



Das Personalreglement – Vorteile und Tücken

Viele Betriebe verfügen über ein Personalreglement, in dem Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern einheitlich und verbindlich festgelegt werden. Dank einem Personalreglement kann der individuelle Arbeitsvertrag des Mitarbeiters sehr kurz gehalten werden: Er beschränkt sich auf die grundlegendsten Vertragsbestimmungen und erklärt das Reglement als integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrags. Dadurch werden die Bestimmungen des Personalreglements für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich. Wird im Personalreglement zu viel geregelt, kann dadurch der Handlungsspielraum des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer unnötig eingeschränkt werden.

Von Alex Barbier

Der Inhalt des Personalreglements

Das Personalreglement sollte immer firmenspezifisch abgefasst werden und die Besonderheiten des Betriebs berücksichtigen. Generell ist darauf zu achten, dass das Personalreglement und die Einzelarbeitsverträge eine Einheit bilden und aufeinander abgestimmt werden müssen. Neben Berücksichtigung der zwingenden

Bestimmungen des Arbeitsrechts (z.B. Obligationenrecht, Arbeitsgesetz, allenfalls GAV oder NAV), sollte das Augenmerk darauf gerichtet werden, dass nicht zu detaillierte Weisungen und Anordnungen ins Reglement aufgenommen werden. Einmal im Personalreglement aufgenommen, können solche Weisungen und Anordnungen nicht mehr einseitig vom Arbeitgeber zulasten des Mitarbeitenden abgeändert werden. Schliesslich ist darauf zu achten, dass Vertragsinhalte, für deren Gültigkeit Schriftlichkeit erfor-

derlich ist, auch formgültig vereinbart werden. Bei einem nachvertraglichen Konkurrenzverbot empfiehlt es sich beispielsweise immer, dieses im individuellen Arbeitsvertrag und nicht im Personalreglement festzuhalten.

In einem Personalreglement werden üblicherweise die allgemeinen Gepflogenheiten des Betriebs sowie Bestimmungen zur Arbeitszeit, zu den Ferien und zu Überstunden – allenfalls in Kombination mit Modellen zur gleitenden Arbeitszeit –

aufgenommen. Oft werden auch finanzielle Aspekte wie Spesen, Gratifikationen oder Bonusmodelle vom Arbeitsvertrag ins Personalreglement ausgegliedert. Ausserdem finden sich häufig auch Vorgaben für Fälle von Krankheit und Unfall, Militärdienst, Schwangerschaft und Mutterschaft sowie die berufliche Vorsorge. Schliesslich enthält das Personalreglement Bestimmungen zur Vermeidung bzw. Handhabung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing. Je nach gewünschtem Umfang können Personalreglemente über diese wichtigsten Punkte auch weitere Belange des Arbeitsverhältnisses regeln.

Einführung und Änderung eines Personalreglements

Die Einführung wie auch die Änderung eines Personalreglements bedeutet aus rechtlicher Sicht eine Änderung der Arbeitsverträge der Mitarbeiter, die der Zustimmung jedes einzelnen Mitarbeiters bedarf, sofern sich deren Stellung durch die Einführung bzw. Änderung des Personalreglements verschlechtert. Erteilt

ein Mitarbeiter seine Zustimmung nicht, muss der Arbeitgeber zur Durchsetzung der Änderungen eine Änderungskündigung aussprechen. Eine solche liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist kündigt und ihm gleichzeitig einen neuen Arbeitsvertrag zu den abgeänderten Bedingungen anbietet.

Der Arbeitgeber hat demnach dem Arbeitnehmer die Einführung oder die Änderung eines Personalreglements bekannt zu geben. Dieser kann dann innert einer angemessenen Frist entscheiden, ob er unter den neuen und allenfalls verschlechterten Bedingungen sein Arbeitsverhältnis fortsetzen möchte. Soweit er die neuen Arbeitsbedingungen 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, sofern eine Änderungskündigung ausgesprochen wurde.

Tücken bei der Einführung und Änderung eines Personalreglements

Bei Änderungen zugunsten der Arbeitnehmer ergeben sich kaum Schwierigkeiten. Hingegen kann die Einführung von nachteiligen Vertragsbedingungen mit Hindernissen verbunden sein. Oft planen die Arbeitgeber nicht genügend Zeit für die Einführung oder die Änderung eines Personalreglements ein: Bei Krankheit, Unfall, Schwanger- und Mutterschaft sowie bei Abwesenheit infolge Militär- oder Zivildienst bestehen Sperrfristen für Kündigungen oder Kündigungsfristen können sich aufgrund der Abwesenheit verlängern. In diesem Fall muss die geplante Einführung der neuen Arbeitsbedingungen zumindest für diese Mitarbeiter hinausgeschoben werden, sofern sie mit den Änderungen nicht einverstanden sind.

Führt die Anpassung des Personalreglements aufgrund der Ablehnung zu einer Vielzahl von Kündigungen, können die strengen Vorschriften über die Massentlassung zur Anwendung kommen. Durch frühzeitige Information und Konsultation der Arbeitnehmer und des

kantonales Arbeitsamt 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, kann das bereits vorsorglich eingeleitete Massentlassungsverfahren 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 Arbeitsbedingungen ist hingegen auch bei Einverständnis der Arbeitnehmer zu prüfen, ob gesetzliche Verbote gegen eine Rückwirkung sprechen. Dabei sind insbesondere auch die zwingenden Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages zu beachten.

Für die Einführung oder Abänderung eines Personalreglements sollte somit genügend Zeit eingeplant werden und die geplanten Vertragsänderungen den Mitarbeitern frühzeitig unter Wahrung der geltenden Kündigungsfristen sowie schriftlich angekündigt werden. Da bei der Erstellung oder Änderung des Personalreglements verschiedenste zwingende Rechtsvorschriften beachtet werden müssen, empfiehlt es sich, das Reglement in Verbindung mit den Arbeitsverträgen einer juristischen Prüfung unterziehen zu lassen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich der Arbeitgeber durch das Personalreglement in seinem Handlungsspielraum nicht einschränken lassen möchte.



*Lic. iur. Alex Barbier, Rechtsanwalt, LL.M.
Muri Rechtsanwälte AG, Weinfelden*

Inserat

THÜR
Swiss Spring Technology

**EFFIZIENT,
KOMPETENT,
ERFAHREN.**

www.thuer-co.ch