

Gesamtarbeitsvertrag: Sozialpartnerschaft auch für NGO

In den bekannteren Gesamtarbeitsverträgen (GAV) – im Bau- und Druckgewerbe, im Verkauf- oder Dienstleistungssektor, in der öffentlichen Verwaltung oder im Gesundheitsbereich, im Gastronomie- und Personalverleihsektor – geht es vor allem um die Sicherung von Mindestlöhnen und gegen Lohnabbau, um Regelungen zu Schicht- und Nachtarbeit oder die Verbesserung des Kündigungsschutzes. GAV in NGO haben in erster Linie das Ziel, die meist guten Anstellungsbedingungen auf längere Zeit verbindlich festzuhalten oder Lücken zu schliessen. Vor allem aber werden mit einem GAV die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitenden bzw. ihrer Personalkommissionen gestärkt.

Im Rahmen eines GAV wird zwischen einer NGO und der Gewerkschaft eine geregelte Sozialpartnerschaft eingegangen. Die einmal in einem GAV für eine bestimmte Laufzeit ausgehandelten Anstellungsbedingungen bleiben gesichert. Vom Arbeitgeber gewünschte Änderungen einzelner Anstellungsvorgaben können während der unkündbaren Laufzeit eines GAV nur mit dem Einverständnis der Sozialpartner (Personal und Gewerkschaft) vorgenommen werden. Dies im Gegensatz zu einem von der GL und den obersten Gremien beschlossenen Personalreglement, das vom Arbeitgeber jederzeit verschlechtert oder sogar ersatzlos aufgehoben werden kann. Ein GAV gewährt somit die beste Rechtssicherheit, auch in NGO.

Der GAV ist zudem ein wichtiges Führungsinstrument, denn alle kennen ihr Rechte und Pflichten. Eine

ungleiche Behandlung ist nicht möglich. Dies ist gerade in NGO ein wichtiger Aspekt, da auch in den Führungsgremien nicht wenige personelle Wechsel stattfinden.

Gesamtarbeitsverträge in den «klassischen» Wirtschaftsbereichen (Metallindustrie, Baugewerbe) haben in der Schweiz eine lange Tradition. In NGO hingegen, die privatrechtliche Körperschaften sind (Vereine, Stiftungen), ist die Einführung eines GAV anstatt eines Personalreglements oder einer Dienstordnung noch eher Neuland.

Dass sich ein Gesamtarbeitsvertrag auch in NGO lohnt, zeigen bisherige Erfahrungen: Der GAV stärkt das partnerschaftliche Miteinander, ist ein wichtiger Beitrag zu einem guten Arbeitsklima und hat sich als Führungsinstrument bewährt.

Wichtigste Bestandteile eines Gesamtarbeitsvertrages

Normativer Teil

Der normative Teil regelt die Arbeitsbedingungen der unterstellten Arbeitnehmenden. Hier werden alle wichtigen gegenseitigen arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten definiert und geregelt. Schwerpunkte sind Arbeitszeit, Ferien, Lohn-Richtlinien, Sozialleistungen, Handhabung der beruflichen Vorsorge, Krankentaggeldversicherung, Kündigungsschutz, Mutterschaft etc.

Schuldrechtlicher Teil

Der schuldrechtliche Teil regelt die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien. Hier werden alle Vereinbarungen über Friedenspflicht, Vertretungen der Arbeitnehmenden sowie Schlichtungsverfahren und Schiedsgerichte getroffen.

Wirkungen eines Gesamtarbeitsvertrages

Gemäss Art. 357 OR darf in Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern nicht zu Ungunsten

der Arbeitnehmenden abgewichen werden (Günstigkeitsprinzip). Ein GAV kann allerdings vorsehen, dass in bestimmten Punkten abweichende Vereinbarungen zum OR zulässig sind oder dass Arbeitnehmende zum Beispiel ab einer bestimmten Lohnklasse nicht mehr in allen Punkten dem GAV unterstellt werden müssen.

Friedenspflicht

Art. 357a Abs. 2 OR verpflichtet die Vertragsparteien auf Friedenspflicht. Während der Vertragsdauer verpflichten sich Arbeitnehmende und Arbeitgeber, den Arbeitsfrieden aufrecht zu erhalten und sich jeglicher Kampfmassnahmen wie Aussperrung oder Streik zu enthalten, soweit es sich um Vertragspunkte handelt, die im GAV geregelt sind. Die Friedenspflicht gilt nur, wenn sie ausdrücklich vereinbart wird. Im Fall von Meinungsdivergenzen oder Streitigkeiten werden die paritätischen Kommissionen beziehungsweise die Schiedsgerichte angerufen.

Was spricht für einen Gesamtarbeitsvertrag in einer NGO

Kollektive Solidarität

Ein GAV garantiert gleiche Anstellungsbedingungen für alle Mitarbeitenden, egal ob mit festem Stellenpensum oder Stundenlohnverträgen, befristet oder unbefristet angestellt. Auch Lernende, PraktikantInnen, Ex-Pats oder Mitarbeitende mit Mandatsverträgen können in den GAV integriert werden. Der GAV ist ein wichtiger Beitrag an die Nachhaltigkeit auch auf der Ebene Anstellungsbedingungen.

Gutes Arbeitsklima dank Rechtssicherheit

Da ein GAV – im Gegensatz zu einem Personalreglement – in der Regel für mehrere Jahre unkündbar ist, gewährt er bezüglich Anstellungsbedingungen und Lohnfragen eine Rechtssicherheit. Der GAV ist also ein wirksamer Schutz vor unangenehmen Überraschungen, da die Arbeitgeberseite nicht einseitig Verschlechterungen beschliessen kann. Und er ist krisenresistent, denn die partnerschaftlich ausgehandelten Anstellungsbedingungen bleiben auch bei Wechseln im Management oder in den obersten Gremien erhalten. Eine auf Vertrauen aufbauende Sozialpartnerschaft garantiert eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmenden und Gewerkschaft, auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Der GAV ist daher ein wichtiger Bestandteil für ein gutes Arbeitsklima: Geringere Personal-Fluktuation bedeutet Know-How-Erhalt und damit auch Kostenersparnis.

Stärkung des Mitbestimmungsrechts

Bei wichtigen Entscheidungen – z.B. Änderungen im Lohnsystem, Einführung neuer Arbeitszeiten, Umgestaltung der Arbeitsplätze – wird das Personal mit einbezogen. Die Personalvertretung (PEKO, Personalausschuss) verhandelt im Auftrag einer Mehrheit der Mitarbeitenden. Sie ist Teil der Sozialpartnerschaft und hat – gemeinsam mit der Gewerkschaft – weitgehende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Die enge Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ist eine Entlastung der PEKO. Auch die Arbeitgeberseite profitiert vom Wissen und der Kompetenz der

Gewerkschaft in Anstellungs- und Lohnfragen. Ein partieller Verlust an Flexibilität bei personalrelevanten Entscheiden ist für die Arbeitgeberseite der geringe Preis für eine gute Sozialpartnerschaft.

Konfliktverhinderung und Imagepflege

Der GAV kennt klare und für alle verbindliche Regeln, wie Konflikte wenn immer möglich intern und abschliessend geregelt werden sollen (paritätische Kommission) anstatt öffentlich vor einem Gericht. Dies nützt dem Image der NGO gegen aussen und gegen innen, ganz besonders auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, wenn etwa Entlassungen aus finanziellen/reorganisatorischen Gründen unumgänglich sind. Die einzelnen Mitarbeitenden können sich bei Fragen jederzeit an die Personalvertretung oder an die Gewerkschaft wenden. Ein unbürokratischer Austausch über die Anwendung einzelner GAV-Bestimmungen zwischen Arbeitgeberseite und der PEKO bzw. der Gewerkschaft ist gängige Praxis und eindeutig kostensparend und vertrauensbildend.

Führungsinstrument und Transparenz

NGO, die einen GAV haben, schätzen die Sozialpartnerschaft und die Transparenz, die ein GAV bezüglich der Anstellungsbedingungen und Lohnfragen vorgibt. Die «Einmischung von aussen» durch die Gewerkschaft wird als konstruktive Zusammenarbeit wahrgenommen, da Verhandlungsbereitschaft die zentrale Basis für die Zusammenarbeit ist und beide Seiten ihre Kompetenzen einbringen können. Alle Anstellungsbedingungen (Arbeitszeitvorgaben, Kündigungsregeln, Weiterbildungsfragen, Vorgehen bei Mobbing und sexueller Belästigung, Lohnsystem und Lohntransparenz, Chancengleichheit und Personalförderungsmaßnahmen etc.) sind klar, transparent und übersichtlich in einem Dokument festgehalten. Alle Mitarbeitenden wie auch die Führungsebenen kennen die in der NGO geltenden Rechte und Pflichten. Missverständnisse und unklare Interpretationen können verhindert werden.

➔ Eine Übersicht über mögliche Inhalte eines GAV findet sich unter www.vpod-ngo.ch