



Das Konsultationsverfahren gemäss OR (Art. 333a, 335e und 336c):

Das Recht auf Information	Die Arbeitgeber müssen die Angestellten genügend informieren, damit sie die Situation einschätzen und kompetente Vorschläge vorbringen können.
Das Recht auf Zeit	Das Konsultationsverfahren beginnt, wenn die Angestellten/Personalkommissionen über das Projekt des Arbeitgebers, welches sich noch zwingend im Stadium der Überprüfung befinden muss, informiert worden sind. Es dürfen keine Entlassungen ausgesprochen oder Transfers unternommen werden, bevor das Konsultationsverfahren nicht abgeschlossen ist. Das Verfahren muss genügend lang dauern, damit die betroffenen Personen ihre Vorschläge ausarbeiten können (mind. 10 Tage im Falle einer leichten Restrukturierung bis 3 Wochen).
Das Recht auf Mittel	Die Personalkommission muss, Beratung und Unterstützung von seiner Gewerkschaft oder seinem Berufsverband verlangen können. Allfällige Kosten müssen vom Arbeitgeber übernommen werden (Art. 11 Kap. 2 Mitwirkungsgesetz). Die Personalkommissionsarbeit muss vertraulich behandelt werden, aber in gewissen Grenzen. Die Vertraulichkeit bezieht sich auf Geschäftsinformationen und betrifft nur betriebsfremde Personen, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind (Art. 14 Mitwirkungsgesetz). Personalverbände wie der SBPV können somit informiert und beigezogen werden.
Das Recht, sich zu informieren	In den Betrieben mit gewählten Personalkommissionen stellt sich die Frage, ab wann die Angestellten informiert werden müssen und durch wen. Die Personalkommission hat das Recht (wenn nicht die Pflicht, Art. 8 Mitwirkungsgesetz), seine Kollegen über die Projekte der Bank in Kenntnis zu setzen, sie im Verfahren zu integrieren und sie über die der Geschäftsleitung unterbreiteten Vorschläge und deren Antwort dazu zu informieren. In den Betrieben mit mehr als 500 Angestellten, auf verschiedene Standorte verteilt, ist die Frage der Information schwieriger zu handhaben als in den kleineren Einheiten. Die Vertraulichkeit kann unmöglich garantiert werden. In diesen Fällen muss die Personalkommission ihre Kollegen am Ende des Konsultationsverfahrens, oder wenn die Massnahmen durch die Geschäftsleitung angekündigt werden, informieren und die Kollegen anhören. Das Konsultationsverfahren ist nur ein erster Schritt bis zur Anwendung der angekündigten Massnahmen. Die Angestellten und ihre Vertreter können sich noch dazu äussern.