



Das Personalreglement – Vorteile und Tücken (2010)

Viele Betriebe verfügen über ein Personalreglement, in welchem Rechte und Pflichten für eine Mehrzahl von Arbeitnehmern verbindlich festgelegt sind. Dank diesem beliebten Instrument kann der individuelle Arbeitsvertrag des einzelnen Mitarbeiters auf die grundlegendsten Vertragsklauseln beschränkt werden. Die Reglemente werden meist zum integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrags erklärt. Aufgrund der Bedeutung des Reglements ist entscheidend, dass dessen Inhalt nicht über das Ziel hinaus schießt und den Spielraum des Arbeitgebers zu stark einschränkt.

Der Inhalt des Personalreglements

Wichtig ist, dass ein Personalreglement firmenspezifisch abgefasst wird, und dass die Besonderheiten des einzelnen Betriebs berücksichtigt werden. So ist auf eine Harmonisierung mit den Einzelarbeitsverträgen zu achten, daneben sind die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts zu berücksichtigen. Vor allem sollte das Augenmerk aber darauf gelegt werden, dass nicht zu detaillierte Weisungen und Anordnungen, die der Arbeitgeber jederzeit anpassen können muss, ins Reglement aufgenommen werden. Denn dadurch verliert der Arbeitgeber sein Weisungsrecht und somit die nötige Flexibilität. Ausserdem ist darauf zu achten, dass die Vertragsinhalte, für welche das Schweizerische Obligationenrecht seit einiger Zeit die Schriftlichkeit fordert, formgültig vereinbart werden.

In einem Personalreglement werden zunächst die allgemeinen Gepflogenheiten des Betriebs festgehalten. Im Weiteren finden häufig Bestimmungen zur Arbeitszeit und zu den Ferien Niederschlag im Reglement. Auch finanzielle Aspekte wie Spesen, Gratifikationen oder Bonusmodelle sind oft ins Personalreglement ausgegliedert. Ausserdem enthalten die meisten Reglemente Bestimmungen zu den Überstunden, allenfalls in Kombination mit Modellen zur gleitenden Arbeitszeit. Schliesslich gehören die Vorgaben für die Fälle von Krankheit und Unfall, Schwangerschaft und Mutterschaft sowie die Berufliche Vorsorge dazu. Je nach gewünschtem Umfang können Personalreglemente über diese wichtigsten Punkte hinaus auch wesentlich mehr Inhalte umfassen.





Einführung und Änderung eines Personalreglements

Die Einführung wie auch die Änderung eines Personalreglements bedeutet eine Vertragsänderung. Und eine solche bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers. Verschlechtert die Änderung die Situation des Arbeitnehmers, so muss der Arbeitgeber seinen Willen wie eine sogenannte „Änderungskündigung“ umsetzen. Eine solche liegt vor, wenn eine Partei den Arbeitsvertrag kündigt, aber gleichzeitig eine neue Vertragsofferte mit geänderten – ungünstigeren – Bedingungen unterbreitet. Mit der Änderungskündigung wird in erster Linie nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezweckt, sondern dessen Weiterführung mit veränderten Rechten und Pflichten.

Der Arbeitgeber hat also die Änderungen des Personalreglements dem Arbeitnehmer bekannt zu geben. Dieser kann entscheiden, ob er unter den verschlechterten Bedingungen weiterhin für den Arbeitgeber tätig sein möchte oder nicht. Soweit er die neuen Bedingungen akzeptiert, treten diese mit Ablauf der für den betroffenen Mitarbeiter geltenden Kündigungsfrist oder auf einen gemeinsam festgelegten Zeitpunkt in Kraft. Akzeptiert der Arbeitnehmer die neuen Bedingungen nicht, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Mögliche Schwierigkeiten bei der Einführung und Änderung eines Personalreglements

Bei Änderungen zugunsten der Arbeitnehmer bestehen meist keine Schwierigkeiten. Hingegen ist bei einer Verschlechterung der Konditionen für die Mitarbeiter genügend Zeit für die Änderung einzuplanen. Bei Krankheit, Unfall, Schwanger- und Mutterschaft sowie bei Abwesenheit infolge Militär- oder Zivildienst bestehen Sperrfristen für Kündigungen oder Kündigungsfristen können sich verlängern. Dies kann zu einer verzögerten Einführung der neuen Arbeitsbedingungen für diese Mitarbeiter führen, sofern diese mit den Änderungen nicht einverstanden sind.

Führt die Anpassung des Personalreglements aufgrund der Ablehnung zu vielen Kündigungen, so können ausserdem die Vorschriften über die Massenentlassung zur Anwendung kommen. Durch frühzeitige Information und Konsul-



MURI RECHTSANWÄLTE



tation der Arbeitnehmer und des kantonalen Arbeitsamtes können spätere Verzögerungen aufgrund der gesetzlichen Vorschriften vermieden werden. Wenn die Belegschaft die neuen Vertragsbedingungen soweit akzeptiert, dass keine oder nur wenige Kündigungen ausgesprochen werden müssen, so kann das Massenentlassungsverfahren wieder eingestellt werden.

Gelegentlich besteht der Wunsch, Änderungen von Personalreglementen rückwirkend einzuführen. Sofern die neuen Bestimmungen für die Arbeitnehmer eine Besserstellung bedeuten, ist dies ohne weiteres möglich. Bei einer Verschlechterung der Bedingungen für die Arbeitnehmer ist hingegen auch bei Einverständnis der Arbeitnehmer zu prüfen, ob gesetzliche Verbote gegen eine Rückwirkung bestehen. Dabei sind insbesondere die zwingenden Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages zu beachten.

Für eine umfassende Beratung bei der Erstellung oder Überarbeitung eines neuen Personalreglements empfiehlt es sich, die entsprechenden Fachleute zu konsultieren und die beabsichtigten Regelungen im Detail einer Prüfung zu unterziehen.

