeitgebers berücksichtigt werden können.

Die Richtlinie sieht keine Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft vor. Mitbestimmung ist die Möglichkeit des direkten Einflusses der Arbeitnehmerschaft auf die Unternehmensgeschicke.

Die Unterrichtung der Arbeitnehmerschaft erfolgt hinsichtlich der Entwicklung und wahrscheinlichen Weiterentwicklung der Tätigkeit bzw. der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens.

Bezüglich Beschäftigungssituation, Beschäftigungsstruktur und wahrscheinlicher Beschäftigungsentwicklung sowie geplanten Massnahmen, insbesondere bei Bedrohung der Beschäftigung, ist die Unterrichtung und Anhörung vorgesehen. Im Rahmen von Entscheidungen, welche die Arbeitsorganisation oder Arbeitverträge wesentlich verändern können, ist die Unterrichtung und Anhörung ebenfalls zwingend vorgesehen.

Das Verfahren der Unterrichtung und Anhörung ist so auszugestalten, dass die Arbeitnehmerschaft ausreichend und frühzeitig informiert ist, um eine Stellungnahme einbringen zu können. Die Stellungnahme ist im Entscheidungsprozess zu berück-

sichtigen, wobei wesentlich ist, dass die Arbeitnehmerschaft eine Rückmeldung erhält, wie die Vorbringen vom Arbeitgeber gewürdigt wurden. Die Arbeitnehmerschaft hat Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber sich mit den Vorbringen inhaltlich auseinandersetzt und diese entsprechend beantwortet. Jedoch ist der Arbeitgeber in der Entscheidung frei, da das Recht auf Anhörung keine Mitbestimmung beinhaltet und daher Entscheidungen von den Arbeitnehmern nicht blockiert werden können.

Die Richtlinie gibt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, die Unterrichtung und Anhörung auf der Grundlage einer Vereinbarung durchzuführen, was bedeutet, dass sowohl auf Ebene der Sozialpartner, als auch auf Unternehmens- oder Betriebsebene Vereinbarungen ausgehandelt werden können. Mit dieser Bestimmung ist gewährleistet, dass Betriebe Modalitäten der Anhörung und Unterrichtung vorsehen, welche den Eigenheiten des Betriebes Rechnung tragen. Unter Wahrung der Grundsätze von Art. 1 der Richtlinie können damit auch Beschränkungen und Bedingungen vorgesehen werden, welche von den Vorschriften über die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung in Art. 4 abweichen.

Vertrauliche Informationen

Gemäss Art. 6 der Richtlinie haben die Mitgliedstaaten im Interesse der Unternehmen und Betriebe dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerschaft beziehungsweise die Arbeitnehmervertreter oder auch beigezogene sachkundige betriebsfremde Personen Informationen vertraulich behandeln. Von dieser Verschwiegenheitspflicht kann ein Mitgliedstaat die Arbeitnehmerschaft oder den Arbeitnehmervertreter entbinden, wenn die Informationen an Arbeitnehmer oder Dritte weitergegeben werden, welche ebenfalls zur Vertraulichkeit verpflichtet sind.

Die Verschwiegenheitspflicht besteht unabhängig von Aufenthaltsort bzw. auch nach Ablauf des Mandats als Arbeitnehmervertreter weiter.

Der Arbeitgeber ist von der Pflicht zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerschaft gesetzlich zu entbinden, wenn objektive Kriterien darauf schliessen lassen, dass die Durchführung dem Unternehmen oder Betrieb Schaden zufügen könnte.

Mittels Rechtsbehelfsverfahren auf dem Verwaltungsweg oder vor Gericht sind Verfahren vorzusehen, falls der Arbeitgeber Vertraulichkeit verlangt oder Informationen verweigert.

Arbeitnehmervertreter sind gesetzlich zu schützen, damit es ihnen möglich ist, die Aufgaben wahrzunehmen.

Durchsetzung der Rechte

Um die Einhaltung der Richtlinie zu gewährleisten, sind Massnahmen zu treffen; insbesondere sollen Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren vorgesehen sein, mit welchen die Verpflichtungen durchgesetzt werden können. Bei Verstössen sollen die Sanktionen sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber abschreckende Wirkung haben (Generalprävention).

Gemäss Art. 10 können Übergangsbestimmungen festgelegt werden. Bis am 23. März 2007 kann die Anwendung der Richtlinie auf Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern oder Betriebe mit mindestens 100 Arbeitnehmer beschränkt werden, im Jahr danach (2008) auf Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern oder Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmern.

3. ZIELE UND INHALTE DER VERNEHMLASSUNGSVORLAGE

Einer legislativen Umsetzung in das liechtensteinische Recht bedürfen nur jene Bestimmungen der Richtlinie, die in Abweichung des bestehenden Mitwirkungsgesetzes Vorschriften für Mitwirkungsrechte anordnen, namentlich die Unterrichtungs- und Anhörungspflichten, der Umgang mit vertraulichen Informationen und die

Rechtsdurchsetzung. Regelungen der Richtlinie, die an sich bereits im Mitwirkungsgesetz umgesetzt, jedoch sprachlich unterschiedlich ausgestaltet sind, erfordern im liechtensteinischen Recht – wenn überhaupt – lediglich geringfügige Anpassungen, wobei es sich in erster Linie um eine Vereinheitlichung der Terminologie und die Definition von bisher unklaren Begriffen handelt, wie etwa Mitwirkung, Unterrichtung, Anhörung. Mit dieser Vorgehensweise wird das Mitwirkungsgesetz hinsichtlich der Terminologie an das Gesetz vom 16. Juni 2000 über Europäische Betriebsräte, sowie an die massgebenden Artikel des ABGB angepasst.

Da in Liechtenstein bereits ein Mitwirkungsgesetz in Kraft ist, welches die Information der Arbeitnehmerschaft zum Ziel hat, wird kein eigenes Gesetz über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen, sondern das bestehende Gesetz angepasst. Dies dient insbesondere der Sicherheit in der Rechtsanwendung, da mit der Anpassung ein weiteres „Mini“ Gesetz verhindert und damit der Gesetzesflut entgegengewirkt wird.

Bestimmungen der Richtlinie, die keiner legislativen Umsetzung bedürfen

Art. 3 RL regelt den Anwendungsbereich und bestimmt, dass je nach Entscheidung der Mitgliedstaaten die Richtlinie für Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern oder Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern verbindlich ist. Das bedeutet, dass ab Erreichen dieser Beschäftigtenzahl die Arbeitnehmerschaft ein Recht auf Unterrichtung und Anhörung hat. Das bestehende Mitwirkungsgesetz stellt bezüglich des Geltungsbereiches auf Betriebe ab. Dies ist konform mit der umzusetzenden Richtlinie, wonach es den Mitgliedstaaten freigestellt ist, das Gesetz auf Unternehmen oder Betriebe auszurichten. In den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt jede Einheit, welche eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, unabhängig von Rechtsform und Art der Finanzierung (Art. 2 RL). Das Mitwirkungsgesetz geht insofern über den Anwendungsbereich der Richtlinie hinaus, als lediglich die Verwaltung im engeren Sinn von der Anwendung des Mitwirkungsgesetzes ausgenommen ist (Art. 2 geltendes MWG). Das heisst, dass das Mitwirkungsgesetz auch auf die Sozialversicherun-

gen angewendet wird, sowie die öffentlich rechtlichen Anstalten Liechtensteinische Gasversorgung und die Liechtensteinischen Kraftwerke, wobei bei den zwei letzteren eine wirtschaftliche Tätigkeit im Sinne der EUGH Rechtssprechung vorliegt, bei den Sozialversicherungen hingegen nicht.

Weiters legt Art. 3 RL den Schwellenwert bezüglich der Beschäftigtenzahl in Betrieben mit 20 Arbeitnehmern fest. Das bedeutet, dass bei Erreichen dieser Arbeitnehmerzahl die Belegschaft das Recht auf Unterrichtung und Anhörung im Sinne der Richtlinie hat. Das bestehende Mitwirkungsgesetz ist mit der Richtlinie konform, da darin vorgesehen ist, dass die Mitwirkungsrechte unabhängig von der Beschäftigtenzahl, der Arbeitnehmerschaft direkt zustehen. Die Bestimmung, wonach in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten ein Anspruch auf Errichtung einer Vertretung besteht, widerspricht der Richtlinie nicht. Der Schwellenwert von 50 Beschäftigten ist Voraussetzung für die Durchführung einer Abstimmung über die Errichtung einer Arbeitnehmervertretung im Betrieb, hat jedoch keinen Einfluss auf die Rechte der Arbeitnehmer hinsichtlich Unterrichtung und Anhörung. Weiters bleibt es den Arbeitnehmern frei, sich durch den Beitritt zum Liechtensteinischen Arbeitnehmerverband zu organisieren.

Art. 5 RL ist bereits im Mitwirkungsgesetz berücksichtigt. Im Rahmen des Geltungsbereiches des Mitwirkungsgesetzes ist vorgesehen, dass über dispositives Recht nur durch Gesamtarbeitsvertrag abgewichen werden kann.

Art. 6 Abs. 1 RL sieht vor, dass die Arbeitnehmerschaft und dritte Personen, welche beigezogen werden, im Interesse der Unternehmen und Betriebe mitgeteilte Informationen vertraulich behandeln. Dieser Vorgabe wird mit der Bestimmung bezüglich der Verschwiegenheitspflicht Rechnung getragen.

Art. 7 RL welche den Schutz der Arbeitnehmervertreter zum Ziel hat, ist im Rahmen des Mitwirkungsgesetzes mit Art. 10 bereits umgesetzt.

Art. 8 RL bestimmt, dass bei Nichteinhaltung der Richtlinie durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmerschaft bzw. Arbeitnehmervertreter Massnahmen in Form von Gerichts- oder Verwaltungsverfahren vorgesehen sind, mit denen die Verpflichtungen durchgesetzt werden können. Das Mitwirkungsgesetz sieht im Rahmen des Verfahrens vor, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber eine Klage oder einen entsprechenden Antrag beim Landgericht einbringen können. Der bereits in Kraft stehende Artikel 12 MWG enthält einen Verweis auf §1173a Art. 71 Abs. 3 ABGB, welcher das vorgesehene Verfahren regelt. Diese Bestimmung entspricht auch den verfahrensrechtlichen Vorschriften, wie sie sich im Gesetz über die Europäischen Betriebsräte finden.

4. ERLÄUTERUNGEN ZUR VERNEHMLASSUNGSVORLAGE

Mitwirkungsgesetz/Titel

Im Rahmen der Teilrevision des Mitwirkungsgesetzes zwecks Umsetzung der RL2002/14 werden die Begriffe Unterrichtung und Anhörung gesetzlich genau definiert. Diese beiden Begriffe sind ein wesentlicher Inhalt der Richtlinie und finden sich bereits jetzt im Sprachgebrauch des Mitwirkungsgesetzes (Art. 7 Abs. 1), dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (§1173a Art. 59b im Rahmen von Massenentlassungen) und im Gesetz über die Europäischen Betriebsräte (Art. 30 ff.). Um einheitliche Begriffe zu verwenden, ist Information durch Unterrichtung und Mitsprache durch Anhörung zu ersetzen; inhaltlich unterscheiden sich diese Begriffe nicht. Dieser Sprachgebrauch entspricht auch der europäischen Terminologie. Der Begriff „Mitwirkungsgesetz“, welcher von der Schweiz übernommen wurde, kann als Oberbegriff belassen werden.

Zu Art. 2 Abs. 3 – Geltungsbereich

Dieser Artikel bleibt inhaltlich unverändert. Es ergibt sich eine Veränderung im Verweis durch die neue fortlaufende Artikelnummerierung.

Zu Art. 3a – Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

Der bisherige Art. 3 MWG besteht aus zwei Absätzen und wird neu in zwei separate Artikel gegliedert, welche unter Allgemeine Bestimmungen platziert sind. Bisher war Art. 3 MWG im Kapitel Arbeitnehmervertretung zu finden. Eine inhaltliche Änderung ergibt sich dadurch nicht. Allerdings wird gewährleistet, dass der Rechtsanwender besser erkennt, dass der Anspruch auf Errichtung einer Vertretung nicht mit dem Anspruch auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer gleichzusetzen ist. Kerninhalt der umzusetzenden Richtlinie ist die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, wobei die Errichtung einer Arbeitnehmervertretung von Vorteil sein kann, jedoch von der Richtlinie nicht zwingend und ausdrücklich vorgesehen ist. Die Teilung des bisherigen Art. 3 MWG entspricht auch der ursprünglichen Schweizer Vorlage (siehe Art. 3 und 4 des Bundesgsetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben, vom 17. Dezember 1993).

Mit der neuen Gliederung kommt klar hervor, dass die Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung der Arbeitnehmerschaft direkt zusteht und somit die Unterrichtungs- und Anhörungsrechte nicht von der Errichtung einer Vertretung abhängig sind. Aufrecht bleibt, dass die Ausübung der Rechte keine individualisierten Mitwirkungsrechte sind, sondern der Arbeitnehmerschaft kollektiv, kollegial und unmittelbar zustehen .

Zu Art. 4 Abs. 4 - Bestellung

Mit Abs. 4 wird eine Bestimmung eingefügt, welche dem bisherigen Mitwirkungsgesetz fremd ist. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, das Amt für Volkswirtschaft über das Ergebnis der Abstimmung gemäss Art. 1 zu informieren. Bisher ist diese Informationspflicht nur bei Massenentlassungen gemäss §1173a 59cABGB vorgesehen. Mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Information über die erfolgte Abstimmung bezüglich der Errichtung einer Arbeitnehmervertretung an das zuständige Amt weiterzugeben, wird ein Mindestmass an Aufsicht durch eine unabhängige Stelle geschaffen, ob das Gesetz in der Praxis auch angewandt wird. Das Amt für Volks-

wirtschaft kann bei Nichteinhaltung des Gesetzes angemessen intervenieren und allenfalls Anzeige beim Landgericht erstatten (siehe dazu Art. 12 Rechtsdurchsetzung).

Zu Art. 6a - Unterrichtungs- und Anhörungsrechte

Das bisherige Mitwirkungsgesetz enthält keine Begriffsdefinitionen bezüglich Information und Mitsprache, was unter anderem zu Rechtsunsicherheit führt. Insbesondere der Ausdruck Mitsprache erweckt fälschlicherweise den Eindruck, dass es sich hierbei um aktive Mitentscheidungsrechte der Arbeitnehmer handeln könnte. Im Rahmen der Anpassung ist es daher notwendig, die Begriffe Unterrichtung und Anhörung, welche auf europäischer Ebene klar definiert sind, auch auf gesetzlicher Ebene zu präzisieren.

In Art.6a Abs. 1 wird der Oberbegriff der Mitwirkung definiert, in dem Sinne, dass es sich um das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung handelt.

Art. 6a Abs. 2 definiert die Unterrichtung als Weitergabe von Informationen vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer. Diese Definition entspricht vollkommen der europäischen Auslegung dieses Begriffes und löst das bisherige „Informationsrecht“ ab, welches sich inhaltlich mit der jetzigen Ausdrucksweise deckt.

Art. 6a Abs. 3 präzisiert die Anhörung als Einrichtung eines Dialogs und Meinungsaustausches zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wobei das Recht der Arbeitnehmerschaft auf Einbringung einer Stellungnahme herausgehoben wird. Dies entspricht den Vorgaben der Richtlinie, welche einen Dialog und Meinungsaustausch vorsieht (Art. 2 Bst. g RL). Wesentlich ist, dass die Stellungnahme der Arbeitnehmerschaft im Entscheidfindungsprozess berücksichtigt wird. Die Entscheidung selbst bleibt beim Arbeitgeber, im Gegensatz zum europäischen Begriff der Mitbestimmung. In Fällen der Mitbestimmung käme eine Entscheidung nur zu Stande, wenn Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft herrscht.

Art.6a Abs. 4 legt fest, dass es am Arbeitgeber liegt, die Unterrichtung zeitlich, in Form und Inhalt so vorzunehmen, dass die Arbeitnehmerschaft sich mit den Fakten beschäftigen und auf eine Anhörung vorbereiten kann, sofern sie dies wünscht. Damit wird Art. 4 Abs. 4 RL genüge getan.

Zu Art. 7 – Unterrichtung und Anhörung

Dieser Artikel regelt die Fälle, in denen eine Unterrichtung der Arbeitnehmerschaft vorgesehen ist.

Mit Art. 7 Abs. 1 wird Art. 4 Abs. 2 Bst. a RL umgesetzt. Demnach hat der Arbeitgeber einmal pro Jahr eine wirtschaftliche Standortbestimmung des Betriebs und eine Prognose über die Entwicklung vorzunehmen und der Arbeitnehmerschaft zur Kenntnis zu bringen. Damit wird gewährleistet, dass die Arbeitnehmerschaft davon unterrichtet ist, wie sich die wirtschaftliche Situation auf jenen Betrieb auswirkt, in welchem sie beschäftigt ist.

Mit Art. 7 Abs. 2 wird Art. 4 Abs. 2 Bst. b und c RL umgesetzt und vorgegeben, wann eine Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerschaft durchzuführen ist.

Es wird festgelegt, in welchen Angelegenheiten zwingend ein Verfahren der Unterrichtung und Anhörung vorgesehen ist. Davon erfasst sind demnach nur jene Fälle, welche direkte Auswirkungen auf die Arbeitnehmerschaft haben oder haben können, wie die Beschäftigungssituation, vom Arbeitgeber geplante Massnahmen mit Bezug auf die Beschäftigungslage, insbesondere bei Bedrohung der Arbeitsplätze sowie Änderungen in der Arbeitsorganisation der Arbeitnehmerschaft, wobei wiederum explixit die Änderung von bestehenden Arbeitsverträgen hervorgehoben wird. In diesem Zusammenhang ist davon auszugehen, dass es sich hier um betrieblich motivierte Änderungen handelt, welche kollektiv die Arbeitnehmerschaft betreffen und nicht auf Gründe zurückzuführen sind, welche allein in der Person der Arbeitnehmer liegen.

Art.7 Abs. 3 verweist auf die besonderen bereits bestehenden Mitwirkungsrechte in Fragen der Arbeitssicherheit, des Übergangs von Betrieben und Massenentlassungen.

Zu Art. 7a - Ausnahmen

Dieser Artikel dient der Umsetzung von Art. 6 Abs. 2 RL. Sie ermöglicht es dem Arbeitgeber, von der Unterrichtung und Anhörung abzusehen, wenn dadurch ein Schaden entstünde. Davon erfasst sind auch Änderungen in der betrieblichen Organisation aufgrund Anordnung einer Kontroll- oder Aufsichtsbehörde, welche vom Arbeitgeber zwingend vorzunehmen sind. Die Aufzählung ist nicht abschliessend und gewährt dadurch die Beurteilung der Sachlage im Einzelfall. Diese Ausnahmeregelgung findet keine Anwendung bezüglich der besonderen Mitwirkungsrechte.

Zu Art. 8a – Melde- und Auskunftspflicht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Amt für Volkwirtschaft über die durchgeführte Unterrichtung und Anhörung in Kenntnis zu setzen. Dabei bezieht sich diese Informationspflicht auf Fälle nach Art. 7 Abs. 1 Bst. c und d. Die Informationspflichten bezüglich Unterrichtung und Anhörung in Angelegenheiten der besonderen Mitwirkungsrechte bleiben unberührt.

Damit wird sichergestellt, dass eine unabhängige Stelle die Anwendung des Gesetzes überwacht und es wird ermöglicht, dass die Abteilung Arbeit, welche mit den Auswirkungen von Beschäftigungsabbau oder auch Arbeitsvertragsänderungen konfrontiert wird, durch frühzeitige Information gezielt reagieren kann.

Zu Art. 11 Abs. 3 – Verschwiegenheitspflicht

Dieser Artikel bleibt inhaltlich unverändert. Eine geringfügige sprachliche Anpassung findet sich in Abs. 3, wo ebenfalls die Begriffe Unterrichtungs- und Anhörungsrecht verwendet werden. Der Verweis auf Art. 3q ergibt sich durch die neuen Artikelnummerierung.

Zu Art. 12 Abs. 2- Rechtsdurchsetzung

Der Artikel selbst bleibt inhaltlich unverändert, bis auf den Zusatz in Abs. 2 Bst.d, wonach auch das Amt für Volkswirtschaft berechtigt ist, eine Klage oder einen Antrag beim Landgericht einzubringen. Diese Notwendigkeit ergibt sich daraus, da das Amt für Volkswirtschaft nunmehr das Recht hat, über Abstimmungen bezüglich der Errichtung einer Arbeitnehmervertretung, sowie über durchgeführte Unterrichtungen und Anhörungen informiert zu werden. Wird dieser Informationspflicht nicht nachgekommen oder werden verlangte ergänzende Auskünfte nicht erteilt, kann das Amt für Volkswirtschaft eine Klage beim Landgericht einbringen.

Umsetzung von EWR – Rechtsvorschriften

Damit wird ersichtlich, dass die Anpassungen des Mitwirkungsgesetzes auf die Umsetzung der Richtlinie 2002/14EG zurückzuführen sind.

5. VERNEHMLASSUNGSVORLAGE

Gesetz

vom ……

über die Abänderung des Mitwirkungsgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 23. Oktober 1997 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz; MWG), LGBl. 1997 Nr. 211, wird wie folgt abgeändert:

Titel

Gesetz über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz; MWG)

Art. 2 Abs. 3

3) Zu Ungunsten der Arbeitnehmerschaft darf von den Art. *3, 3a, 4, 6, 6a, 7, 8, 10 und 11 Abs. 2 Bst. b* nicht und von den übrigen Bestimmungen nur durch Gesamtarbeitsvertrag abgewichen werden.

Überschrift vor Art. 3

Aufgehoben

Art. 3 Abs. 2

Aufgehoben

Art. 3a

Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Mitwirkungsrechte nach *Art. 6a, 7 und 8* der Arbeitnehmerschaft direkt zu.

Überschrift vor Art. 4

II. Arbeitnehmervertretung

Art. 4 Abs. 4

4) Der Arbeitgeber hat das Amt für Volkswirtschaft über das Ergebnis der Abstimmung nach Abs. 1 zu informieren.

Überschrift vor Art. 6a

III. Mitwirkungsrechte

Art. 6a

Unterrichtungs- und Anhörungsrechte

1) Die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung umfasst das Recht auf Unterrichtung und Anhörung.

2) Unterrichtung ist die Weitergabe von Informationen vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertretung.

3) 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.

4) Der Arbeitgeber hat Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung so zu gestalten, dass die Arbeitnehmervertretung eine Analyse vornehmen und sich gegebenenfalls auf die Anhörung vorbereiten kann.

Art. 7

Unterrichtung und Anhörung

1) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung zu unterrichten über:

a) alle Angelegenheiten, deren Kenntnis eine Voraussetzung für die ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist;

b) die wirtschaftliche Situation des Betriebes und deren voraussichtliche Weiterentwicklung;

c) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung sowie gegebenenfalls geplante antizipative Massnahmen, insbesondere bei Bedrohung der Beschäftigung;

d) grundlegende Änderungen in der Arbeitsorganisation, insbesondere bei Änderungen von bestehenden Arbeitsverträgen.

2) Die Arbeitnehmervertretung hat in den Fällen von Abs. 1 Bst. c und d das Recht auf Anhörung.

3) Vorbehalten bleiben die besonderen Mitwirkungsrechte nach Art. 8.

Art. 7a

Ausnahmen

1) In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber von der Unterrichtung und Anhörung gemäss Art. 7 Abs. 1 der Arbeitnehmervertretung absehen.

2) Begründete Fälle nach Abs. 1 liegen vor, wenn:

a) die Vornahme der Unterrichtung oder die Durchführung der Anhörung dem Betrieb unwiederbringlichen Schaden zufügen würde;

b) betriebliche Änderungen, welche der Arbeitgeber vornimmt, auf die Anordnung einer Kontroll- oder Aufsichtsbehörde zurückzuführen sind.

Art. 8a

Melde- und Auskunftspflicht

Der Arbeitgeber hat das Amt für Volkswirtschaft binnen vier Wochen nach erfolgter Unterrichtung und Anhörung nach Art. 7 Abs. 1 Bst. c und d über das Ergebnis des Dialoges in Kenntnis zu setzen und gegebenenfalls Auskünfte zu erteilen.

Art. 11 Abs. 3

3) Die Arbeitnehmerschaft von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, der gestützt auf Art. 3a das Unterrichtungs- und Anhörungsrecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Abs. 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das gleiche gilt für Beschäftigte, die von der Arbeitnehmervertretung nach Art. 6 Abs. 2 über ihre Tätigkeit unterrichtet worden sind.

Art. 12 Abs. 2

2) Zur Klage oder zum Antrag berechtigt sind:

a) die beteiligten Arbeitnehmer;

b) die Arbeitnehmervertretung;

c) der Arbeitgeber;

d) das Amt für Volkswirtschaft;

e) der Liechtensteinische Arbeitnehmerverband. Für diesen geht der Anspruch nur auf Feststellung.

II.

Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII – 32f.01).

III.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.