

GBS-Generalversammlung 2024

Einladung

Wann: Samstag, 23. März 2024

Ort: Hotel Egerkingen

Oltnerstrasse 22

4622 Egerkingen

Zeit: ab 9.15 Kafi & Gipfeli

10 bis 11.30 Versammlung

11.30 Referat GBS-Rechtsberatungsstelle

12.15 Mittagessen

Weitere Infos findest du auf unserer Homepage www.gbs-gruene-berufe.ch unter «News».

Gut als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer zu wissen

Mitwirkung im Betrieb

Die meisten europäischen Länder kennen eine Gesetzgebung zum Thema Mitbestimmung oder Mitwirkung im Betrieb. In der Schweiz existiert das «Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben» (MitwG) seit 1993.

Der oberste Grundsatz für das Zusammenwirken von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden im Betrieb ist der Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 11.1 MitwG). Daraus folgt als Konkretisierung für Arbeitnehmende und Arbeitgebende eine Reihe von Pflichten.

Der Arbeitgebende hat der Arbeitnehmendenvertretung im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen (Art. 11.2 MitwG). Ein Anspruch auf finanzielle Mittel ist nicht vorhanden.

Eine Selbstverständlichkeit ist, dass der Arbeitgebende die Mitglieder der Arbeitnehmervvertretung in ihren Aufgaben nicht behindern darf. Dies gilt vor der Wahl, während der Amtszeit und auch nach der Amtszeit (Art. 12 MitwG). Eine Kündigung aufgrund dieser Tätigkeit ist missbräuchlich (Art. 336 OR). Der Arbeitgeber untersteht sodann einer Schweigepflicht in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmer sowie in Angelegenheiten, in denen es die Arbeitnehmendenvertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt (Art. 14.2 MitwG).

Interview mit Thomas Eugster, Mitglied des GBS-Zentralvorstandes

Vertrauensperson von Grüne Berufe Schweiz im Betrieb – was heisst das?

Thomas Eugster, stelle dich und deine berufliche Tätigkeit doch bitte kurz vor.

«Ich bin 58 Jahre alt, Vater von vier Kindern und habe fünf Grosskinder. Ich bin Vorarbeiter und arbeite meistens als Kundengärtner. Seit 35 Jahren bin ich im selben Betrieb, 33 Jahre davon als Vorarbeiter im Gartenbau. Neuerdings widme ich mich der Gartenpflege.

Unser grosser Gartenbaubetrieb ist im Aaretal im Kanton Bern angesiedelt. Er beschäftigt rund 50 Mitarbeitende und besteht seit 1952. Das Unternehmen baut und pflegt Gärten in allen Grössen. Die Mitarbeitenden sind meist in kleinen, schlagkräftigen Teams unterwegs. Die Gartenpflege mit persönlicher Kundenbetreuung ist in letzter Zeit stark gewachsen.

Ausbildung ist in unserem Betrieb ein wichtiges Thema: Es werden zwei oder drei Lernende pro Lehrjahr ausgebildet. Im Betrieb sind viele «Eigengewächse» tätig (Lernende, die nach der Lehre im Betrieb geblieben sind oder nach einer gewissen Erfahrung ausserhalb wieder in den Betrieb zurückgekehrt sind).»

Du bist in deinem Betrieb Vertrauensperson von GBS. Was bedeutet das?

«Das Betriebsklima ist mir wichtig. Darauf sollte man achten und daran arbeiten. Alle Mitarbeitenden werden von mir über Wichtiges sowie über Neuigkeiten von GBS informiert. Das passiert meistens vor einem Arbeitssicherheitsevent oder vor Semesterinformationen. Ich helfe persönlich mit, gute Problemlösungen im Betrieb zu finden.»

Wann kann ich als Mitarbeitende oder Mitarbeitender in deinem Betrieb zu dir kommen?

«In den Pausen oder über Mittag. Auf Voranmeldung auch nach der Arbeit.»

Habt ihr eine Mitarbeitenden-Vertretung in eurem Betrieb? Wie arbeitest du mit dieser zusammen?

«Wir haben eine Betriebskommission (BK), ich hatte früher sogar den Vorsitz. Diese informiert jedes Jahr an einem Anlass (Höck) nur für Mitarbeitende «auf dem Feld» ohne Chefs und Vorgesetzte. Dort werden Änderungen, Verbesserungen, Neuanschaffungen, Konfliktpunkte gesammelt, alle Probleme besprochen und Vorschläge erarbeitet.»

Habt ihr speziell Zeit und Ressourcen zur Verfügung für eure Aufgaben?

«Die Betriebskommission kann ihren Aufgaben während der Arbeitszeit nachkommen. Die Sitzungen mit den Mitarbeitenden finden generell ausserhalb der Arbeitszeit statt. Sehr oft werden diese im Nachhinein als Belohnung für gute Vorschläge und Problemlösungen mit Zeitgutschriften honoriert.»

Machst du auch Werbung für GBS in deinem Betrieb?

«Alle wissen, dass ich GBS-Mitglied bin. Ich spreche Mitarbeitende nicht gezielt an, verweigere

mich aber auch nicht einem Gespräch über GBS. Mindestens so wichtig ist aber der Einfluss der Geschäftsleitung. Wenn Mitarbeitende spüren, dass diese GBS gut und wichtig findet, hat das einen sehr grossen Einfluss. Diese Wertschätzung drückt sich bei uns in der (teilweisen) Übernahme der Mitgliederbeiträge durch den Betrieb aus (100 % für die BK, 50 % für Mitarbeitende).

Was kannst du den Betrieben und den Personen raten, die auch eine Vertrauensperson im Betrieb haben möchten?

«Sie sollten eine starke Persönlichkeit auswählen, der das Wohl des ganzen Betriebes wichtig ist. Diese muss zu ihrer Meinung stehen. Gut wäre, wenn diese Person Einblick in die Auftragsbücher hätte. Sie könnte dann übertriebene Forderungen etwas auf den Boden holen.»

Was versprichst du dir von der Verbreitung dieses Modells für Grüne Berufe Schweiz?

«Dadurch dass die Geschäftsleitung zur Sozialpartnerschaft steht und dies auch offen ausspricht, macht sie den Mitarbeitenden klar, dass sie auch Mitglieder sein sollten.»

Was sollte aus deiner Sicht zu diesem Thema im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt werden?

«Die Vertrauensleute sollten einen gewissen Schutz geniessen. Sie müssen allerdings auch eine ausgleichende Funktion im Betrieb wahrnehmen, auch mal die Interessen des Betriebes gegenüber den Mitarbeitenden vertreten.»

Thomas, danke für den Einblick in deine Tätigkeit.

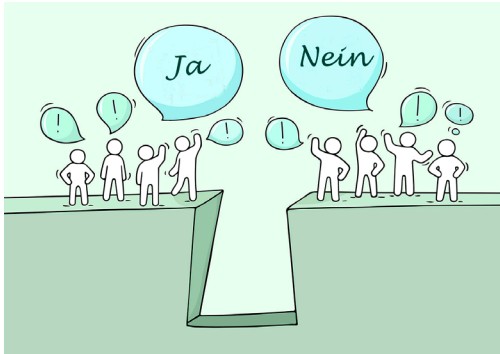


Thomas Eugster, seit 42 Jahren im GaLaBau tätig.

Arbeitnehmervertretung regeln

Die Arbeitnehmervertretung kann ihre Arbeit während der Arbeitszeit ausüben (Art. 13 MitwG). Sie hat aber bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben während der Arbeitszeit auf den Arbeitsablauf des Betriebs Rücksicht zu nehmen. Allerdings muss diese nicht entlohnt werden (Art. 13 MitwG). Sie muss lediglich freigestellt werden. Regelungen über die Lohnzahlung befinden sich meistens in den Gesamtarbeitsverträgen, leider nicht in der Grünen Branche.

Die Arbeitnehmervertretung untersteht der Verschwiegenheitspflicht gegenüber allen betriebsfremden Personen, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden betraut sind (Art. 14.1 MitwG). Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen (Art. 14.5 MitwG). Arbeitnehmervertretungen sind Vermittler und Bindeglied zwischen Mitarbeitenden, der Geschäftsleitung und externen Sozialpartnern und nehmen so eine wichtige Funktion in einer Firma ein.



Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen in der Schweiz

Die Initiative für die Bildung einer Arbeitnehmervertretung muss von den Arbeitnehmenden selbst ergriffen werden. In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmenden können diese gemäss Artikel 3 MitwG aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

Abstimmung bei erstmaliger Bestellung einer Arbeitnehmervertretung in der Schweiz

Wenn ein Fünftel – in grösseren Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitenden mindestens 100 Mit-

arbeitende – es verlangt, muss gemäss Artikel 5 MitwG eine geheime Abstimmung durchgeführt werden. In dieser wird festgestellt, ob die Mehrheit der Mitarbeitenden sich für die Einrichtung einer Mitarbeitendenvertretung entscheidet. Stimmt die Mehrheit der Mitarbeitenden für deren Einrichtung, ist die Wahl durchzuführen.

Wahl, Grösse und Amtsdauer der Mitarbeitendenvertretung in der Schweiz

Abstimmung und Wahl werden gemäss Artikel 5 MitwG von Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenseite gemeinsam organisiert. Die Wahl erfolgt gemäss Artikel 6 MitwG. Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird ebenfalls gemeinsam festgelegt. Sie muss aus mindestens drei Personen bestehen und der Grösse und Struktur des Betriebes Rechnung tragen. Die Amtsdauer der Arbeitnehmervertretung ist nicht im Gesetz festgelegt.

Gesetzlich geregelte Mitbestimmungsfelder

- Arbeitssicherheit gemäss Art. 82 UVB und Arbeitnehmerschutz;
- Betriebsübergang nach Art. 333 und 333a OR;
- Massentlassung nach Art. 335d - 335g OR;
- Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung und Auflösung des Anschlussvertrags.

In diesen Bereichen kann eine Entscheidung vom Unternehmen nur gefällt werden, wenn die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmenden einverstanden sind.

Die Schwächen des Mitwirkungsgesetzes

Die Mitwirkungsrechte beziehen sich nach Gesetz auf die Betriebsebene. Die Mitspracherechte auf überbetrieblicher Unternehmens- oder Konzernebene sind kaum geregelt. Dort, wo wichtige Entscheide über Betriebsverlegungen, Fusionen und Veräusserungen gefällt werden, fehlt in der Schweiz das gesetzliche Mitspracherecht. Ein überbetriebliches Vertretungsrecht existiert nicht.

Das Informationsrecht und die besonderen Mitwirkungsrechte enthalten keine Verpflichtung des Arbeitgebenden, über zukünftige, mögliche Massnahmen bei bedrohter Beschäftigung und über Veränderung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge zu informieren. Es fehlt eine Bestimmung, die bei Entscheiden über Inhalte, welche das Personal betreffen, eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern vorsieht.

Die Pflicht zur Information besteht ferner lediglich einmal pro Jahr.

Die Mitwirkungsrechte sind eher einfache Informationsrechte denn als echte Mitwirkungs- oder gar Mitentscheidungsrechte. Das zeigt sich beim Konsultationsrecht der Arbeitnehmervertretung bei Massentlassungen. Der Arbeitgebende muss die Arbeitnehmervertretung bzw. die Arbeitnehmenden konsultieren, wenn er beabsich-

Kontakt

Grüne Berufe Schweiz

Tel. 055 464 35 30

c/o KMU Treuhand Revisions AG

Postfach 344, 8854 Siebnen

www.gbs-gruene-berufe.ch

Redaktionsschluss für die nächsten

«GBS-Nachrichten»: 5. April 2024



Jetzt GBS-Mitglied werden!

Ganz einfach: Mit dem Smartphone den QR-Code anwählen ...



... und schon bist du auf der GBS-Website auf dem Anmeldeformular. Dort findest du alle wichtigen Informationen zur lohnenswerten Mitgliedschaft.

Der grüne Newsletter

GBS Grüne Berufe Schweiz

Kennen Sie den GBS-Newsletter noch nicht? Dann bestellen Sie ihn gleich jetzt per E-Mail: info@gbs-gruene-berufe.ch. Damit sind Sie noch aktueller über das Wichtigste rund um den GBS informiert.

tigt, eine Massentlassung vorzunehmen (Art. 335f Abs. 1 OR). Er muss also die Arbeitnehmervertretung über eine mögliche Massentlassung informieren, bevor er den definitiven Entschluss zur Massentlassung gefällt hat. Eigentlich sollte in diesem Fall der Abschluss eines Sozialplans obligatorisch sein.

Fazit

Die Mitwirkungsrechte gemäss Mitwirkungsgesetz erweisen sich als Informationsrechte und nicht als Mitsprache-, geschweige denn als Mitbestimmungsrechte. Es besteht also einiger Bedarf für zusätzliche Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen, damit die wirklichen Intentionen des Mitwirkungsgesetzes erfüllt werden können.

Zu denken geben sollte die Aussage des früheren Präsidenten der deutschen Arbeitgebervereinigung Hans Peter Stihl, der meinte, die Mitwirkungsrechte verkomplizieren und verlangen oft Unternehmenentscheide. Aber zweimal über eine Sache nachzudenken, ist sehr oft positiv.

Öffentlicher Vortrag der GBS-Sektion Zürich und Umgebung Neophyten

Thema: Welche Pflanzen sind ab Herbst 2024 im Handel verboten?

Wann: Mittwoch, 3. April 2024, 20 Uhr

Wo: Restaurant Bahnhof Bubikon (direkt am Bahnhof, gute ÖV-Verbindung)

Referenten: Bernhard Hirzel, Pflanzenkenner auf diesem Spezialgebiet, und Philipp Bachmann, Kenner der einheimischen Flora.

Zum Inhalt: Das Bafu hat zu den Neophyten eine Liste herausgegeben. Welche Pflanzen sind für die Gärtner in der Verkaufsbranche und für die Anwender relevant?

Zielpublikum: Alle GBS-Sektionen sowie alle Berufsleute der Grünen Branche

Organisator: Walter Baumann, 079 568 87 62

Keine Anmeldung nötig.