

Umfrage zum Thema Kündigungsschutz und Mitbestimmung in Unternehmen unter den Mitgliedern der Personalkommissionen (PeKo) der MEM-Branche

Autoren:

Maël Dif-Pradalier, Hochschule für Soziale Arbeit Freiburg (HETS-FR)

Riccardo Milani, Hochschule für Soziale Arbeit Freiburg (HETS-FR)

26.09.2025 (Version 1)

13.11.2025 (endgültige Fassung)

Inhaltsverzeichnis

Umfrage zum Thema Kündigungsschutz und Mitbestimmung in Unternehmen unter den Mitgliedern der Personalkommissionen (PeKo) der MEM-Branche	1
Vorwort	3
Danksagung	4
Kommentierte Zusammenfassung	5
1. Die MEM-Branche und die Herausforderungen der Mitbestimmung in Unternehmen	7
2. Methodischer Ansatz und Ausarbeitung der Umfrage	9
3. Teilnahme an der Umfrage	11
4. Merkmale, Erfahrungen und Kenntnisse der Mitglieder der PeKo.....	15
5. Mitbestimmung im Unternehmen: Recht auf Information und Hindernisse für das Mandat der PeKo	19
6. Lohnerhöhungen: ein vorrangiges Thema.....	21
7. Kündigungsschutz	23
8. Die Rolle der Gewerkschaften: Welche Bedeutung kommt ihnen zu?.....	26
Fazit: Prioritäten und Perspektiven für die Zukunft	29
Referenzen	30

Vorwort

Die vorliegende Untersuchung der HETS-FR ist ein notwendiges und bemerkenswertes Instrument, das leider bestätigt, was die Unia und die Gewerkschaften des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes seit vielen Jahren anprangern. Zwar gibt es ein Bundesgesetz über die Mitwirkung. Es stimmt auch, dass die meisten Gesamtarbeitsverträge der Industrie in der Schweiz Mechanismen zur Personalvertretung und Mitwirkung durch die Einrichtung von Personalkommissionen vorsehen.

Die Studie kommt jedoch zum Schluss, dass ein Grossteil der Unternehmensleitungen den Nutzen einer gewissen Demokratie innerhalb der Unternehmen und die damit verbundenen Vorteile nicht versteht und den Personen, die sich in diesen Kommissionen engagieren, nur einen geringen Handlungsspielraum lässt oder ihnen sogar Hindernisse in den Weg legt oder Druck ausübt, um die Ausübung ihres Mandats zu behindern.

Die Versuchung der Unternehmensleitungen, diese wichtigen Gremien zu blossem Registrierungsstellen zu machen, auf die sie sich im Falle von Konflikten mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Gewerkschaften stützen können, ist real. Oft ist es für die Betroffenen schwierig, sich gegen diesen Zustand zu wehren, ohne Repressalien zu erleiden.

Genau in diesem Punkt bestätigt die Studie eine weitere Feststellung: Der fehlende Schutz der Personalkommissionen stellt ein grosses Hindernis dar. Ohne Schutz ist es schwierig, andere Aufgaben zu fordern als diejenigen, welche die Unternehmensleitungen bereit sind zuzulassen. Ohne Schutz ist es auch schwierig, eine Meinung ohne Angst vor Repressalien klar zu äussern. Und ohne Schutz ist es schliesslich kompliziert, Personen für besonders exponierte Mandate zu gewinnen, sei es in Personalkommissionen, in Pensionskassen oder als Gewerkschaftsdelegierte.

Als führende Gewerkschaft in der Schweizer Industrie aller Branchen hat die Unia diese Studie in Auftrag gegeben, um zu objektivieren, was unsere Gewerkschaftssekreterinnen und -sekretäre und Vertrauensleute seit langem vor Ort beobachten: Die Position der Mitglieder der Personalkommissionen ist sehr exponiert, und die Mitglieder dieser Kommissionen berichten oft von ihrer Frustration, ihrer Angst, manchmal auch von ihrer Wut oder ihrer Resignation.

Diese Studie bestätigt all dies, und natürlich können wir uns mit dieser unhaltbaren Situation, welche die Selbstbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer missachtet, nicht zufriedengeben.

Zu lange haben die Arbeitgeberverbände diese Realität geleugnet und sich gegen die Verpflichtung zur Einführung von Schutzstandards gewehrt, die jedoch in internationalen Texten verankert sind.

Das Parlament muss nun die Wahl treffen zwischen einem liberalen Dogmatismus, der den grundlegenden Rechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vertretung zuwiderläuft, und einem aufgeklärten Pragmatismus, der in die Richtung geht, die von Unia und SGB gefordert wird: die Einführung von Massnahmen zum Schutz vor Entlassung von Personalkommissionen. Das ist ein erster Schritt, aber die Studie zeigt, wie wichtig er ist.

Silvia Locatelli, neue Leiterin Sektor Industrie und Mitglied der Geschäftsleitung Unia
Yves Defferrard, alter Leiter Sektor Industrie und Mitglied der Geschäftsleitung Unia

Danksagung

Die Autoren möchten allen Personen und Institutionen, die zur Durchführung dieser Untersuchung beigetragen haben, ihren aufrichtigen Dank aussprechen.

Unser besonderer Dank gilt:

- der Gewerkschaft **Unia** für das Vertrauen, das sie in die Konzeption und Durchführung dieses Projekts gesetzt hat, sowie für ihr Engagement für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- **Elias Bieri, Robin Jolissaint, Matteo Poretti und Matteo Pronzini**, Gewerkschaftsvertreter der Unia, für ihre Vorschläge, ihr sorgfältiges Korrekturlesen, ihre wertvolle Begleitung sowohl in der Vorbereitungsphase als auch während der Durchführung der Studie sowie für ihre Unterstützung bei der Verbreitung der Ergebnisse;
- Die Mitglieder der Begleitgruppe: **Aris Martinelli und Alessandro Pelizzari** (Haute école de travail social et de la santé Lausanne – HETSL) für ihre Fachkompetenz und ihre wertvolle Begleitung während der gesamten Forschungsarbeit;
- Die Personen, die an den Tests des Fragebogens in drei Sprachen teilgenommen und wichtige Rückmeldungen zu dessen Verbesserung gegeben haben, sowie alle Personen, die bei der Präsentation der wichtigsten Ergebnisse der Umfrage in der Unia-Zentrale in Bern am 7. Februar 2025 und bei der Industrie-Tagung in den Räumlichkeiten der Unia in Bern am 19. Mai 2025 anwesend waren;
- Und natürlich allen **Mitgliedern der Personalkommissionen** (PeKo) der MEM-Branche, die sich die Zeit genommen haben, an unserer Umfrage teilzunehmen, und damit einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis der aktuellen Realitäten der Arbeitnehmervertretung in der Schweiz geleistet haben.

Ohne ihr Engagement hätte diese Studie nicht durchgeführt werden können.

Vielen Dank an alle.

Kommentierte Zusammenfassung

Die von der HETS-FR durchgeführte Studie zielte darauf ab, die Bedingungen für die Ausübung der Mandate der Mitglieder der Personalkommissionen (PeKo) in der MEM-Branche (Maschinen, Elektrogeräte und Metalle) sowie die Herausforderungen im Zusammenhang mit ihrem Kündigungsschutz und ihrer Mitwirkung an Unternehmensentscheidungen besser zu verstehen. Die MEM-Branche, eine strategische Säule der Schweizer Wirtschaft, ist derzeit mit tiefgreifenden strukturellen und wirtschaftlichen Veränderungen konfrontiert (internationaler Wettbewerb, Umstrukturierungen der Produktionsanlagen, technologische Innovationen, Klimakrise). Diese Entwicklungen verstärken die Verletzlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und unterstreichen die Bedeutung kollektiver Vertretungsmechanismen, um sowohl die Mitbestimmung als auch den Schutz der Beschäftigten und ihrer gewählten Vertreterinnen und Vertreter zu gewährleisten.

Die Umfrage unter 266 Mitgliedern der PeKo in der MEM-Branche zeigt, dass sich das Mandat der PeKo hauptsächlich auf die Information konzentriert, die tatsächliche Umsetzung der Mitbestimmung in den Unternehmen jedoch nach wie vor begrenzt ist. Der Austausch mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern findet zwar häufig statt, doch wird der Zugang zu Informationen manchmal durch die Unternehmensleitungen eingeschränkt, und die institutionellen Kanäle für die Kommunikation mit den Beschäftigten sind nach wie vor unzureichend.

Die Frage der Löhne und Gehälter ist die Hauptpriorität der PeKo. Die Diskussionen über Grundgehälter, variable Vergütungen und Gewinnbeteiligungen zeigen, dass der Grundsatz der Anhörung und Mitbestimmung nicht systematisch eingehalten wird, was für die PeKo und ihre Mitglieder auf anhaltende strukturelle Schwierigkeiten bei der Mitbestimmung auf Unternehmensebene hindeutet.

Ein zweites zentrales Thema sind Entlassungen von PeKo-Mitgliedern und der Schutz vor solchen Entlassungen. Die Umfrage zeigt Fälle von Druckausübung, Drohungen und gezielten Entlassungen auf, welche die Verletzlichkeit der PeKo-Mitglieder und die Grenzen des Schweizer Rechtsschutzes verdeutlichen, der im Falle missbräuchlicher Entlassungen nur wenige Möglichkeiten der Wiedereinstellung und oft nur begrenzte Entschädigungen bietet. Mehr als 55 % der Befragten halten den Kündigungsschutz im GAV MEM für unzureichend, und mehr als die Hälfte gibt an, dass diese Lücke die ordnungsgemäße Ausübung ihres Mandats behindert. Die bestehenden Mechanismen – begrenzte Entschädigung, keine automatische Wiedereinstellung bei Bestätigung einer missbräuchlichen Kündigung (ausser in sogenannten «Vergeltungsfällen» und im öffentlichen Dienstrecht sowie in bestimmten GAV), Akzeptanz wirtschaftlicher Gründe durch die Gerichte – verstärken die Verletzlichkeit der gewählten Vertreterinnen und Vertreter in ihren Funktionen innerhalb der PeKo und beeinträchtigen deren ungehinderte Mitwirkung an den Entscheidungen der Unternehmen.

In diesem Zusammenhang erscheint die Rolle der Gewerkschaften als wesentliche Ergänzung zur Tätigkeit der PeKo. Die Mitglieder der PeKo bringen daher deutlich ihren Wunsch zum Ausdruck, verstärkt auf die Gewerkschaften zurückzugreifen, insbesondere bei strategischen Themen wie Löhnen und Entlassungen. Die Ergebnisse des Fragebogens zeigen außerdem, dass die Präsenz einer unternehmensinternen Gewerkschaftsgruppe das Vertrauen stärkt,

den Informationsfluss verbessert, die Verteidigung der Rechte erleichtert und kollektives Handeln fördert. Gewerkschaftliche Unterstützung ist, wenn sie strukturiert und präsent ist, daher ein wichtiger Katalysator für die Verbesserung der Achtung der Rechte, der Mitbestimmung und der Repräsentativität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Perspektiven für die Zukunft sind klar: Die Mitglieder der PeKo fordern eine Stärkung ihres Mandats und ihrer Mitbestimmungsbefugnisse, eine Klärung ihrer Zuständigkeiten sowie eine Ausweitung ihrer Beteiligung an strategischen Entscheidungen des Unternehmens und einen sicheren Kündigungsschutz für ihre gewählten Mitglieder. Es ist nun Aufgabe der Gewerkschaft Unia, diese Erkenntnisse in konkrete Massnahmen umzusetzen, indem sie ihre Zusammenarbeit mit den PeKo intensiviert und den Bundesrat dazu drängt, rasch einen verstärkten Schutz vor missbräuchlichen Entlassungen von PeKo-Mitgliedern einzuführen – eine unverzichtbare Voraussetzung für mehr soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit im Sektor Industrie.

1. Die MEM-Branche und die Herausforderungen der Mitbestimmung in Unternehmen

Im Herbst 2024 beauftragte die Gewerkschaft Unia die Hochschule für Soziale Arbeit Freiburg (HETS-FR) mit der Konzeption und Durchführung einer Studie, die einerseits ein besseres Verständnis der Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutz für gewählte Mitglieder von Personalkommissionen (nachfolgend «PeKo») zu erlangen und andererseits das Wissen über die Mitbestimmungspraktiken in Unternehmen zu vertiefen, indem das Mandat, die Aufgaben, die Risiken und die Herausforderungen der gewählten Mitglieder von PeKo in der MEM-Branche (Maschinen, Elektrogeräte und Metall) analysiert werden.

Die MEM-Branche ist eine wichtige Säule der Schweizer Wirtschaft. Sie trägt derzeit fast 7 % zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) bei, ist mit einem Jahresexportvolumen von über 60 Milliarden Schweizer Franken die wichtigste Exportbranche des Landes und beschäftigt landesweit mehr als 320 000 Menschen (Switzerland Global Enterprise, 2025). Diese strategisch wichtige Branche steht jedoch seit mehreren Jahren vor zahlreichen Herausforderungen, darunter:

- Die zunehmende Globalisierung und der Druck des internationalen Wettbewerbs;
- Die Verlagerung von Produktionsstätten;
- Fusionen, Übernahmen und Umstrukturierungen zur Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Produktionsanlagen;
- Die zunehmende Automatisierung der Arbeit und die Integration digitaler Technologien, einschliesslich künstlicher Intelligenz;
- Herausforderungen im Zusammenhang mit der Klimakrise und dem ökologischen Wandel.

Diese industriellen und wirtschaftlichen Herausforderungen – seien es technologische Veränderungen, globaler Wettbewerbsdruck oder Anforderungen im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit – bleiben nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsbeziehungen (Martinelli, 2023; Widmer, 2010). Sie verschärfen die Spannungen nicht nur hinsichtlich der Erhaltung der nationalen Produktionskette, sondern auch in Bezug auf Arbeitsplätze, die Qualität der Arbeit und die Arbeitsbedingungen sowie die Mechanismen der Arbeitnehmervertretung in den Unternehmen.

In diesem sich ständig wandelnden und von vielfältigen Spannungen geprägten Umfeld gewinnen Mitwirkungsinstrumente für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist die Rolle der PeKo in der MEM-Industrie zu sehen. Diese Kommissionen sind im Bundesgesetz über die Information und Konsultation der Arbeitnehmer in Unternehmen (Mitwirkungsgesetz) und in Artikel 6 des Gesamtarbeitsvertrags der Branche (nachfolgend GAV MEM) vorgesehen und bilden ein Vertretungsorgan, das eingerichtet wurde, um eine organisierte Mitbestimmung der Arbeitnehmenden in den Unternehmen zu gewährleisten.

In der Schweiz kann in Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten eine PeKo eingerichtet werden, wenn mindestens ein Fünftel (20 %) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dies beantragt. In diesem Fall muss eine geheime Abstimmung durchgeführt werden. Wenn die Mehrheit der Abstimmenden dafür ist, müssen der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Wahl einer Vertretung organisieren. In Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten liegt die Schwelle bei 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die PeKo hat die Aufgabe, die Interessen der Belegschaft gegenüber der Unternehmensleitung zu vertreten, indem sie sich zu so unterschiedlichen Themen wie Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitgestaltung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder auch Informationsfluss innerhalb des Unternehmens äussert. Der GAV MEM fördert seinerseits die Einrichtung von PeKo und legt in Artikel 38.1 fest, dass «die Vertragsparteien und die Unternehmensleitungen die Bildung von Arbeitnehmervertretungen unterstützen und fördern».

Darüber hinaus spielt die PeKo in einem Umfeld, das von häufigen Umstrukturierungen und organisatorischen Veränderungen geprägt ist, eine zentrale Rolle in Bezug auf Information, Konsultation und sogar Mitbestimmung zu bestimmten Themen. Sie ist somit ein entscheidender Hebel für eine partizipativere Unternehmensführung in der MEM-Branche (Dunand et al., 2015).

Allerdings erschweren mehrere strukturelle Einschränkungen des Schweizer Arbeitsrechts die wirksame Wahrnehmung dieser repräsentativen Aufgaben (Dunant, 2021; Pärli, 2022). Insbesondere der Rechtsschutz für Mitglieder der PeKo im Falle einer Kündigung aufgrund der Ausübung ihres Mandats ist nach wie vor lückenhaft. Diese Feststellung hat zu mehreren internationalen Interpellationen geführt.

Bereits 2003 hatte der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eine Beschwerde eingereicht, in der er das Fehlen eines Rechts auf Wiedereinstellung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus gewerkschaftsfeindlichen Gründen entlassen wurden, sowie die Schwäche der im Obligationenrecht (SGB, 2003) gegen verurteilte Arbeitgeber vorgesehenen finanziellen Sanktionen beanstandete. Die IAO forderte die Schweiz in ihren Empfehlungen von 2004 und 2006 ausdrücklich auf, ihre Schutzmassnahmen in Absprache mit den Sozialpartnern zu verstärken (IAO, 2004; 2006).

Eine zweite Beschwerde, die 2013 von der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (VPOD) eingereicht wurde, hat diese Debatte erneut angefacht, indem sie die Mängel des Schweizer Rechts in Fällen der Entlassung von Streikenden hervorhob (SSP/VPOD, 2013). Diese Ereignisse trugen dazu bei, dass auf internationaler Ebene die anhaltenden Schwächen des Schweizer Rechts in Bezug auf die gewerkschaftliche Vertretung und den gewerkschaftlichen Schutz anerkannt wurden.

Diese Feststellungen unterstreichen in Verbindung mit den strukturellen Veränderungen in der MEM-Industrie, wie wichtig es ist, die Realitäten, mit denen die Personalvertreter:innen in den Unternehmen dieser Branche konfrontiert sind, besser zu verstehen. Insbesondere werfen sie die Frage nach der Wirksamkeit der Rechte im Zusammenhang mit der kollektiven Vertretung und Mitbestimmung auf, insbesondere vor dem Hintergrund einer erhöhten Anfälligkeit für Entlassungen. Vor diesem Hintergrund wurde die vorliegende Umfrage

konzipiert, um die Bedingungen für die Ausübung von Mandaten in den PeKo zu dokumentieren, Hindernisse zu identifizieren und Verbesserungsmöglichkeiten für die bestehenden Regelungen zu formulieren.

2. Methodischer Ansatz und Ausarbeitung der Umfrage

Der Forschungsauftrag wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber partizipativ und iterativ ausgearbeitet, um die wissenschaftliche und praktische Relevanz des Systems im Hinblick auf die Realitäten der in der MEM-Branche tätigen PeKo-Mitglieder zu gewährleisten. Diese Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber sollte auch dazu beitragen, eine möglichst hohe Rücklaufquote für die geplante Umfrage zu erzielen.

Von Anfang an wurde ein gemeinsamer Entwicklungsprozess eingerichtet, an dem sowohl Vertreter der Gewerkschaft Unia als auch zwei Forscher der Hochschule für Soziale Arbeit und Gesundheit Lausanne (HETSL), Alessandro Pelizzari und Aris Martinelli, beteiligt waren, die als Mitglieder der Begleitgruppe am Projekt mitwirkten. Dieser Austausch ermöglichte es, die behandelten Themen empirisch zu verankern und das Instrument zur Datenerhebung an die Vielfalt der organisatorischen Kontexte und Vertretungswege in der Branche anzupassen.

Um die Ziele des Auftrags zu erreichen, wurde zwischen Dezember 2024 und Februar 2025 auf der Grundlage dieses regelmässigen Austauschs sowie eines zusammengesetzten Korpus empirischer und theoretischer Quellen aus der wissenschaftlichen Literatur und institutionellen Berichten ein dreisprachiger Online-Fragebogen (Französisch, Deutsch und Italienisch) konzipiert und entwickelt. Mehrere internationale Umfragen und Referenzstudien zur Arbeitnehmervertretung und zu Gewerkschaftsrechten dienten als Grundlage für die Strukturierung des Fragebogens, darunter insbesondere:

- Der globale Index der Gewerkschaftsrechte der Internationalen Gewerkschaftsvereinigung (IGB, 2024);
- Die Umfrage „Réponse sur les relations professionnelles et la négociation en entreprise en France“ (DARES, 2023);
- Die europäische Umfrage zu Arbeitnehmervertretungen (Eurofund, 2019);
- Umfragen und Überlegungen von Gewerkschaften wie Unia und der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) zur Mitbestimmung in Unternehmen, zu den Rechten und Forderungen der Arbeitnehmer:innen (Unia, 2022; Unia und Syna, 2022; SGB, 2024);
- Forschungsarbeiten zu den Zusammenhängen zwischen Globalisierung, Umstrukturierungen und Arbeitsbedingungen in der MEM-Industrie in der Schweiz (Bonvin und Moachon, 2012; Martinelli, 2022; 2023);
- Rechtliche und soziologische Studien zum Schutz von Personalvertreter:innen und Gewerkschaftsrechten (Arrigo und Casale, 2010; Ziltener und Gabathuler, 2018; Pärli, 2022);

- Aktuelle Forschungsarbeiten zum Schutz vor missbräuchlichen Kündigungen von Personalvertreter:innen (Dunand et al. 2015; Dunand et al. 2016; Dunand, 2021; Lamand, 2024).

Auf dieser Grundlage wurde der Fragebogen anhand der folgenden Themenbereiche erstellt:

- **Allgemeine Informationen zum Unternehmen:** Dieser Abschnitt dient dazu, die Situation der PeKo im Hinblick auf die Branche und die Grösse des Unternehmens zu kontextualisieren.
- **Profil der Befragten:** Dieser Abschnitt umfasst soziodemografische Daten und Informationen über berufliche Erfahrungen und Erfahrungen in Vertretungsfunktionen, auch ausserhalb des aktuellen Unternehmens.
- **Werdegang in der PeKo:** Dieser Abschnitt untersucht die konkreten Erfahrungen der Befragten als Arbeitnehmervertreter:innen.
- **Mandat der PeKo:** Hier werden die Bedingungen für die Ausübung des Mandats, dessen Umfang sowie die verfügbaren Ressourcen bewertet.
- **Horizontale Kommunikation mit den Mitarbeitenden:** Hier geht es um die Kommunikationskanäle, die Häufigkeit des Austauschs, die häufigsten Forderungen und die festgestellten Schwierigkeiten.
- **Vertikale Kommunikation mit der Geschäftsleitung:** Als zentraler Bestandteil des Systems zielt dieser Abschnitt darauf ab, die Art der Beziehungen zwischen PeKo und Geschäftsleitung zu verstehen (Häufigkeit des Austauschs, behandelte Themen, Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Rahmenbedingungen, Meldung möglicher Missbräuche).
- **Kündigungsschutz im GAV MEM:** Hier werden Fälle von Kündigungen, Drohungen oder Repressalien gegenüber PeKo-Mitgliedern erfasst und der Bedarf an einer Stärkung ihres Rechtsschutzes ermittelt.
- **Bewertung der Rolle der PeKo und der Gewerkschaft:** Hier wird die Dynamik der Zusammenarbeit zwischen den PeKo, den Gewerkschaften und den Unternehmensleitungen untersucht.
- **Perspektiven, Prioritäten und Strategien:** Dieser Abschnitt zielt darauf ab, die Prioritäten für die künftigen Gesamtarbeitsvertrags-Verhandlungen zu ermitteln.

Der Fragebogen richtete sich ausschliesslich an Mitglieder von PeKo, die in Unternehmen der MEM-Branche tätig sind, die unter den GAV MEM fallen. Nach Angaben der Gewerkschaft Unia gibt es schätzungsweise 400 betroffene Kommissionen mit jeweils mindestens drei Mitgliedern.

Da keine vollständige Liste der untersuchten Population vorliegt, basiert die Umfrage auf einer Stichprobe, die im streng statistischen Sinne nicht als repräsentativ angesehen werden kann. Die Verbreitung erfolgte durch die Regionen der Unia, die direkt mit den über die gesamte Schweiz verteilten PeKo Kontakt aufgenommen haben. Es ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Unternehmen der MEM-Branche über eine PeKo verfügen und dass unter denjenigen, die

eine PeKo haben, nicht unbedingt alle Mitglieder der Gewerkschaft Unia sind oder einer anderen Gewerkschaft angehören oder in direktem Kontakt mit ihnen stehen.

Anfang Februar 2025, vor dem offiziellen Start der Umfrage, fand in Anwesenheit des nationalen Branchenvorstandes der MEM-Branche eine Präsentation und Diskussion des Umfrageinstruments statt. Dieses Treffen bot nicht nur die Gelegenheit, wertvolles Feedback zu sammeln, um das Umfrageinstrument vor seiner endgültigen Online-Veröffentlichung anzupassen, sondern auch das Engagement der anwesenden PeKo-Mitglieder zu stärken, indem die Bedeutung ihrer Teilnahme für den Erfolg der Umfrage hervorgehoben wurde.

Nach dem Test und der Konsolidierung wurde der Fragebogen in den drei Landessprachen (Französisch, Deutsch und Italienisch) auf der Plattform LimeSurvey zur Verfügung gestellt, die vom Forschungsteam der HETS-FR verwaltet wird. Die Datenerhebung fand vom 25. Februar bis zum 23. März 2025 statt. Der Fragebogen war anonym, vertraulich und so konzipiert, dass er in einer einzigen Sitzung mit einer geschätzten Dauer von 40 bis 45 Minuten ausgefüllt werden konnte.

3. Teilnahme an der Umfrage

Insgesamt nahmen während des Erhebungszeitraums 266 Mitglieder der in der MEM-Branche in der Schweiz tätigen PeKo an der Umfrage teil, von denen 164 den Fragebogen vollständig ausfüllten und alle Fragen beantworteten¹.

Da keine vollständige Liste der untersuchten Population vorlag, konnte die Teilnahmefrage nicht direkt berechnet werden. Daher wurde eine indirekte Schätzung der Teilnahmefrage vorgenommen, indem sie anhand von vier verschiedenen Parametern berechnet wurde:

- (a) im Verhältnis zur geschätzten Anzahl der Mitglieder der PeKo in der MEM-Branche in der Schweiz;
- (b) im Verhältnis zur geschätzten Anzahl aktiver PeKo in der MEM-Branche;
- (c) im Verhältnis zur Anzahl der Unternehmen der MEM-Branche, die dem GAV MEM unterliegen;
- (d) nach geografischer Verteilung.

Quote im Verhältnis zur geschätzten Anzahl der Mitglieder der PeKo in der MEM-Branche in der Schweiz

Der erste Indikator für die Beteiligung wird geschätzt, indem die Gesamtzahl der eingegangenen Fragebögen mit der theoretischen Anzahl der aktiven PeKo-Mitglieder in der MEM-Branche in der Schweiz verglichen wird. Da keine genauen Daten über die tatsächliche Grösse dieser Population vorliegen, basiert die Schätzung auf einer Spanne, die auf zwei unterschiedlichen Annahmen beruht.

¹ Die Teilnahmefrage und damit der für die Analyse herangezogene Nenner variieren je nach Vollständigkeit der Antworten, da einige Teilnehmer:innen im Laufe der einzelnen Abschnitte nach und nach ausgeschieden sind.

Die Untergrenze entspricht dem im GAV MEM vorgesehenen gesetzlichen Minimum von drei Mitgliedern pro Kommission. Wendet man diesen Schwellenwert auf die 437 Unternehmen an, die dem GAV MEM unterliegen – gemäss der von der Unia bereitgestellten Liste –, erhält man eine theoretische Gesamtzahl von 1311 Mitgliedern. Die Obergrenze basiert hingegen auf dem von den Befragten im Fragebogen angegebenen Durchschnitt, der bei etwa sechs Mitgliedern pro PeKo liegt. Diese Annahme führt zu einer maximalen Schätzung von 2'622 Mitgliedern.

Die Beteiligungsquote liegt somit je nach gewählter Obergrenze zwischen 10 % und 20 %. Diese Spanne ermöglicht es, die relative Repräsentativität der Stichprobe zu erfassen und gleichzeitig die Unsicherheit zu berücksichtigen, die mit dem Fehlen konsolidierter Daten über die genaue Zusammensetzung der PeKo verbunden ist.

Beteiligungsquote im Verhältnis zur geschätzten Anzahl aktiver PeKo in der MEM-Branche

Der zweite Beteiligungsindikator wurde berechnet, indem die geschätzte Anzahl der PeKo, die tatsächlich an der Umfrage teilgenommen haben, mit der Gesamtzahl der vermutlich in der MEM-Branche aktiven PeKo verglichen wurde.

Zu diesem Zweck wurde eine Kreuzanalyse der von den Befragten bereitgestellten Daten durchgeführt. Diese Informationen umfassten insbesondere den Sitz des Unternehmens, seine Grösse sowie die Anzahl der Mitglieder in jeder PeKo. Auf diese Weise konnten anhand der Häufigkeit dieser charakteristischen Merkmale Fälle identifiziert werden, in denen dieselbe Organisationseinheit von verschiedenen Befragten mehrfach genannt wurde.

Dank dieser Triangulation konnte geschätzt werden, dass zwischen 171 und 196 verschiedene PeKo an der Umfrage teilgenommen haben². Bezieht man diese Zahl auf die rund 400 vermutlich in der MEM-Branche aktiven PeKo (Schätzung von Unia, ohne Gewähr), liegt die Teilnahmequote zwischen 43 % und 49 %. Diese Schätzung bietet eine zweite Grundlage für die Messung der relativen Repräsentativität der Stichprobe, wobei die Grenzen berücksichtigt werden, die sich aus dem Fehlen einer vollständigen und offiziellen Liste aller PeKo in der MEM-Branche ergeben.

Als orientierende Referenz und ohne Anspruch auf strikte methodische Gleichwertigkeit hat eine interne Umfrage, die 2022 von den Gewerkschaften Unia, Syna und dem Schweizerischen Kaufmännischen Verband mit dem Titel «Umfrage zum GAV MEM für Mitarbeitende» durchgeführt wurde, gingen 93 Antworten von Vertreter:innen von Personalkommissionen von Unternehmen ein, die dem Schweizerischen Arbeitgeberverband der Maschinenindustrie (ASM) angehören.

² Die geschätzte Spanne ergibt sich aus zwei unterschiedlichen Abgleichmethoden. Die Obergrenze entspricht der Identifizierung derselben PeKo nur dann, wenn die drei Angaben (Sitz des Unternehmens, Größe sowie Anzahl der Mitglieder in jeder PeKo) genau identisch sind. Fehlen Daten zu einem dieser drei Kriterien, wird davon ausgegangen, dass es sich um eine neue PeKo handelt. Die Untergrenze basiert hingegen auf einem flexibleren Übereinstimmungskriterium, bei dem mindestens zwei von drei identischen Informationen (d. h. eine Übereinstimmungsrate von 66 %) zwischen zwei oder mehreren Befragten berücksichtigt werden.

Anteil an der Gesamtzahl der MEM-Unternehmen, die dem GAV MEM unterstehen

Ein dritter Indikator für die Beteiligung wurde berechnet, indem die dem GAV MEM unterstellten Unternehmen mit denen verglichen wurden, die in der Datenbank der Umfrage anhand der von den Befragten gemachten Angaben, insbesondere Postleitzahl, Wirtschaftszweig und Unternehmensgröße, identifiziert wurden. Es ist wichtig zu beachten, dass die Teilnehmenden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht aufgefordert wurden, ausdrücklich anzugeben, welchem Unternehmen sie als Mitglieder der PeKo angehören. Daher basiert dieser Abgleich auf einem indirekten Datenabgleich, der es ermöglicht, die betroffenen Unternehmen mit hoher Wahrscheinlichkeit zu identifizieren, ohne die Anonymität der Befragten zu gefährden.

Die von der Unia bereitgestellte Liste, die 437 Unternehmen umfasst, die dem GAV MEM unterliegen, enthält alle unabhängigen Unternehmen sowie die Hauptsitze der Schweizer Konzerne, ohne deren Niederlassungen. Bei ausländischen Konzernen hingegen werden die Schweizer Tochtergesellschaften separat erfasst. Von diesen 437 Unternehmen wurden 109 in den gesammelten Antworten identifiziert. Anhand dieses Abgleichs lässt sich eine Teilnahmequote auf Unternehmensebene von etwa 25 % schätzen.

Beteiligung nach geografischer Verteilung.

Ein vierter Indikator für die Beteiligung wurde anhand der geografischen Verteilung der Unternehmen ermittelt, indem die Postleitzahlen (PLZ) der Hauptsitze der dem GAV MEM unterliegenden Unternehmen mit den von den Befragten im Fragebogen angegebenen PLZ abgeglichen wurden.

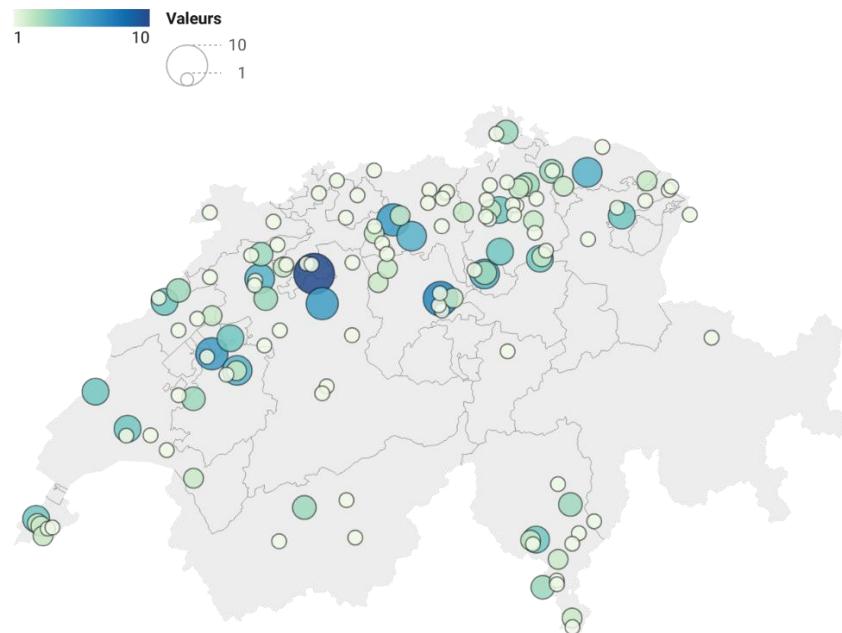
Von den 261 PLZ, die in der offiziellen Liste der Unternehmen aufgeführt sind, die unter den GAV MEM fallen (Liste bereitgestellt von Unia), konnten 91 PLZ in den erhobenen Daten genau identifiziert werden, was eine geografische Abdeckung von etwa 35 % ergibt. Obwohl diese Übereinstimmung nicht unbedingt auf eine proportionale Abdeckung aller Wirtschaftsräume hindeutet, liefert sie einen zusätzlichen Indikator für die territoriale Verbreitung der Stichprobe.

Die sprachliche Verteilung der Antworten bestätigt eine Dominanz der Beiträge aus der Deutschschweiz (60,1 %), gefolgt von der Westschweiz (29,3 %) und der italienischen Schweiz (10,5 %), was in etwa die Verteilung der in der MEM-Branche tätigen Unternehmen auf nationaler Ebene widerspiegelt³ (BFS, o. J.).

Die nachstehende Karte (Abbildung 1) bietet eine zusammenfassende Darstellung dieser Verteilung und zeigt die geografischen Herkunftsgebiete der Unternehmen, deren Vertreter:innen tatsächlich an der Umfrage teilgenommen haben.

³ Die Daten des BFS für das Jahr 2023 zeigen, dass die Betriebe, die den Wirtschaftszweigen der MEM-Branche (NOGA 24–30) entsprechen, wie folgt über das Staatsgebiet verteilt sind: Westschweiz: 3251 Betriebe (25 %); Deutschschweiz: 8945 Betriebe (70 %); Tessin: 576 Betriebe (5 %).

Abbildung 1. Geografische Verteilung der Unternehmen, die anhand der von den Studienteilnehmern angegebenen Postleitzahlen (PLZ) identifiziert wurden, mit Angabe der Häufigkeit pro PLZ



Diese vier Indikatoren liefern eine differenzierte Bewertung der Repräsentativität der Stichprobe nach verschiedenen Analyseeinheiten (Beschäftigte, PeKo, Unternehmen, Gebiete). Sie deuten auf eine signifikante Beteiligung hin, insbesondere hinsichtlich der Abdeckung der PeKo. Diese Schätzungen sind jedoch aufgrund der Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Selbstidentifizierung und dem Fehlen einer umfassenden offiziellen Erhebung mit Vorsicht zu interpretieren.

Tabelle 1 (unten) fasst die verschiedenen im Rahmen der Umfrage geschätzten Beteiligungsquoten zusammen und gibt für jede einzelne die verwendete Berechnungsmethode sowie die erzielten Ergebnisse an.

Tabelle 1. Zusammenfassung der geschätzten Teilnahmequoten an der Umfrage nach verschiedenen Kriterien und Berechnungsmethoden

Art der Teilnahmequote	Formel/Schätzmethode	Geschätzte Quote
Im Verhältnis zur geschätzten Anzahl der Mitglieder der PeKo	$t_a = \frac{\text{Anz. Fragebögen erhalten}}{\text{Anz. Mitglieder PeKo geschätzt}} \times 100$	10 - 20 %
Im Verhältnis zur geschätzten Anzahl aktiver PeKo	$t_b = \frac{\text{Anz. PeKo identifiziert}}{\text{Anz. PeKo geschätzt}} \times 100$	43 - 49 %
Im Verhältnis zur Anzahl der Unternehmen, die dem GAV MEM unterstehen	$t_c = \frac{\text{Anz. Unternehmen identifiziert}}{\text{Anz. Untern. GAV MEM unterst.}} \times 100$	~ 25 %
Je nach geografischer Verteilung der Unternehmen	$t_d = \frac{\text{Anz. PLZ identifiziert}}{\text{Anz. PLZ Unternehmen MEM}} \times 100$	~ 35 %

4. Merkmale, Erfahrungen und Kenntnisse der Mitglieder der PeKo

Die Analyse der soziodemografischen Profile der Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer bietet einen ersten Überblick über die Hauptmerkmale der Mitglieder der PeKo in der MEM-Branche in der Schweiz, ohne dass dabei eine Verallgemeinerung angestrebt wird, und ermöglicht es zudem, die Beteiligung je nach organisatorischem Kontext einzuordnen.

Die Teilnehmenden vertreten Unternehmen unterschiedlicher Grösse: 9 % gehören zu Kleinst- und Kleinunternehmen, 37 % zu mittelständischen Unternehmen und 54 % zu Grossunternehmen. Was den Tätigkeitsbereich betrifft, so stammen die Befragten überwiegend aus dem Bereich der Herstellung von Maschinen und Ausrüstungen (NOGA 28: 30 %), gefolgt von der Herstellung von Metallprodukten, mit Ausnahme von Maschinen und Ausrüstungen (NOGA 25: 18 %), der Metallverarbeitung (NOGA 24: 15 %) und der Herstellung von elektrischen Ausrüstungen (NOGA 27: 14 %). Diese in Tabelle 2 dargestellte Verteilung spiegelt die Vielfalt der wichtigsten Industriesegmente der MEM-Branche wider.

Tabelle 2. Verteilung der Umfrageteilnehmer nach Wirtschaftszweig

Wirtschaftsaktivität	n	%
24 – Metallurgie	39	14,8
25 – Herstellung von Metallprodukten, ausser Maschinen/Ausrüstung	48	18,3
26 – Herstellung von IT-, Elektronik- und Optikprodukten	25	9,5
27 – Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	36	13,7
28 – Herstellung von Maschinen und Ausrüstungen, a. n. g.	79	30,0
29 – Automobilindustrie	7	2,7
30 – Herstellung von sonstigen Transportmitteln	16	6,1
Sonstige Tätigkeiten	13	4,9

Die überwiegende Mehrheit der Umfrageteilnehmenden sind Männer (78 %). Der Frauenanteil liegt bei 22 %, was in etwa der Realität in der MEM-Branche entspricht, wo Frauen etwa 25 % der Beschäftigten ausmachen (Advance und Universität St. Gallen, 2022). Das Durchschnittsalter liegt bei 50 Jahren, und weniger als 10 % der Befragten sind jünger als 35 Jahre, was angesichts der Verantwortung und Komplexität der Aufgaben innerhalb einer Personalkommission nicht überraschend ist. Dieses Profil lässt darauf schliessen, dass eine gewisse Berufserfahrung erforderlich ist, um sowohl die strategischen, politischen als auch operativen Herausforderungen der Personalkommission zu verstehen und (sich zu erlauben) gewählte Vertreter:innen zu werden. Eine solide Berufserfahrung in der Branche ermöglicht es nicht nur, fundierte Kenntnisse der Berufe zu erwerben, sondern auch die Team- und Organisationsdynamik besser zu verstehen, was für die effektive Ausübung der Aufgaben eines Personalvertreters oder einer Personalvertreterin unerlässlich ist.

Die Zusammensetzung nach Nationalität zeigt, dass zwei Drittel der Mitglieder (67 %) Schweizer:innen sind, während ein erheblicher Anteil eine dauerhafte oder grenzüberschreitende Aufenthaltsgenehmigung besitzt (30 % C- oder G-Ausweis), was die

Präsenz von Arbeitnehmenden aus verschiedenen nationalen Herkunftscontexten verdeutlicht.

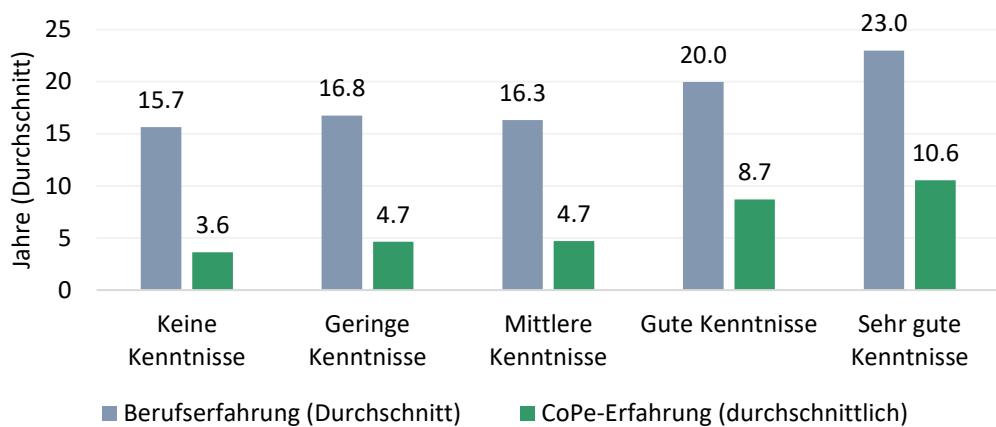
Auch das Ausbildungsniveau ist vielfältig: Fast die Hälfte der Mitglieder (43 %) verfügt über einen EFZ oder eine Berufsausbildung, 22 % über einen Abschluss der Sekundarstufe II und etwas mehr als ein Fünftel über einen Tertiärabschluss der Stufe A (21 %), während kleinere Prozentsätze über einen Tertiärabschluss der Stufe B verfügen.

Diese Vielfalt spiegelt sich auch in den ausgeübten Tätigkeiten wider. Während 31 % der Mitglieder Facharbeiter:innen sind, üben 17 % technische oder leitende Funktionen aus. Ein ähnlicher Prozentsatz (17 %) sind einerseits Facharbeiter:innen oder andererseits Ingenieur:innen oder Führungskräfte. Büro- und kaufmännische Angestellte machen 18 % der Befragten aus. Diese Vielfalt an Funktionen zeigt, dass die PeKo Stimmen aus verschiedenen Ebenen des Unternehmens zusammenbringen, was eine Vielfalt widerspiegelt, die ein Faktor für Dynamik und Reichtum im Austausch und in kollektiven Entscheidungen sein kann.

Interessant ist auch, dass die Mehrheit der Vertreter:innen Vollzeit arbeitet (88 %) und 69 % der Meinung sind, dass sie über genügend Zeit verfügen, um ihre Aufgaben als Personalvertreter:innen in vollem Umfang wahrzunehmen. Um diese Funktion effektiv ausüben zu können, werden Schulungen und Kenntnisse über die Instrumente der Arbeitnehmervertretung als unerlässlich angesehen. So haben 65 % der Mitglieder eine Kurzschulung absolviert, die in 52 % der Fälle von Gewerkschaften und in 40 % der Fälle paritätisch (d. h. gemeinsam von Arbeitgeber und Gewerkschaft) organisiert wurde.

Was die Kenntnisse des regulatorischen Rahmens angeht, geben 44 % an, über gute oder sehr gute Kenntnisse des GAV MEM zu verfügen, und 66 % kennen die internen Vorschriften des Unternehmens gut. Die Kenntnisse über den GAV MEM nehmen tendenziell mit der Berufserfahrung (die durchschnittliche Berufserfahrung der Mitglieder beträgt 18,2 Jahre) und der Dauer der Mitgliedschaft in den PeKo (die durchschnittliche Dauer der Mitgliedschaft in einer PeKo beträgt 6,5 Jahre) zu, was darauf hindeutet, dass die Erfahrung in den PeKo die Kompetenzen (und das Kompetenzgefühl) der gewählten Vertreterinnen und Vertreter stärkt (Abbildung 2).

Abbildung 2. Zusammenhang zwischen Berufserfahrung, Erfahrung als Mitglied einer PeKo und Kenntnisstand des GAV MEM.



Besonders interessant ist der Zusammenhang zwischen der Wahl zum Vertreter oder zur Vertreterin in einer PeKo und dem gewerkschaftlichen Engagement. Von den 221 Befragten, welche die Fragen zu diesem Engagement beantwortet haben, gaben 169 (77 %) an, dass ihre Entscheidung, einer PeKo beizutreten, nicht durch ein vorheriges gewerkschaftliches Engagement motiviert war. Dieses Ergebnis unterstreicht, dass es nicht notwendig ist, über vorherige Gewerkschaftserfahrung zu verfügen, um sich in einer PeKo zu engagieren.

Interessanterweise sind jedoch 96 der Mitglieder, die der PeKo ohne vorheriges gewerkschaftliches Engagement beigetreten sind, anschliessend einer Gewerkschaft beigetreten (57 %). Von denjenigen, die bereits einer Gewerkschaft angehörten (52 Personen), sind heute nur noch 5 nicht mehr Mitglied (10 %). Diese Daten zeigen deutlich, dass die Erfahrung in einer PeKo ein starker Motor für ein schrittweises gewerkschaftliches Engagement sein kann, indem sie das Bewusstsein für die Bedeutung der Gewerkschaftsunterstützung bei der Ausübung der Aufgaben als Personalvertreter:innen fördert.

Diese Entwicklungen und Dynamiken sind für die Gewerkschaften sicherlich von Interesse, da die Fähigkeit der Mitglieder der PeKo, sich für konkrete Vertretungs- und Verhandlungspraktiken zu mobilisieren, es der Gewerkschaft ermöglicht, ihre Präsenz in den Unternehmen der Branche zu festigen.

Die folgende Tabelle fasst die wichtigsten Informationen dieses Abschnitts zusammen und gibt einen Überblick über die Profile der PeKo-Mitglieder in der MEM-Branche (Tabelle 3).

Tabelle 3. Die Profile der PeKo-Mitglieder

	N	% (oder Durchschnitt)
Geschlecht		
Frau	56	22 %
Mann	200	78 %
Alter	253	50 Jahre
Nationalitäten		
Schweiz	172	67 %
Ausweis C	38	15 %
Ausweis B	8	3 %
Ausweis G	39	15 %
Ausbildung		
Obligatorische Schule	11	4 %
Lehre (EFZ), Berufsschule	110	43 %
Abschluss der Sekundarstufe II	55	22 %
Tertiärer Abschluss A (BA, MA oder PhD)	53	21 %
Tertiärer Abschluss B (Berufsabschlüsse usw.)	14	6 %
Sonstiges	12	5 %
Beruf		
Büroangestellte, kaufmännische Angestellte, Dienstpersonal	47	19 %
Ingenieur, Führungskraft	42	17 %
Facharbeiter, hochqualifizierte Fachkräfte, Werkstatttechniker	77	31 %
Facharbeiter	42	17 %
Techniker, Meister, Handelsvertreter (keine Führungskraft)	43	17 %
Beschäftigungsgrad		
Vollzeit (80-100 %)	222	88 %
Teilzeit (50-80 %)	27	11 %
Teilzeit (<50 %)	3	1 %
Berufserfahrung	254	18,2 Jahre
Erfahrung als Mitglied der PeKo	225	6,5 Jahre
Gewerkschaftliches Engagement	147	55 %
Passives Gewerkschaftsmitglied (einfaches Mitglied)	67	46 %
Mitglied einer Gewerkschaft und Teilnahme an lokalen Gewerkschaftsaktivitäten	50	34 %
Gewähltes Gewerkschaftsmitglied (nationales Komitee, regionales Komitee, Sonstiges)	30	20 %

Hinweis: Die Anzahl kann je nach Rücklaufquote variieren.

5. Mitbestimmung im Unternehmen: Recht auf Information und Hindernisse für das Mandat der PeKo

Die Mitbestimmung im Unternehmen kann verschiedene Formen annehmen, von der Information über die Konsultation bis hin zur Mitentscheidung oder sogar zur Selbstverwaltung. Nach Ansicht der Befragten (n=207) entspricht die Definition die der Arbeit der PeKo am ehesten entspricht der Information (45 %), gefolgt von Mitbestimmung (26 %), Konsultation (23 %) und Selbstverwaltung (6 %). Diese Ergebnisse⁴ unterstreichen die zentrale Rolle der PeKo für den Informationsfluss innerhalb des Unternehmens, der die unverzichtbare Grundlage für andere Formen der Mitbestimmung bildet. Die Vorrangstellung der Information spiegelt auch die Tatsache wider, dass die Vertreter:innen, um konsultiert werden oder an der Mitentscheidung teilnehmen zu können, über klare und aktuelle Kenntnisse der Situation ihres Unternehmens sowie der aktuellen Herausforderungen und Entscheidungen verfügen müssen.

Die konkrete Arbeitsweise der PeKo verdeutlicht die Intensität und Vielfalt der Interaktionen mit den Beschäftigten. So geben 87 % der Vertreter:innen an, dass sie direkt mit ihren Kolleg:innen in Kontakt treten können. Allerdings gibt mehr als jede/r zehnte Befragte an, dass ihnen diese Möglichkeit verwehrt wird, was darauf hindeutet, dass die Anerkennung der PeKo als legitimer Ansprechpartner zwischen der Geschäftsleitung und den Beschäftigten noch nicht vollständig gefestigt ist. Was die Häufigkeit betrifft, so geben 65 % der Vertreter:innen an, mindestens einmal im Monat mit den Beschäftigten zu kommunizieren, davon fast die Hälfte täglich. Diese intensive Interaktion zeugt vom Wunsch nach Nähe, macht aber auch die Einschränkungen deutlich, die mit den genutzten Kanälen und den verfügbaren Mitteln verbunden sind.

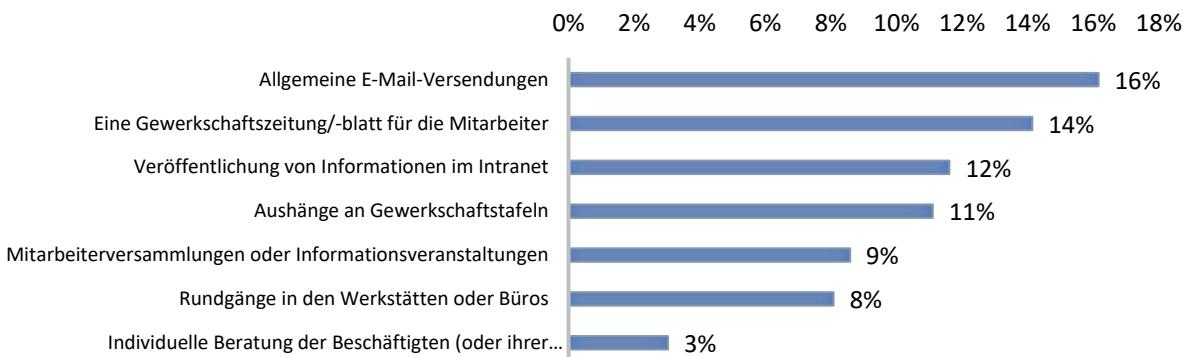
Die eingesetzten Kommunikationsmittel weisen ihrerseits eine gewisse Vielfalt auf: 65 % nutzen Aushänge an den Informationstafeln des Unternehmens, 61 % bevorzugen Einzelgespräche oder informelle Treffen, 48 % nutzen die geschäftliche E-Mail und 45 % interne Kommunikationsplattformen (Intranet, SharePoint). Nur 10 % geben an, dass es einen regelmässigen Bereitschaftsdienst der PeKo in einem dafür vorgesehenen Raum gibt, was auf einen Mangel an institutionell anerkannten Räumen für die Personalkommission hindeutet. Diese Feststellung wird durch die Tatsache untermauert, dass 62 % der Befragten angeben, dass in ihrem Unternehmen keine für die Beschäftigten offenen Versammlungen organisiert werden, was die Sichtbarkeit der PeKo einschränkt und die Legitimität der Vertretungsarbeit untergraben kann.

Die Hindernisse für die Informationsverbreitung stellen einen besonders bedeutenden Konfliktpunkt dar. Mehr als jede/r zehnte Befragte gibt an, dass bestimmte

⁴ Obwohl der Fragebogen jede der vier Antwortmöglichkeiten genau definierte, schränkt eine mögliche Verwirrung hinsichtlich der Auslegung des Begriffs «Mitbestimmung» (zwischen Entscheidungsbefugnis der Mitarbeitenden in bestimmten Fragen und der Beteiligung an Diskussionen) die Aussagekraft der Ergebnisse zu dieser Frage ein.

Kommunikationsmittel von der Geschäftsleitung ausdrücklich verboten sind, darunter: der Versand von Massen-E-Mails, die Verbreitung eines Mitteilungsblatts oder einer Zeitung für die Belegschaft, die Veröffentlichung von Informationen im Intranet oder die Nutzung von Gewerkschaftstafeln für Aushänge (Abbildung 3). Diese Einschränkungen stehen im Widerspruch zum Grundrecht auf Information, das eine wesentliche Voraussetzung für die Ausübung von Mitbestimmungsrechten ist.

Abbildung 3. Von der Geschäftsleitung verbotene Kommunikationsmittel mit den Beschäftigten (n=198)



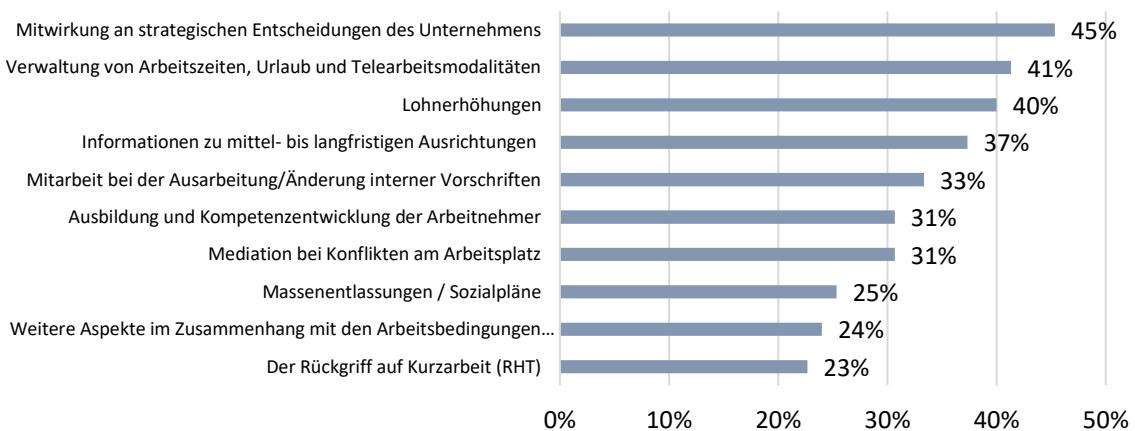
Diese Schwierigkeit spiegelt sich auch in anderen Ergebnissen wider: 40 % der PeKo-Mitglieder geben an, dass sie Informationen von der Geschäftsleitung nicht rechtzeitig erhalten, während 42 % die Nichtübermittlung der im GAV MEM vorgesehenen Informationen als eines der grössten Hindernisse für die Erfüllung ihres Mandats nennen. Darüber hinaus äussern 64 % den Wunsch, dass die Informationen früher übermittelt werden, um eine bessere Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Diese Daten zeigen eine strukturelle Spannung auf: Die Kontrolle der Informationen durch die Geschäftsleitungen kann die Fähigkeit der PeKo einschränken, ihren satzungsmässigen Auftrag zu erfüllen, indem sie ihre Rolle auf die von den Geschäftsleitungen zugelassenen Interaktionen beschränkt. Eine proaktive und strukturierte Kommunikation seitens der Geschäftsleitungen erscheint daher als unverzichtbare Voraussetzung, damit die Personalvertreter:innen ihre Aufgaben, insbesondere im Rahmen von Konsultations- und Mitentscheidungsverfahren, in vollem Umfang wahrnehmen können.

Die Frage der Einhaltung des GAV MEM und der internen Vorschriften verdeutlicht ebenfalls die Grenzen der Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensleitungen und den PeKo. Von den 170 Befragten sind nur 30 % der Meinung, dass die Bestimmungen «immer» eingehalten werden, während 52 % der Meinung sind, dass sie «meistens» eingehalten werden, und 18 % geben an, dass sie selten oder nie eingehalten werden. Wenn Verstösse gemeldet werden (n=119), betreffen diese in erster Linie die Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmenden (61 %), gefolgt von Lohnerhöhungen (30 %), Arbeitszeit (18 %), Gesundheit und Sicherheit (14 %), dem Gesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern (9 %) und in geringerem Masse der Einhaltung von Mindestlöhnen (5 %).

Diese Feststellungen spiegeln sich in der Wahrnehmung der Befragten hinsichtlich der Konsultation und Mitbestimmung wider. Nur 34 % der Vertreter:innen der PeKo sind der Meinung, dass die Geschäftsleitung die Grundsätze der Konsultation der PeKo vor wichtigen Entscheidungen systematisch einhält. Die Bereiche, in denen die Vertreter:innen angeben, nur selten konsultiert zu werden, sind besonders bedeutsam und sind in absteigender Reihenfolge: strategische Entscheidungen im Zusammenhang mit Investitionen und Geschäftszielen (45 %), Arbeitszeitgestaltung und Telearbeit (41 %), Lohnerhöhungen (40 %), Zugang zu Informationen über die strategische Ausrichtung des Unternehmens (37 %), Ausarbeitung oder Änderung interner Vorschriften (33 %) sowie Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (31 %).

Abbildung 4. Themen, bei denen das Prinzip der Konsultation/Mitbestimmung nicht eingehalten wird



Diese Daten zeigen ein Paradoxon auf: Obwohl Mitbestimmung und Konsultation grundlegende Rechte sind, die im GAV MEM vorgesehen sind, werden sie in vielen Betrieben nur ungleichmäßig oder sogar gar nicht umgesetzt. Diese Situation unterstreicht die Notwendigkeit, solidere institutionelle Rahmenbedingungen zu schaffen und die Verpflichtungen zur Konsultation der PeKo besser einzuhalten, damit diese ihr Mandat uneingeschränkt ausüben können.

6. Lohnerhöhungen: ein vorrangiges Thema

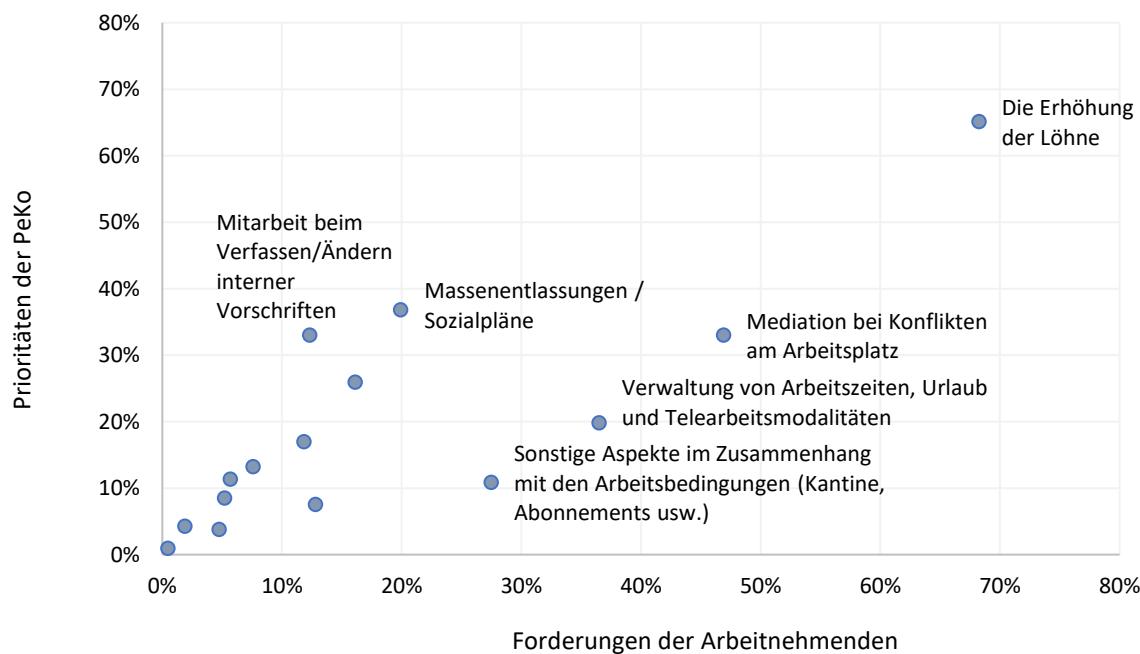
Nach der Analyse der Hindernisse für die Ausübung des Mandats der PeKo, insbesondere der „Funktionsstörungen“ in der Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung und den Personalvertreter:innen oder der Mängel, die die PeKo daran hindern, ihr Mandat vollständig zu erfüllen, wird deutlich, dass die Frage der Löhne das zentrale Thema ihrer Tätigkeit ist. Die Analyse der Antworten zeigt, dass fast zwei Drittel der Mitglieder der PeKo das Thema Lohnerhöhungen als ihre Hauptpriorität betrachten. Dieses Thema ist auch dasjenige, bei dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am häufigsten die Intervention ihrer

Vertreterinnen und Vertreter beantragen und die Geschäftsleitung am häufigsten mit den Kommissionen kommuniziert (Abbildung 5).

Die zentrale Bedeutung der Lohnfrage lässt sich durch mehrere Faktoren erklären. Einerseits steht sie in einer historischen Tradition der Arbeitnehmervertretung, in der die Verteidigung der Löhne und der Kaufkraft eine der Grundsäulen der Gewerkschaftsarbeit und der Vertretungsgremien darstellt (Ziltener und Gabathuler, 2019). Die Verhandlungen über Löhne und Gehälter bieten den PeKo somit oft die Gelegenheit, ihren Nutzen für das Unternehmen konkret unter Beweis zu stellen und ihre Legitimität gegenüber den Mitarbeitenden zu stärken.

Andererseits verleiht das aktuelle wirtschaftliche Umfeld diesem Thema besondere Bedeutung. Der Druck durch Inflation, internationalen Wettbewerb und die Verlagerung bestimmter Produktionseinheiten belastet die Kaufkraft der Arbeitnehmenden (Zheng et al., 2024). In diesem Zusammenhang sind Lohnerhöhungen nicht nur eine Frage der Vergütung, sondern ein wichtiger Indikator für den Schutz der Arbeitsbedingungen und die Gerechtigkeit innerhalb des Unternehmens.

Abbildung 5. Der Zusammenhang zwischen den Themen der PeKo und den Forderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Die Diskussionen und Verhandlungen zwischen Unternehmensleitungen und PeKo zum Thema Löhne im letzten Jahr (n=167) zeigen mehrere Dimensionen der Lohnpraxis und, im weiteren Sinne, der Modalitäten der Vergütung von Lohnarbeit in Unternehmen auf. So gaben 34 % der Befragten an, dass sich die Gespräche mit der Unternehmensleitung auf die Grundgehälter bezogen, 37 % auf die variable Vergütung in Abhängigkeit von der individuellen Leistung, 22

% auf die variable Vergütung in Abhängigkeit von der Leistung der Arbeitsgruppe und 34 % auf die Beteiligung am Unternehmensgewinn.

Die Diskussionen über das Grundgehalt können als besonderes Augenmerk auf die Bedingungen für den Eintritt in die Gehaltstabellen und die Sicherung eines progressiven Einkommens für die Beschäftigten im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn interpretiert werden. Der GAV MEM sieht nämlich vor, dass jedes Jahr Lohnverhandlungen unter Einbezug der PeKo stattfinden.

Die Daten der Umfrage zeigen ausserdem, dass keine statistisch signifikanten Unterschiede hinsichtlich des Wirtschaftssektors, der Unternehmensgrösse, des Geschlechts oder des Berufs der PeKo-Mitglieder festgestellt wurden, was darauf hindeutet, dass diese Themen auf alle Unternehmen der MEM-Branche übertragen werden können.

Der Einfluss der PeKo auf die Lohnpraxis in den Unternehmen hängt eng mit den zuvor identifizierten Einschränkungen hinsichtlich der Ausübung ihres Mandats zusammen. Denn obwohl 38,2 % der Befragten angaben, dass die Geschäftsleitung im vergangenen Jahr wichtige Entscheidungen in Bezug auf die Löhne getroffen habe, wurden diese Entscheidungen den PeKo nur in 76,9 % der Fälle mitgeteilt, und nur 55,4 % der Mitglieder geben an, konsultiert worden zu sein oder an der Mitentscheidung beteiligt gewesen zu sein (53,8 % bei der tatsächlichen Beteiligung an der Entscheidung).

Diese Zahlen zeigen, dass trotz einer gewissen Einbindung der PeKo in den Prozess der Festlegung der Vergütungsbedingungen und ihrer Entwicklung in den Unternehmen das Prinzip der Konsultation und Mitbestimmung nicht systematisch eingehalten wird, was die bereits beobachteten strukturellen Schwierigkeiten beim Informationsfluss und bei der Ausübung der Mitwirkungsrechte widerspiegelt.

Diese Situation führt zu der Wahrnehmung, dass die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen nicht eingehalten werden: So sind 30 % der Befragten der Meinung, dass Verstösse gegen den GAV MEM direkt die Lohnerhöhungen betreffen, und 32 % sind der Ansicht, dass die gerechte Entlohnung der Aspekt ist, der vom Arbeitgeber gemäss dem Arbeitsgesetz am häufigsten missachtet wird. Diese Feststellungen verdeutlichen die Spannungen zwischen der Anwendung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags und den Praktiken in den Unternehmen der MEM-Branche und unterstreichen implizit die Bedeutung einer strikten Anwendung der Grundsätze der Konsultation und Mitbestimmung, um sicherzustellen, dass die PeKo die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirksam vertreten und verteidigen können.

7. Kündigungsschutz

Die Umfrage befasste sich auch mit der Frage des Kündigungsschutzes für Mitglieder der PeKo, einem zentralen Thema aufgrund der mit ihren Aufgaben verbundenen Verantwortlichkeiten

und Risiken. Tatsächlich scheinen Massenentlassungen und Sozialpläne das zweithäufigste Thema zu sein, mit dem sich die PeKo in den Unternehmen befassen. Es wird von 36,8 % der Befragten genannt (Abbildung 5).

47,1 % der Umfrageteilnehmenden geben ausserdem an, dass die Geschäftsleitung im vergangenen Jahr wichtige Entscheidungen in Bezug auf Entlassungen getroffen hat. In diesem Zusammenhang wurden zwar 85 % der PeKo über diese Entscheidungen informiert, aber nur 26 % wurden konsultiert und 18 % waren an der Mitentscheidung beteiligt. Diese Ergebnisse zeigen, dass die PeKo trotz ihres repräsentativen Mandats bei Entlassungen nach wie vor eine weitgehend passive Rolle spielen.

Über diese Hindernisse für die Ausübung des Mandats der PeKo hinaus zeigen die gesammelten Antworten und Erfahrungsberichte, dass es besorgniserregende Praktiken gibt, darunter Druckausübung, Repressalien und in einigen Fällen Entlassungen allein aufgrund der Ausübung einer Funktion als Personalvertreter:in.

Mehrere aktuelle Fälle, die von der Gewerkschaft Unia dokumentiert und verfolgt wurden, veranschaulichen diese Situation⁵. So haben beispielsweise im Jahr 2024 Mitarbeitende eines Uhrenherstellers in Genf wiederholte Belästigungen und Druckausübung angeprangert⁶. Nach dem Eingreifen der Gewerkschaft und der kantonalen Arbeitsaufsichtsbehörde wurden einige Verantwortliche versetzt oder entlassen, während ein Mitarbeiter, der die Missstände gemeldet hatte, unter falschen Vorwänden entlassen wurde, was den Mangel an sofortigem Schutz für Whistleblower deutlich macht.

Rechtlich gesehen stützt sich der Schutz von Personalvertreter:innen auf mehrere Instrumente. Die Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 88 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO, 1948; 1949) verpflichten die Schweiz, die Vereinigungsfreiheit zu gewährleisten und Gewerkschaftsmitglieder und Personalkommissionen vor diskriminierenden oder repressiven Massnahmen zu schützen. Die Schweizer Bundesverfassung erkennt diese Vereinigungsfreiheit in Artikel 28 an, während das Obligationenrecht (Artikel 335 ff.) die Kündigung regelt und den Arbeitgebern auferlegt, die Entlassung gewählter Vertreter:innen rechtfertigen zu können.

Trotz dieser Bestimmungen sieht die Schweizer Gesetzgebung nur eine begrenzte Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung vor und bietet keine systematische Möglichkeit der Wiedereinstellung, ausser im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes, das vor diskriminierenden oder vergeltenden Kündigungen schützt, sowie in Fällen von Kündigungen während des Mutterschaftsurlaubs oder des Militärdienstes.

Diese Schwäche auf regulatorischer und rechtlicher Ebene wird von den Mitgliedern der PeKo hervorgehoben. Tatsächlich sind 56 % der Befragten der Meinung, dass der im GAV MEM

⁵ https://unia.ch/fileadmin/user_upload/Medienmitteilungen/2024-08-12-cas-de-licenciements-abusifs-antisyndicaux.pdf

⁶ <https://geneve.unia.ch/actualites/article/a/21126>

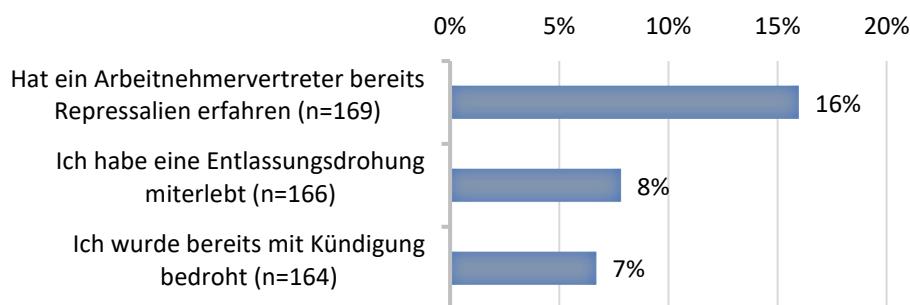
vorgesehene Kündigungsschutz lückenhaft oder unzureichend ist. Als Hauptgründe dafür werden genannt:

1. Das Fehlen eines verbindlichen und aufschiebenden Vorverfahrens bei Kündigungen;
2. Unzureichende Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung;
3. Geringe Durchsetzungskraft bei der Einhaltung bestehender Normen;
4. Die Akzeptanz wirtschaftlicher Gründe als Rechtfertigung für Entlassungen durch die Gerichte;
5. Das Fehlen eines Rechts auf Anerkennung der Nichtigkeit oder auf Wiedereinstellung.

Die Mitglieder der PeKo leiden direkt unter den Folgen dieser Lücken im Rechtsschutz, wie Fälle von Repressalien, Drohungen und in einigen Fällen sogar Entlassungen zeigen.

Von den 166 Befragten, die ein Mandat in einer PeKo ausgeübt haben, gaben 16 % konkrete Fälle von Repressalien an, von denen 13 zu einer Entlassung führten. Darüber hinaus gaben 8 % der Befragten an, dass ihnen oder ihren Kolleg:innen mit Entlassung gedroht wurde, wobei sieben dieser Drohungen tatsächlich umgesetzt wurden, und 7 % wurden direkt mit Entlassung bedroht. Diese in Abbildung 6 dargestellten Ergebnisse unterstreichen, dass die Angst vor Sanktionen und der unzureichende bestehende Schutz ein konkretes Hindernis für die unbeschwerete Ausübung des Mandats und die wirksame Vertretung der Arbeitnehmer:innen darstellen.

Abbildung 6. Fälle von Repressalien und Kündigungsdrohungen, die von Mitgliedern der PeKo direkt oder indirekt erlebt oder beobachtet wurden



Die formellen Gründe, die zur Rechtfertigung dieser missbräuchlichen Entlassungen angeführt wurden, basieren hauptsächlich auf zwischenmenschlichen Konflikten, Vorwürfen schwerwiegender Verfehlungen und Umstrukturierungen. In drei dokumentierten Fällen wurden Massnahmen zur Wiedereinstellung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergriffen: einmal durch einen öffentlichen und militanten Ansatz und zweimal durch eine Kombination aus öffentlichen und gerichtlichen Massnahmen. In allen Fällen wurde die Wiedereinstellung jedoch von der Unternehmensleitung abgelehnt und das Vertragsverhältnis mit dem Unternehmen beendet. In einem Fall erhielt der/die entlassene Arbeitnehmer/in lediglich eine Entschädigung in Höhe von in der Regel sechs Monatsgehältern, ohne dass diese Schritte öffentlich gemacht wurden.

Diese Beispiele veranschaulichen eindrucksvoll den repressiven Kontext, mit dem Personalvertreter:innen in bestimmten Unternehmen der MEM-Branche konfrontiert sind. Sie zeigen, wie wichtig eine wirksame Unterstützung durch die Gewerkschaften und ein besserer rechtlicher Kündigungsschutz sind, um sicherzustellen, dass die Mitglieder der PeKo ihr Mandat unter Wahrung der im Gesamtarbeitsvertrag und in den geltenden Rechtsvorschriften vorgesehenen Rechte und Pflichten uneingeschränkt ausüben können. Ohne diese verstärkten Schutzmassnahmen bleiben die Mandate fragil, und die Rolle der PeKo als Garant für die Mitbestimmung und Vertretung der Arbeitnehmer:innen wird ernsthaft beeinträchtigt.

8. Die Rolle der Gewerkschaften: Welche Bedeutung kommt ihnen zu?

Die Frage der gewerkschaftlichen Unterstützung erscheint als eine mögliche Ressource, die mobilisiert werden kann, um die festgestellten Mängel beim Kündigungsschutz und bei der Ausübung des Mandats der PeKo zu beheben. Fast die Hälfte der Befragten (48 %) ist der Meinung, dass die PeKo häufiger auf Gewerkschaften zurückgreifen sollten, wie es der GAV MEM zulässt. Diese Erwartung betrifft in erster Linie zwei Themen, die bereits als zentral identifiziert wurden: Lohnerhöhungen und Massenentlassungen, die jeweils von etwa 60 % der Befragten genannt wurden.

Die Datenanalyse bestätigt diese implizite Komplementarität zwischen PeKo und Gewerkschaften. Während erstere als lokale Instanzen wahrgenommen werden, die in der Lage sind, die Arbeitnehmer:innen im Alltag zu vertreten, erscheinen letztere eher als externe Akteure, die über Fachwissen und Ressourcen verfügen, die ihnen eine stärkere Verhandlungsposition verschaffen. Diese Verbindung ist jedoch nach wie vor von einer gewissen Ambivalenz geprägt. Denn obwohl eine relative Mehrheit der Befragten der Meinung ist, dass sich die Beschäftigten ihres Unternehmens „mässig“ von der PeKo vertreten fühlen (61 %), halten nur 12 % diese Vertretung für „stark“. Was das Vertrauen angeht, geniesst die PeKo ein solideres Image als die Gewerkschaften: 22 % der Befragten geben an, dass die Beschäftigten grosses Vertrauen in die Arbeit der PeKo haben gegenüber nur 7 % für die Arbeit der Gewerkschaften. Umgekehrt geben mehr als ein Drittel der Befragten (36 %) an, „wenig“ Vertrauen in die Gewerkschaften zu haben, eine deutlich höhere Zahl als bei den PeKo (19 %).

Dieser Unterschied in der Wahrnehmung verdeutlicht ein Paradoxon. Einerseits erwarten die Arbeitnehmenden eine stärkere Rolle der Gewerkschaften, insbesondere bei strategisch wichtigen Themen wie der Verbesserung der Lohnbedingungen und dem Schutz vor Entlassungen. Andererseits bleibt die Legitimität der Gewerkschaften in den Unternehmen fragil, wie der geringe Anteil der Befragten zeigt, die angeben, ihnen volles Vertrauen zu schenken. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft bleibt zudem ein sensibles Thema: Während die grosse Mehrheit (72 %) angibt, keinen Druck seitens der Hierarchie zu spüren, der von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft abhalten soll, berichtet fast jeder fünfte Befragte, solche

Praktiken in Form von Drohungen, Herabwürdigung oder anderen Formen der Abschreckung beobachtet zu haben.

Angesichts dieser Einschränkungen beziehen sich die geäusserten Erwartungen auf mehrere konkrete Ansätze zur Stärkung der gewerkschaftlichen Präsenz in Unternehmen. Zu den am häufigsten genannten Vorschlägen gehören die Organisation von Informationsveranstaltungen (36 %), die Verteilung von Flugblättern (30 %), aber vor allem die Intensivierung der Zusammenarbeit mit den PeKo, die von fast 40 % der Befragten gewünscht wird. Diese Ergebnisse zeigen, dass sich die Nachfrage nicht auf eine einfache Erhöhung der Sichtbarkeit der Gewerkschaften, auch auf Betriebsebene, beschränkt, sondern vor allem eine bessere Abstimmung ihrer Massnahmen mit den bereits bestehenden Vertretungsstrukturen betrifft.

Über diese erklärte Erwartung hinaus zeigen die Daten auch, dass die tatsächliche Präsenz der Gewerkschaften innerhalb der Unternehmen eine strukturierende Rolle in der Vertretungspraxis spielt. Die Umfrage zeigt nämlich, dass 27 % der Befragten die Existenz einer internen Gewerkschaftsgruppe in ihrem Unternehmen angeben, unabhängig davon, ob es sich um formelle Strukturen oder eher informelle Kollektive handelt, die sich selbst als Gewerkschaften bezeichnen.

Die Berücksichtigung dieser Variable ermöglicht ein genaueres Verständnis der beobachteten Dynamiken (Tabelle 4): Die Präsenz einer internen Gewerkschaftsgruppe beschränkt sich nicht darauf, die Sichtbarkeit der Gewerkschaftsarbeit zu erhöhen, sondern stärkt tendenziell auch das Vertrauen in die PeKo, verbessert den Informationsfluss und erweitert die behandelten Themenbereiche. Sie ist somit ein wertvoller Indikator für die Bedingungen, unter denen die Verbindung zwischen interner Vertretung und externer Gewerkschaftsunterstützung konkretisiert werden kann. Darüber hinaus wirkt sich die Existenz einer internen Gewerkschaftsgruppe auch positiv auf das Verhältnis zu den kollektiven Rechten aus: Sie trägt dazu bei, bestimmte wahrgenommene Verstösse gegen den Grundsatz der Konsultation oder gegen gesetzliche Normen zu verringern, und geht mit einer grösseren Bereitschaft einher, Forderungen zu formulieren und kollektive Massnahmen zu ergreifen. Diese Ergebnisse unterstreichen somit die zentrale Rolle der Gewerkschaften im Bereich der Mitbestimmung als Vermittler und Verstärker der Massnahmen der PeKo.

Tabelle 4. Ergebnisse der bivariaten Analysen zur Präsenz einer Gewerkschaft im Unternehmen

Die Präsenz einer internen Gewerkschaftsgruppe	
+	-
Stärkt das Vertrauen der Beschäftigten in die PeKo	Verringert Verstöße gegen den Grundsatz der Konsultation/Mitbestimmung in folgenden Bereichen: <ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz • Schlichtung von Konflikten am Arbeitsplatz
Verbessert die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Geschäftsleitung	Verringert Verstöße gegen das Arbeitsgesetz in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
Fördert die Fähigkeit der PeKo, vorrangige Themen anzusprechen	
<ul style="list-style-type: none"> • Lohnerhöhungen • Weiterbildung der Arbeitnehmenden 	
Fördert die Fähigkeit der PeKo, folgende Themen als Prioritäten zu behandeln	
Stärkt die Kommunikation mit den Arbeitnehmenden durch:	
<ul style="list-style-type: none"> • Gewerkschaftsblatt • Allgemeine E-Mail-Versände • Versammlungen und Informationsveranstaltungen • Veröffentlichungen im Intranet 	
Erhöht die Forderungen wegen Verstößen gegen die Anwendung des GAV MEM in Bezug auf Mindestlöhne	
Erhöht die Wahrscheinlichkeit von Kollektivmassnahmen:	
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsniederlegung oder Streik • Nicht störende kollektive Massnahmen 	

Fazit: Prioritäten und Perspektiven für die Zukunft

Die Ergebnisse der Umfrage bestätigen, dass die PeKo eine zentrale Rolle bei der Vertretung der Arbeitnehmenden spielen, ihr Mandat jedoch durch strukturelle Zwänge, insbesondere in Bezug auf Konsultation und Mitbestimmung, sowie durch einen unzureichenden Schutz durch den gesetzlichen Rahmen und den GAV MEM in Bezug auf Entlassungen eingeschränkt bleibt. Die Komplementarität zwischen den PeKo und den Gewerkschaften scheint ein wesentlicher Hebel zu sein, um die Wirksamkeit und Legitimität der Vertretung zu stärken, insbesondere bei strategischen Fragen wie Lohnerhöhungen und Schutz vor Massenentlassungen.

In diesem Zusammenhang lassen sich die Erwartungen der Befragten in zwei Hauptbereiche unterteilen. Einerseits wünscht sich ein Teil eine bessere Definition der Zuständigkeiten und Befugnisse der PeKo, um ihr Mandat zu sichern und eine reibungslose Ausübung der Vertretung, einschließlich Mitbestimmung und verstärktem Rechtsschutz, zu gewährleisten. Andererseits plädiert ein grosser Teil der Befragten für eine Ausweitung der Zuständigkeiten, damit die PeKo an strategischen Entscheidungen des Unternehmens mitwirken und direkter über Lohnfragen verhandeln können.

Im Hinblick auf die bevorstehenden Verhandlungen zum Gesamtarbeitsvertrag MEM zeigen diese Erkenntnisse, dass diese Erwartungen in konkrete Massnahmen umgesetzt werden müssen: Klärung des Mandats und der Befugnisse der PeKo, verstärkter Kündigungsschutz, Beteiligung an strategischen Entscheidungen und Intensivierung des Dialogs mit den Gewerkschaften. Diese Entwicklungen würden es ermöglichen, einen Raum für Diskussionen mit der Unternehmensleitung zu schaffen, in dem die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter:innen effektiver wäre, sodass diese ihre Rolle uneingeschränkt wahrnehmen und die Interessen der Arbeitnehmenden unter Wahrung der kollektiven Rechte und gesamtarbeitsvertraglichen Normen vertreten könnten.

Referenzen

- Advance und Universität St. Gallen. (2022). *Gender Intelligence Report 2022: Break the Glass Ceiling*. Advance & CCDI, Universität St. Gallen.
- Arrigo, G., & Casale, G. (2010). *Eine vergleichende Analyse zum Begriff der Arbeitnehmerbeteiligung*. Internationale Arbeitsorganisation.
- Bonvin, J. M., & Moachon, É. (2012). Bewertung der Mitsprache der Arbeitnehmer in Umstrukturierungsprozessen anhand des Capability-Ansatzes. Eine Fallstudie im Schweizer Metallsektor. *Management revue*, 158-172.
- Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB). (2024). *Globaler Rechteindex 2024*. IGB.
- Direktion für Forschung, Studien und Statistik (DARES). (2023). *Arbeitsbeziehungen und Unternehmensverhandlungen: Umfrage Réponse 2023*. Französische Republik: Ministerium für Arbeit, Vollbeschäftigung und Integration.
- Dunand, J.-P. (2021). Das Ende des Arbeitsvertrags (Kündigungsgründe und Kündigungsschutz). In A.-S. Dupont & P. Mahon (Hrsg.), *Das Ende des Arbeitsverhältnisses* (S. 1–73). Genf/Zürich: Schulthess
- Dunand, J. P., Mahon, P., Matthey, F., & Russo, A. (2016). *Studie zum Schutz bei rechtmässigen Streiks*. Universität Neuenburg: Zentrum für Arbeitsbeziehungsstudien.
- Dunand, J. P., Mahon, P., Bouverat, C., Brügger, N., Hassissene, I., & Mader, M. (2015). *Studie zum Schutz von Arbeitnehmervertretern*. Universität Neuenburg: Zentrum für Arbeitsbeziehungsstudien.
- Eurofound. (2019). *Europäische Unternehmensumfrage 2019: Arbeitsplatzpraktiken, die das Potenzial der Arbeitnehmer freisetzen*. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.
- Lamand, G. (2024). Schutz vor Vergeltungsmassnahmen in Arbeitsbeziehungen [Masterarbeit]. Universität Lüttich.
- Martinelli, A. (2022). Kollektivismus, Individualismus und Solidarität bei der Umstrukturierung globaler Wertschöpfungsketten im Globalen Norden: Widerstand der Arbeitnehmer in der Schweizer Maschinenindustrie. *Economic and Industrial Democracy*, 43(3), 1391-1419.
- Martinelli, A. (2023). *Kapital und Arbeit in globalen Wertschöpfungsketten: Gewinnstrategien und Arbeitsbedingungen in der Schweizer Maschinenindustrie*. Editions Alphil-Presses universitaires suisses.
- Bundesamt für Statistik (BFS). (o. J.). Wirtschaftsstruktur der Unternehmen. Daten für das Jahr 2023 (letztes verfügbares Geschäftsjahr), abgerufen am 25. September 2025, verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/entreprises-emplois/structure-economie-entreprises.assetdetail.36066462.html>

Internationale Arbeitsorganisation (ILO). (1948). *Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts*. Genf: ILO.

Internationale Arbeitsorganisation (IAO). (1949). *Übereinkommen Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen*. Genf: IAO.

Internationale Arbeitsorganisation (IAO). (2004). *Bericht Nr. 335, Fall Nr. 2265 (Schweiz) – Ausschuss für Vereinigungsfreiheit*. IAO.

Internationale Arbeitsorganisation (IAO). (2006). *Bericht Nr. 343, Fall Nr. 2265 (Schweiz) – Ausschuss für Vereinigungsfreiheit*. IAO.

Pärli, K. (2022). Rechtliche Instrumente gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz in der Schweiz. In J. Carby-Hall, Z. Góral und A. Tyc (Hrsg.), *Diskriminierung und Arbeitsrecht* (S. 212–229). Routledge.

Switzerland Global Enterprise (S-GE). (2025). *Informationsblatt: Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM)*. S-GE.

Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (SSP/VPOD). (2013, 10. April). *Beschwerde beim Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der IAO, Fall Nr. 3023 (Schweiz)*. SSP/VPOD.

Unia. (2022). Analyse der Ergebnisse der Umfrage zum GAV MEM für die Personalkommissionen [Interne Präsentation]. Unia

Unia und Syna. (2022). *Auswertung der Umfrage zum GAV MEM für Mitarbeitende* [Interne Präsentation]. Unia

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB). (2003, 14. Mai). *Beschwerde im Rahmen des Falls Nr. 2265 (Schweiz) beim Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der IAO*. SGB.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB). (2024, 2. Dezember). *Juristische Tagung / Colloque juridique* [Konferenzunterlagen]. Bern.

Widmer, F. (2010). Die Arbeitgeberkoordination angesichts der Marktöffnung: die Schweizer Maschinenindustrie seit den 1990er Jahren. *Arbeitsbeziehungen*, 65(3), 357-379.

Zheng, T., Zhang, Z., Dell'Erba, S. & Fuda, J. (2024). «*Switzerland*». IMF Country Report No. 24/180. International Monetary Fund.

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.

Ziltener, P., & Gabathuler, H. (2019). Employee Participation in Practice: Works Councils in the Tissue of Social Partnership in Switzerland. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie= Revue Suisse de Sociologie= Swiss Journal of Sociology*, 45(2), 215-235.