



Schweizerischer Bankpersonalverband  
Association suisse des employés de banque  
Associazione svizzera degli impiegati di banca

## **SGB-Pressekonferenz Massenentlassungen -Jetzt braucht es mehr als Alibi- schutz"**

**Montag, 22.6.9.30; Hotel Bern, Bern**

### **Konsultationsverfahren – Chancen und Risiken aufgrund der Erfahrung mit der UBS**

Ziel des Konsultationsverfahrens ist es, den Arbeitnehmenden die Möglichkeit zu geben, Vorschläge zur Vermeidung oder Reduzierung von Kündigungen zu formulieren, sowie deren Konsequenzen zu lindern.

Bedingungen, um dieses Ziel zu erreichen:

- **1. Eine Personalkommission, die Vorschläge erarbeiten kann.** Sie muss Verhandlungserfahrungen mitbringen und ihre Rechte kennen.
- Sie muss die notwendigen Informationen, Zeit und Mittel erhalten.

Arbeitnehmende, die keine oder wenig Erfahrung mit Verhandlungen haben, werden es sehr schwer haben, Entscheide ihrer Arbeitgeber in Frage zu stellen. Sogar für Personalkommissionen, die eine Verhandlungstradition haben, ist es schwierig Analysen und Entscheide der Direktion zu hinterfragen. Sie sind weder dazu ausgebildet, noch geniessen sie einen effizienten Kündigungsschutz

- Das Recht, externe Sozialpartner nach freier Wahl beizuziehen, welche sich am Verfahren beteiligen.
- Das Verfahren soll angemessen lang dauern, um Experten anzufragen und Vorschläge erarbeiten zu können. Die dafür benötigte Zeit für die Arbeit der Personalkommission muss gewährt werden
- Ein Kündigungsschutz für die Mitglieder einer Personalkommission.

#### **2. Keine Alibiübung bei Konsultationsverfahren**

- Es sollen keine individuellen Informationen über mögliche Arbeitsstellenstreichungen oder Kündigungen während dem ganzen Verfahren gemacht werden. Das wäre der Beweis, dass die Direktion den Vorschlägen der Personalvertretung kein Gewicht geben würde. Damit wäre das ganze Verfahren eine reine Alibiübung
- Die Personalvertreter müssen frühzeitig und allumfassend (transparent) informiert werden, nämlich dann, wenn die Geschäftsleitung sich mit wirtschaftlichen Problemen und demzufolge Personalmassnahmen auseinandersetzt. Insbesondere wenn es sich um allfällige Arbeitsstellenstreichungen oder Kündigungen während des gesamten Verfahrens handelt.
- Der Arbeitgeber gibt zu jedem abgelehnten Vorschlag seitens der Personalvertreter eine schriftliche Stellungnahme ab. Das RAV erhält eine Kopie

der Stellungnahme und soll als Mediator intervenieren, wenn keine Einigung zwischen der Personalvertretung und der Geschäftsleitung zustande kommt.

### **3. Die Beschäftigten sollten sich einbringen können**

Die Personalvertretung ist der Ansprechpartner des Arbeitgebers bei personellen Belangen. Dennoch ist es wichtig, dass die Beschäftigten ihre Vorschläge einbringen können. Dies erhöht die Aussagekraft der eingereichten Vorschläge seitens Personalvertretung.

- Die Arbeitnehmervertretung muss anlässlich einer Betriebsversammlung oder durch geeignete Kommunikationsmittel, welche seitens Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, rasch und umfassend die Beschäftigten informieren können.
- Die Beschäftigten sollen die Möglichkeit erhalten, eine Stellungnahme über die Vorschläge seitens der Personalvertretung einfließen zu lassen.
- Die Kommunikation unter verschiedenen Geschäftszweigen bzw. -Standorten muss ebenfalls möglich sein, da auch diese von Unternehmensentscheidungen betroffen sind.

### **4. Verhandlungen über einen Sozialplan**

Ein sehr wichtiger Teil des Konsultationsverfahrens konzentriert sich auf Kündigungsbedingungen, wie z.B. Abgangsentschädigung, Frühpensionierung, Outplacement, etc. Dennoch soll das Verfahren nicht einzig auf die Kündigungsbedingungen beschränkt werden. Im Fall der UBS konnte dank eines in früheren Zeiten verhandelten und heute noch gültigen Sozialplans der Fokus auf die Reduktion von auszusprechenden Kündigungen gelegt werden. Es ist jedoch sehr wichtig, die beiden Bereiche Konsultationsverfahren und Sozialplan klar zu trennen, damit nicht die eine Variante der anderen vorgezogen wird. Das Konsultationsverfahren sollte zumindest zu einem von den Sozialpartnern unterzeichneten Sozialplan führen, welcher die Kündigungsbedingungen klar regelt.

### **5. Staffekündigungen verbieten**

#### **Schlussfolgerung**

Das Konsultationsverfahren kann seinen Zweck nur dann erfüllen, wenn es den externen Partnern – namentlich Gewerkschaften und RAV – aber auch den Beschäftigten, öffentlich und zugänglich gemacht wird. Das Unternehmen muss ihnen klar aufzeigen, dass sie alle eingereichten Lösungen geprüft haben und sie ihre soziale Verantwortung gegenüber den Beschäftigten wahr genommen haben.

Denise Chervet,  
Zentralsekretärin SBPV