

1. Mitwirkungsleitbild

Gemäss dem Leitbild der Spital Thurgau AG basiert der Erfolg der Spital Thurgau AG auf hoher Kompetenz, grosser Dienstleistungsbereitschaft und dem Engagement ihrer Mitarbeitenden.

Wie im Leitbild formuliert, will die Spital Thurgau AG ein attraktives Unternehmen für qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sein. Die Spital Thurgau AG legt „hohen Wert auf einen konstruktiven und partnerschaftlichen Umgang“ und „fördert den offenen Dialog“. So wie die Behandlung von Patientinnen und Patienten getragen ist von „Humanität und einer ethischen Grundhaltung“, so ist auch „die Personalpolitik der Spital Thurgau AG diesen Ansprüchen verpflichtet“.

Die Mitwirkung in der Spital Thurgau AG soll den Interessenvertretenden der Mitarbeitenden stufengerecht Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen ermöglichen. Die von der Mitwirkung betroffenen Themen sind in der Tabelle über die Mitwirkungsgebiete und –rechte aufgeführt, welche den Führungsverantwortlichen die notwendige Übersicht gewährt.

Die Mitwirkung will zwischen den Mitwirkungspartnern einen Konsens finden zwischen der Realisierung von grösstmöglicher Humanität (Menschlichkeit), Effektivität (Wirksamkeit) und Effizienz (Wirtschaftlichkeit) in der Gestaltung der Arbeit zur Erfüllung des Leistungsauftrages des Unternehmens.

Diese Mitwirkungsvereinbarung soll einerseits die soziale Verantwortung der Geschäftsleitung und der Führungsverantwortlichen für die im Unternehmen beschäftigten Mitarbeitenden und deren Familien fördern.

Andererseits sollen aber auch die Mitarbeitenden motiviert werden im Interesse des Unternehmens zu denken und zu handeln.

Wir wollen die bisherige Mitwirkungspraxis inhaltlich, strukturell und organisatorisch optimieren und stetig weiterentwickeln.

Der Leitgedanke der Arbeitnehmervertretung lautet

Mitdenken – Mitgestalten – Mitbestimmen – Mitverantworten – Mitgewinnen

Gesetzliche Grundlagen für die Mitwirkung und den Abschluss eines Firmenvertrags:

- Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993 (Bund)
- Gesetz über den Verbund der kantonalen Krankenanstalten vom 10. Februar 1999 (Kanton Thurgau)

2. Zielsetzungen der Mitwirkung

Ausgehend vom Mitwirkungsleitbild verfolgen beidseitig die Mitwirkungspartner folgende Zielsetzungen

- Umsetzung der personalpolitischen Leitsätze aus dem Leitbild.
- Gestaltung von attraktiven und fortschrittlichen Arbeitsbedingungen.
- Schaffung und Erhaltung eines guten Images in der Öffentlichkeit als attraktive und fortschrittliche Arbeitgeberin.
- Schaffung und Erhaltung eines angenehmen Arbeits- und Betriebsklimas
- Die Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden in einem partnerschaftlichen Sinne, als Teil einer modernen Unternehmenskultur zu gestalten.
- Die Wahrung des Arbeitsfriedens und die Förderung einer konstruktiven Kommunikationskultur mit definierten Konfliktledigungsverfahren.
- Laufende Verbesserung der Führungsqualität der Entscheidungsträger auf allen Unternehmensebenen sowie eine stabil hohe Vorgesetzten- und Mitarbeiterzufriedenheit.

Dies erreichen wir durch

- Attraktive Arbeits-, Sozial- und Leistungsbedingungen im FIV
- Erhaltung der Arbeitsplätze
- Sozialverträgliche und familienfreundliche Personalpolitik
- Humane Arbeitsplatz und Arbeitszeitgestaltung
- Sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen
- Bedürfnisorientierte Aus- und Weiterbildungsangebote
- Gleichstellungscontrolling

3. Zusammenarbeit und Information

3.1 Grundsatz der Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit im Betrieb setzt eine umfassende und frühzeitige Information zwischen Geschäftsleitung, Vorgesetzten und Mitarbeitenden voraus. Vorgesetzte und Mitarbeitende orientieren sich gegenseitig über alle wichtigen Fragen der Arbeit, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsverhältnisses. Die GL sorgt für eine umfassende, stufen- und zeitgemässe Information der Vorgesetzten um eine optimale Führung im Betrieb zu ermöglichen. Im Dialog wird offen und umfassend über Zusammenhänge und Hintergründe von Entscheidungen und betrieblichen Vorgängen informiert.

3.2 Innerbetriebliche Zusammenarbeit

Zwischen CEO und GePeKo-Präsident, Spitaldirektoren und PeKo-Präsidenten findet ein regelmässiger Informationsaustausch statt. Die Geschäftsleitung der STG AG und die GePeKo informieren sich gegenseitig periodisch über interessierende Fragen. Mindestens zwei Mal pro Jahr findet ein Gespräch zwischen der Geschäftsleitung der STG AG und der GePeKo statt; die einzelnen Personalkommissionen treffen sich mit den Spitaldirektionen mindestens zwei Mal pro Jahr. Gespräche zwischen dem/der Vorsitzenden der Geschäftsleitung der Spital Thurgau AG und dem/der GeschäftsleiterIn von **personalthurgau** finden je nach Bedarf statt.

3.3 Sicherstellung der Information

Die GePeKo, die PeKo und deren Mitglieder erhalten und beschaffen sich von der Geschäftsleitung, der Spitaldirektion, der Personalleitung, den Arbeitnehmenden oder anderen Informationsquellen alle Informationen, die für ihre Tätigkeit unerlässlich sind. Die Spitaldirektionen stellen sicher, dass die PeKos die Informationen erhalten, die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Dies kann insbesondere gewährleistet werden durch Einladung von PeKo-Mitgliedern zu allgemeinen oder speziellen Informationsveranstaltungen.

Bei wichtigen Fragen, die eine umfassende Information erfordern, können im Einvernehmen zwischen GL und PeKo Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden.

3.4 Stellung von personalthurgau

personalthurgau ist als Beauftragte der Gesamtpersonalkommission der Spital Thurgau AG und als Dachverband der Personalverbände Vertragspartnerin der Spital Thurgau AG. Die Verhandlungsdelegation besteht arbeitnehmerseitig aus dem/der GeschäftsführerIn von **personalthurgau**, dem/der PräsidentIn der Gesamtpersonalkommission sowie einer/m VertreterIn der Verbände.

4. Schlichtungsbemühungen bei Meinungsverschiedenheiten

4.1 Stufengerechte Lösungen

Die Standorte der Spital Thurgau AG und ihre Personalkommissionen suchen bei Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf die Umsetzung und Auslegung des Firmenvertrags gemeinsam stufengerechte Lösungen, sofern es sich nicht um Fragen von allgemeinem Interesse für die Spital Thurgau AG handelt. **personalthurgau** und/oder die Gesamt-Personalkommission können von den Personalkommissionen beigezogen werden.

4.2 Keine Einigung, Fragestellung von allgemeinem Interesse

Wird keine Einigung erzielt oder handelt es sich um Fragestellungen von allgemeinem Interesse für die Spital Thurgau AG, können die Beteiligten die Problemstellung an die Geschäftsleitung der Spital Thurgau AG bzw. an **personalthurgau** und/oder die Gesamt-Personalkommission weiterleiten.

4.3 Vermittlungsperson

Die Vertragspartner und die Gesamt-Personalkommission verpflichten sich, von ihnen selbst eingebrachte oder an sie weitergeleitete strittige Fragestellungen zur Umsetzung und Auslegung des Firmenvertrags innert angemessener Frist zu behandeln. Kommt keine Einigung zustande, prüfen die Beteiligten, ob die Einigungsbemühungen mit Hilfe einer Vermittlungsperson weitergeführt werden sollen. Allfällige Kosten eines Vermittlungsverfahrens werden von den Vertragspartnern je zur Hälfte getragen.

4.4 Schiedsgericht

Wird ersichtlich, dass der Beizug einer Vermittlungsperson nicht sinnvoll ist oder nicht gewünscht wird oder führen die Gespräche unter Beizug einer Vermittlungsperson zu keiner Einigung, kann innert 30 Tagen ab Feststellung der Nichteinigung das Schiedsgericht angerufen werden.

4.5 Schiedsverfahren

Das Schiedsverfahren ist im Firmenvertrag unter 1.8.4 geregelt.

4.6 Einwirkung

Wird im Rahmen innerbetrieblicher Verfahren zur Beilegung strittiger Fragen festgestellt, dass Bestimmungen des Firmenvertrags verletzt wurden, verpflichten sich die Beteiligten, auf den verantwortlichen Personenkreis einzuwirken, so dass innert angemessener Frist der Vollzug gemäss der erzielten Vereinbarung erreicht wird.

5. Mitwirkungsrechte

5.1 In welchen Fällen kommt das Mitwirkungsrecht zum Tragen

Mitwirkungsrecht

Es bedeutet, dass in projekt- und prozessorientierten Managementmassnahmen* die PeKo bzw. **personalthurgau** vor der definitiven Projektauftragserteilung an die verantwortliche Person bzw. Gremien, stufengerecht (Stufen 1-3) einbezogen werden müssen. Bei mitwirkungsrelevanten Vorhaben der Stufe 3 hat die PeKo bzw. **personalthurgau** ein Anrecht, den Projektauftrag und die Projektorganisation mitzuentcheiden. Inwieweit Projektinhalte mitbestimmungspflichtig sind regelt die Tabelle über die Mitwirkungsgebiete und –rechte oder situativ eine projektbezogene Mitwirkungsvereinbarung.

*als projekt- und prozessorientierte Managementmassnahmen gelten alle Vorhaben, die ausserhalb der normalen Arbeitsaufgaben in Form einer Projektorganisation oder Arbeitsgruppe interdisziplinär bearbeitet, zeitlich befristet, und zuhanden einem Auftraggeber bearbeitet werden.

5.2 In welcher Weise wird das Mitwirkungsrecht ausgeübt

Information (Stufe 1)

Bedeutet, dass die Spital Thurgau AG immer zuerst intern über betriebliche Angelegenheiten orientiert und Gelegenheit zur Aussprache gibt, bevor sie die Öffentlichkeit informiert. Eine Information kann von den Partnern beantragt werden. Information bedeutet die Orientierung der Partner über unveränderbare Tatsachen, Absichten und Entscheide der Spital Thurgau AG. Diese Mitteilungen sollen in der bestgeeigneten Art und Weise erfolgen. Das Recht auf Information als erste Mitwirkungsstufe kommt in allen Fällen zum Tragen, wo keine höhere Mitwirkungsstufe vorgesehen ist.

Mitsprache (Stufe 2)

Bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Spital Thurgau AG mit den berechtigten Partnern beraten werden. Der von der Spital Thurgau AG gefällte Entscheid ist den Partnern sofort bekannt zu geben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

Mitentscheidung (Stufe 3)

Bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten eine Entscheidung nur mit Zustimmung sowohl der berechtigten Partner als auch der Spital Thurgau AG getroffen werden kann.

Selbstbestimmung (Stufe 4)

Bedeutet, dass einzelne Aufgaben den Partnern zur selbständigen Wahrnehmung übertragen werden. Die mit der Spital Thurgau AG ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

→ **Siehe Tabelle**

Vision: Die Peko-Präsidentin bzw. der Peko-Präsident eines Hauses ist jederzeit darüber informiert, was im Haus mit dem Personal geschieht.

5.3 Die Mitwirkung durch den einzelnen Mitarbeitenden

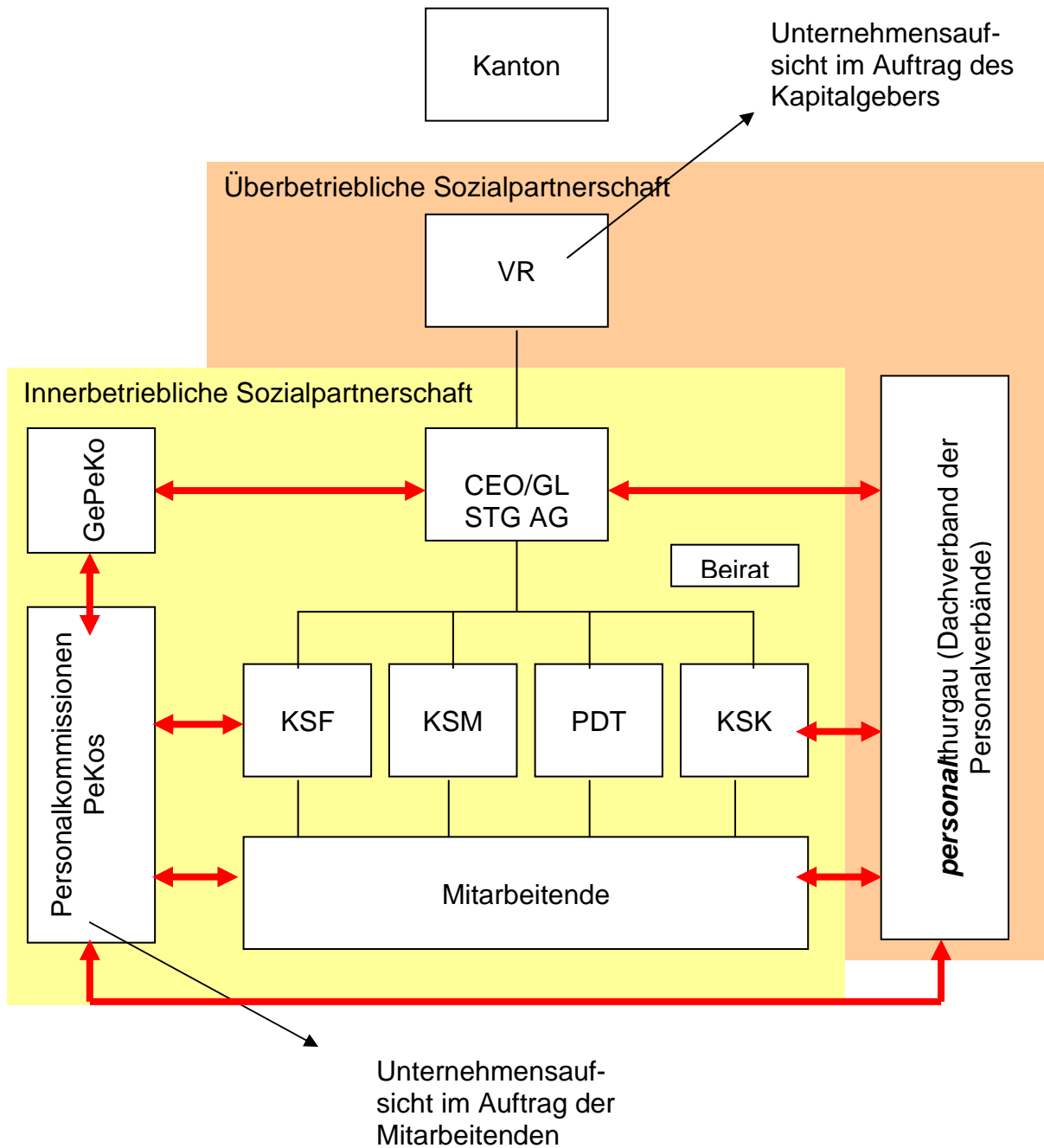
Zusammensetzung

Die Mitwirkung auf der Arbeitsplatzebene **erfolgt individuell durch den Mitarbeitenden selbst**. Der Mitwirkungspartner ist der direkte Vorgesetzte. Seine Anliegen bringt er/sie auf dem Dienstweg bzw. mit den entsprechenden Mitwirkungsinstrumenten ein. Der Mitarbeitende kann sich dabei durch ein Mitglied der Peko oder durch **personalthurgau**/eine Verbandsvertretung beraten und / oder begleiten lassen.

Aufgaben

Die Mitwirkung am Arbeitsplatz verfolgt das **Ziel**, einerseits das Erfahrungswissen des Arbeitnehmenden einzubringen und andererseits Arbeitsabläufe die unmittelbar die persönliche, individuelle Arbeitsaufgabe und den Mitarbeitenden selbst betreffen, zu optimieren.

6. Organigramm Anspruchsgruppe Mitarbeitende



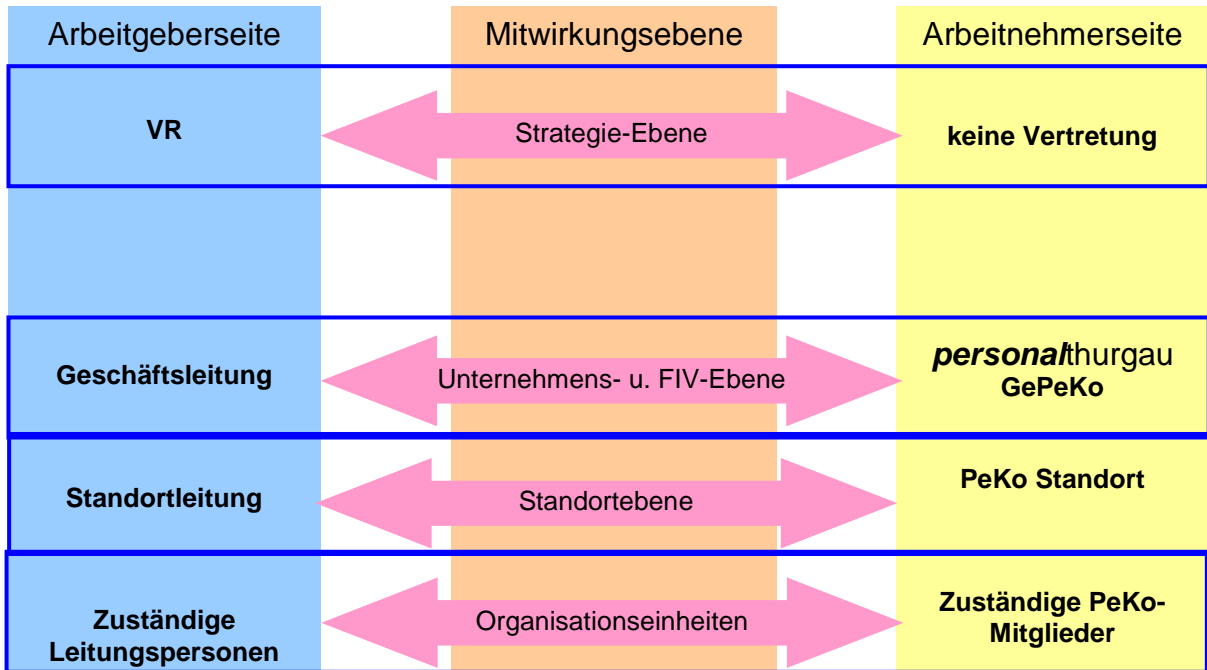
Gleichwertige (Sozial-) Partnerschaft als Grundlage eines Interessenaustausches der Anspruchsgruppen gegenüber des Unternehmens.



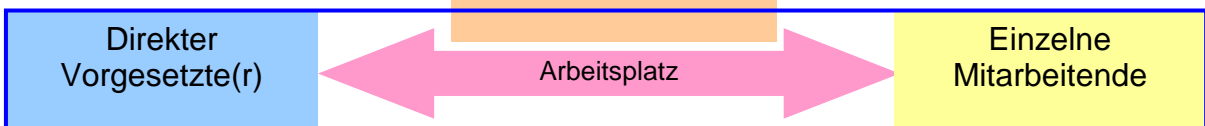
7. Mitwirkungsebenen und -Partner

Mitwirkung, als gleichwertige (Sozial-)partnerschaft, findet zwischen der Linienorganisation (d.h. den entsprechenden Leitungsgremien und linienverantwortlichen Führungspersonen) und den durch Firmenvertrag, Gesetz und Wahlen legitimierten Mitglieder der Personalkommissionen bzw. deren Gremien statt.

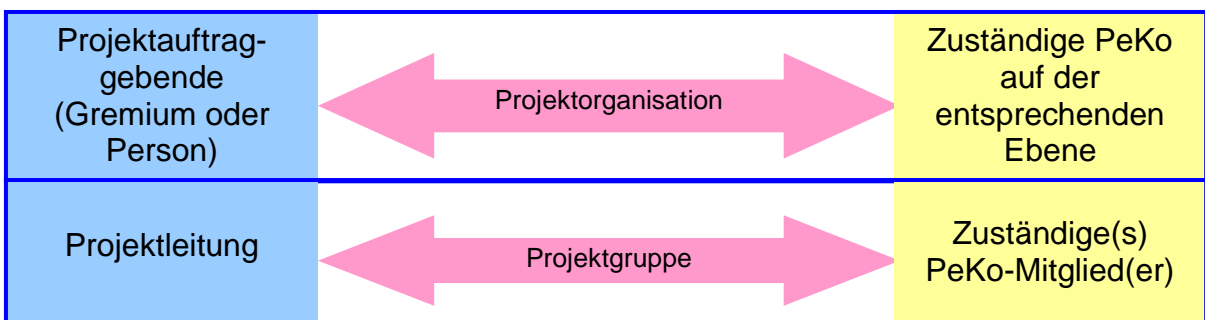
Kollektive Mitwirkung:



Individuelle Mitwirkung:



Projektbezogene Mitwirkung:



personalthurgau (Dachverband der Personalverbände)

8. Die Mitwirkungsgebiete und –rechte

Diese Tabelle gilt in Ergänzung des FIV. Themen, die im FIV geregelt sind (z.B. Mitwirkung bei Massenentlassungen), sind in der Tabelle i.d.R. nicht aufgeführt.

Legende: 1 = Information 2 = Mitsprache 3 = Mitentscheidung 4 = Selbstbestimmung	Personalkommission und personalthurgau	Mitarbeiter/in / Arbeitsplatz	Bemerkungen
Mitwirkungsgebiet / Thema:			
Arbeitsvertragliche Bestimmungen			
...			
Firmenvertrag und Reglemente	3	1	
Lohngespräche	2	2	
Interne Regelung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften im Bereich Gesundheitsschutz	2	1	
Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge	3	1	
Führung			
Strategie / Ziele	1	1	
Leitbild / Führungsgrundsätze	2	1	
Organigramm / Organisationsstrukturen	1	1	
Funktionsdiagramm und Kompetenzenregelungen	1	1	
Stellenbeschriebe	1	2	
Managementsysteme / Handbuch (ISO XX, EFQM, etc.)	2	1	
Geschäftsgang, Zukunftsaussichten, Auswirkungen auf Beschäftigten und Beschäftigung (mind. 1x jährlich)	1	1	Stufengerecht Mitwirkungsgesetz Art.9
Erfolgsrechnung / -Bilanz / Kennzahlen / Statistiken	1	1	
Kommunikationskonzept in Bezug auf die Mitwirkung	3	1	
Hauszeitung Vertretung Redaktionskommission, Publikationen	1	2	
Umstrukturierungen / Reorganisationsprojekte			
Projektähnliche Managementvorhaben und – Massnahmen mit Auswirkungen bei mehreren Personen auf Arbeitsort (auch Abteilungswechsel), Aufgaben, Arbeitszeiten, Lohn, Hierarchiestufe, Diensterteilung (z.B. Arbeits- und Freiblöcke), Pensum oder das Anstellungsverhältnis als Ganzes.	2	2	
Massenentlassungen im Sinne von 4.2 FIV	2	1	Gemäss FIV
Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts	2	1	OR 333a
Fusionsvertrag vor Beschlussfassung	2	1	FuG Art. 28
Sozialplan	3	1	
Arbeitszeit			
Standortbezogene Arbeitszeitregelungen bzw. -modelle	3	1	
Organisationseinheit-bezogene Arbeitszeitregelungen bzw. -modelle	3	1	
Dienstplanung		2	
Persönliches Zeitkonto		2	
Arbeitseinsatzplan / Dienstplan (vier Wochen vor Einsatz)		2	
Ausgleichung von Zeitguthaben		2	
Zuweisung anderer zumutbarer Arbeit, um die Jahres-Soll-Arbeitszeit zu erreichen.		2	

Legende: 1 = Information 2 = Mitsprache 3 = Mitentscheidung 4 = Selbstbestimmung	Personalkommission und personalthurgau	Mitarbeiter/in / Arbeitsplatz	Bemerkungen
Mitwirkungsgebiet / Thema:			
Personalpolitik / Personalentwicklung			
Grundsätze der Personalpolitik	2	1	
Stellenplan	2	1	
Kollektive Personalentwicklungsmassnahmen	2	1	
Auswertungen der Personalbeurteilungen	1	1	
Massnahmen aus Umfragen der Personalfriedenheit	2	1	
Stellenbeschreibungen	-	2	
Aus- und Weiterbildungskonzept	2	1	
Fortbildungsangebot	2	2	
Datenschutzgesetz, interne Regelung	3	1	
Gestaltung der Arbeitsbedingungen			
Investitionsvorhaben mit wesentlichen Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen	2	1	
Planung und Gestaltung des Arbeitsplatzes und –umfelds		2	
Verbesserungs- und Vorschlagswesen-System (Ideenmanagement)	2	2	
Entwicklung Lohnsystem: Information über Lohnvergleiche, Planung von strukturellen Erhöhungen / Lohnentwicklung bei einzelnen Berufen u.ä.	2	1	
Statistik über Prämien bei Sonderleistungen	1	1	
Gesundheitsvorsorge / Arbeitssicherheit			
Konzept zur Gesundheitsvorsorge	2	2	
Mitarbeit in Arbeitsgruppe Arbeitssicherheit, regelmässige Informationen	2	1	
Statistiken zu Gesundheit, Berufsunfällen /-krankheiten	1	1	
Arbeitssicherheit und Arbeitnehmerschutz	2	2	Gemäss Mitwirkungs- gesetz und Arbeitsgesetz
Personalverpflegungsmöglichkeiten	2	2	Art. 29-36 V3 ArG
Aufklärung über gesundheitliche Gefahren am Arbeitsplatz	1	1	
Gestaltung von Ruheräumen	2	2	
Gleichstellung / sexuelle und psychische Belästigung			
Gleichstellungsfragen, Umsetzung Gleichstellungsgesetz	2	2	
Wahl von Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz	3	1	
Kollektive Interessenvertretung			
Vorschlag der Vertretung in der Pensionskassenkommission	4	1	
Wahl Delegierte (Arbeitnehmersvertreter) der Pensionskasse	4	1	
Bezug und Verwaltung Bildungsurlaubstage PeKo	4	1	
Delegierte für Projektarbeit bestimmen	4	1	
Projektbezogene Mitwirkungsvereinbarungen	3	1	

Die Gesamt-Personalkommission und **personalthurgau** sind berechtigt, allenfalls unter Beizug von Fachpersonen, und nach Absprache mit der Geschäftsleitung der Spital Thurgau AG an den einzelnen Standorten Erhebungen über die Umsetzung des Firmenvertrags anzustellen. Ein Besuch wird der betreffenden Spitaldirektion unter Angabe der interessierenden Fragen eine Woche zum Voraus angekündigt.

9. Vertragsverhandlungen

Die Vertragspartner verpflichten sich, auch während der Vertragsdauer ernsthaft und nach Treu und Glauben zu verhandeln, wenn eine nach der Meinung eines Vertragspartners wichtige Frage des Vertragsverhältnisses

- der Abklärung bedarf, oder
- im Firmenvertrag anders oder zusätzlich geregelt werden muss.

10. Definitionen

Rechtzeitige und umfassende Information

*In der Auslegung dieses Gesetzestextes stellt sich die Frage, was bedeutet «**rechtzeitig und umfassend**» sowie «**alle Angelegenheiten**»? Gemäss dem Kommentar des Mitwirkungsgesetzes (Walo C. Ilg, Kommentar über das Bundesgesetz über die Information der Arbeitnehmer in den Betrieben, Schulthess Polygraphischer Verlag, 1999) kann man von folgenden Definitionen ausgehen:

«Eine **rechtzeitige Information** ist eine zeitlich gebotene. Zeitlich geboten ist eine Information dann, wenn sie die zu treffende Entscheidung nicht vorweg nimmt und so erst der Arbeitnehmervertretung erlaubt, die Entwicklung der Unternehmung mitzuverfolgen und so zu begreifen, warum denn die Unternehmens- oder Betriebsleitung in einer besonderen Frage diese oder jene Entscheidung treffen wird.»

«**Umfassend ist eine Information** dann, wenn sie alle jene Elemente offen legt, welche einem ausserhalb der Willensbildung Stehenden erlaubt zum gleichen Denkergebnis wie der Willensherr zu kommen».

«Unter **allen Angelegenheiten** sind solche von allgemeiner Tragweite zu verstehen, welche die oder einen Teil der im Betriebe arbeitenden Arbeitnehmer und mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen...Hier ist auf die gesamtarbeitsvertragliche Praxis zurückzugreifen, wonach diese Kompetenzdefinition sehr weit verstanden wird. Es fällt darunter jede Frage, die von betrieblicher Relevanz ist und die für die Erfüllung der Aufgaben der Arbeitnehmervertretung notwendig ist».

Wirtschaftliche Angelegenheiten, Umstrukturierungen

Die **wirtschaftlichen Angelegenheiten, Umstrukturierungen oder Reorganisationen**, über die das Unternehmen zu unterrichten hat, sind weit zu verstehen, zum Beispiel:

- die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens,
- die Auslastungs- und Belegungslage,
- das Investitionsprogramm,
- Rationalisierungsvorhaben,
- Organisations- und Arbeitsmethoden,
- die Einschränkung, Stilllegung oder Ausgliederung (Outsourcing) von Betrieben, Abteilungen oder von Betriebsteilen,
- die Verlegung von Betrieben, Betriebsteilen oder Abteilungen
- der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder von Betrieben,
- die Änderung von Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks,

- sonstige Vorgänge oder Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeitenden wesentlich berühren können.

Personalrelevant

Eine Veränderung ist personalrelevant, wenn bei einer oder mehreren Personen Arbeitsort (auch Abteilung), Aufgaben, Arbeitszeiten, Lohn, Hierarchiestufe oder Diensterteilung (z.B. wie viele Tage in der Regel am Stück gearbeitet wird) verändert wird oder es zu einer oder mehreren Kündigungen kommt.

Frauenfeld, 1. Januar 2009