

# Mitbestimmen

Seit dem 1. Mai 1994 Jahren kennt das schweizerische Arbeitsrecht ein minimales gesetzlich verankertes Mitbestimmungsrecht («Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben – Mitwirkungsgesetz»). Die Mitsprache und Mitbestimmung sowie das Recht auf Information musste und muss in vielen NGO erkämpft werden. Einige NGO kennen zwar teils seit langer Zeit eine Personalvertretung, oft sind aber die Mitspracherechte nicht genügend klar präzisiert und es wird zuwenig konsequent unterschieden zwischen den einzelnen Begriffen der Partizipation (s. Kasten Rückseite). Mitbestimmung und Mitsprache ist für alle Beteiligten eine gute Sache. So werden klare Verhältnisse geschaffen über Möglichkeiten und Grenzen der Partizipation der Angestellten. Mitbestimmungsmodelle sind ein wichtiger Beitrag an innerbetriebliche Transparenz, vor allem aber bilden sie eine Vertrauensbasis zwischen Arbeitgeber und Personal – sowohl bei der Ausarbeitung neuer Regelungen als auch im Konfliktfall.

Wo weder eine Personalvertretung noch eine entsprechende schriftliche Regelung der Mitsprache des Personals besteht, sollte diese im Rahmen eines demokratischen Prozesses eingefordert werden. Eine Gruppe Mitarbeitende kann dazu jederzeit das gesamte Personal befragen. Äussert sich eine klare Mehrheit für die Einführung institutionalisierter Mitbestimmungsrechte der Angestellten, ist diese Forderung der Arbeitgeberseite zu unterbreiten. Im besten Fall ist diese offen für den Dialog und für die gemeinsame Ausarbeitung eines Personal-Vertretungs-Reglements. Hiezu muss das Rad nicht neu erfunden werden: verschiedene NGO kennen sehr fortschrittliche und klar formulierte Mitbestimmungsreglemente. vpod-ngo kann hierzu als Informations-Drehscheibe jederzeit für schriftliche Unterlagen und Beratungen angefragt werden.

Bei schon länger bestehenden Personalvertretungen lohnt es sich, das Reglement einmal gründlich zu überarbeiten, bzw. mit anderen Reglementen zu vergleichen und zu prüfen: Sind die eigenen Bestimmungen vollständig, entsprechen sie den realen Gegebenheiten im Betrieb noch? Die Personalvertretung (wie auch die Arbeitgeberseite) hat jederzeit das Recht, eine Neuverhandlung der Personalmitbestimmung zu verlangen. Nur allzu oft wird erst im Konfliktfall bewusst, dass es zwar eine Personal-Mitbestimmung gibt, diese aber ungenügend oder nicht präzise genug geregelt ist, sodass auf beiden Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmende – grosse Unsicherheiten oder Missverständnisse entstehen.

Ein Beispiel: Die Geschäftsleitung einer grösseren NGO beschliesst die Einführung eines neuen Lohnsystems. Es gibt zwar eine Personalvertretung, in ihrem Reglement ist aber nur ein allgemeines Anhörungsrecht bei «grundlegenden Veränderungen der Arbeitsbedingungen» festgeschrieben. Wann die Arbeitgeberseite diese Anhörungspflicht wahrnehmen muss – vor dem Grundsatz-Entscheid oder vor der definitiven Einführung des neuen Lohnsystems – ist im Reglement über die Personalvertretung nicht präzisiert, auch nicht, wieweit die Personalvertretung – und damit das gesamte Personal - dabei ein Recht auf Mitsprache oder gar Mitbestimmung hat.

Im selben Reglement steht auch nichts darüber, ob die Personalkommission das Recht hat, ExpertInnen von aussen beizuziehen oder sich durch ausstehende Fachpersonen beraten lassen zu dürfen. Tut sie es trotzdem, kann der Arbeitgeber die Übernahme der entstandenen Kosten ablehnen und die Anhörung von Fachexperten sogar verbieten, weil damit vertrauliche Informationen (etwa über das neue Lohnsystem) nach aussen dringen könnten.

## Der GAV – ein sicherer Partner für die Mitbestimmung

Die verbindlichste Form im Arbeitsverhältnis ist der Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Dies gilt insbesondere auch für die Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte. Der GAV ist ein, von Arbeitgeber

und Arbeitnehmende / Gewerkschaften ausgehandeltes Arbeits-Vertragswerk, welches nicht so schnell aufgekündigt werden kann wie z.B. ein von Arbeitgeberseite einseitig unterzeichnetes Personalreglement. In der Regel ist das Personalkommissionsreglement – also die Rechte und Pflichten der Personalvertretung – Bestandteil des GAV. Es

kann also nur im Konsens abgeändert werden. Abgesehen von dieser verbindlichen Regelung der Mitsprache ist ein GAV in allen anderen Teilen ebenfalls das zuverlässigste Instrument, um die Rechte der Arbeitnehmenden zu schützen und gegenüber den minimalen Bestimmungen im schweizerischen Arbeitsrecht (OR) zu verbessern. Gerade bezüglich Kündigungsschutz oder Sozialversicherungen (z.B. Mutterschaftsversicherung) ist das das OR kein fortschrittliches Werk.

### Die drei Mitwirkungsgrade sind:

- Grad 3: Mitbestimmung (Synonym: Mitentscheidung)
- Grad 2: Mitsprache / Anhörung (Synonym: Konsultation)
- Grad 1: Information

Beispiel einer Mitwirkungstabelle, wie sie in einem GAV von vpod-ngo mit einer NGO ausgehandelt worden ist:

Mitwirkungsgegenstand	Mitwirkungsrechte von VPOD, vertreten durch VPOD-NGO	Mitwirkungsrechte der Personalkommission <sup>2</sup>
GAV und Anhänge (Lohnskala, Personalmitbestimmung, Mobbing, Paritätische Kommission) sowie allfällige Zusatzvereinbarungen	3	2
Sozialplan	3	2
Verhältnis GAV/Einzelarbeitsvertrag EAV: Formulare für EAV	2	1
Anwendungsbestimmungen zur Arbeitszeit	2	2
Spesenreglement	2	2
Bildungsangebote	-	2
Weiterbildungsreglement	2	2
Änderungen der Arbeitsorganisation	-	1
Strategisches Leitbild (Änderungen der Organisationsstrukturen und Ziele usw.)	-	1

### Der GAV als Führungsinstrument:

Je klarer und präziser die einzelnen Bestimmungen formuliert sind, desto weniger kommt es zu Konflikten. Im GAV werden alle Bestimmungen, die das Verhältnis Arbeitgeber-Arbeitnehmende betrifft geregelt: Lohn (Mindestlohn) und Lohnerhöhung, Teuerungsausgleich, Lohnzahlung und Kündigungsschutz bei Krankheit, Kostenbeteiligung bei Versicherungsprämien, berufliche und persönliche Weiterbildung, Elternurlaub, Zulagen, Arbeitszeit, Ferien, bezahlter und unbezahlter Urlaub und Absenzen, Kündigungsbestimmungen und –verfahren. Hinzu kommen weitergehende Bestimmungen wie das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und der Gewerkschaft (Sozialpartner), Schiedsstelle bei Konflikten (paritätische Kommission), die Mitwirkung des Personals, Massnahmen gegen Mobbing und sexueller Belästigung, Datenschutzfragen uam. Insbesondere die Sozialplanpflicht kann in einem GAV am verbindlichsten geregelt werden.

Unterlagen und Informationen rund um das Thema GAV sind beim Sekretariat von vpod-ngo erhältlich.