

Gesetz und Recht

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **67 (1975)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **15.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Gesetz und Recht

Rechtsfragen und Gerichtsurteile

Verantwortlich: Prof. Dr. Edwin Schweingruber

Sumpflüten der Rezession

Vorweg sei auf die von den Spitzenverbänden am 29. April 1975 gemeinsam beschlossenen Empfehlungen zu kollektiven Vereinbarungen bei Betriebsschliessungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen hingewiesen (Text siehe Anhang!).

Die Bewährungsprobe zu einem sachgemässen und sozial vertretbaren Verhalten im Gebiete der Arbeitsverhältnisse wird von den Arbeitgebern und im allgemeinen, soweit wir sehen, bis jetzt gut bestanden. Wir meinen: Massnahmen zur Bewältigung von Schwierigkeiten bei der Erhaltung der Arbeitsplätze sollen nicht mit superschlauen Abreden, namentlich nicht mit sogenannten Einzelabschlachtungen im Betrieb, sondern im Kontakt zwischen den zuständigen Berufsverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besprochen und auf verbandlicher Ebene beschlossen werden. Wo ein GAV gilt, ist besonders darauf zu achten, dass nicht gegen diesen verstossen wird. Einzelabreden eines Arbeitgebers mit beteiligten Arbeitnehmern zu deren Ungunsten sind nach Gesetz nichtig, also unwirksam. Werden sie gleichwohl vorgenommen, so riskiert der Arbeitgeber später einmal Nachforderungen (OR 341, 357).

Anders verhält es sich mit kollektiven Vereinbarungen zwischen den Berufsverbänden oder, beim Firmen-GAV, mit der beteiligten Gewerkschaft. Abweichungen vom GAV können, Schriftform und korrekte beidseitige Unterzeichnung vorausgesetzt, als Zusatzverträge oder (vorübergehende) Abänderungen des Grundvertrages rechtlich anerkannt werden, sogar bei einer vorübergehenden Aufhebung einer Norm (OR 356c).

Ausserhalb eines GAV stehende Arbeitsbedingungen – also wo kein GAV anwendbar ist, ebenso bei Arbeitsbedingungen (Löhnen), die bisher über den Ansätzen des GAV lagen – sind individuelle Abreden grundsätzlich möglich; auch solche mit der ganzen Belegschaft, soweit das Einverständnis jedes Arbeitnehmers sichtbar ist. Ein kleiner Strauss von Sumpflüten der Rezession, denen wir begegnet sind, möge als Warnung dienen, wie man es nicht «machen» kann.

1. Kann ein Arbeitgeber-Verband sich durch Beschluss seiner Mitgliederversammlung auflösen und sich mitsamt der beteiligten Mitglieder des laufenden und nicht gekündigten GAV entledigen?

Der Versuch ist gemacht worden. Die Gewerkschaft hat dem betreffenden Arbeitgeber-Verband jedoch zu bedenken gegeben: Ein Berufsverband in der Rechtsform eines Vereins kann wohl jederzeit seine Auflösung (durch Vereinsbeschluss) beschliessen (ZGB 76). Damit eröffnet er das sogenannte Liquidationsverfahren: Feststellung der Aktiven und Passiven, insbesondere die korrekte Erledigung der hängigen Verpflichtungen, wofür der Verband und die Liquidatoren persönlich verantwortlich sind. Der Verband (Verein) kann sich also nicht von einem Tag auf den andern tot erklären. Er existiert vorläufig als juristische Person weiter und hat die hängigen Verpflichtungen zu erfüllen: Als Verband nach aussen und auch mit Wirkung auf seine Mitglieder, zum Beispiel bei einem GAV.

Der GAV besteht also weiter, bis er ordnungsgemäss vom Arbeitgeberverband gekündigt oder auf den neugegründeten Verband(!) mit Zustimmung der Gewerkschaft übertragen wird. Siehe ZGB 58, OR 913, 917. *Ref. 397.*

2. Können Übervertragslöhne (das heisst über dem GAV-Minimallohn liegende Löhne) durch Einzelabrede abgebaut werden?

Während der GAV-Minimallohn gegen Einzelabreden gesetzlich geschützt ist (OR 341, 357), sind «Übervertragslöhne» und andere Positionen, die günstiger als diejenigen des GAV sind, durch den GAV nicht geschützt. Es gilt Einzelvertragsrecht. Auch so kann der Arbeitgeber nicht einseitig eine Kürzung vollziehen. Er muss das Einverständnis seines Arbeitnehmers einholen – oder kündigen und bis dahin die bisherigen Arbeitsbedingungen respektieren. Also miteinander reden und sich allenfalls über die Vertragsänderung (auch in zeitlicher Hinsicht) verständigen, siehe OR 115. Denkbar ist auch eine Kombination, die sogenannte «Änderungskündigung» (Komm. Schweingruber zum Arbeitsvertrag 1974, Seite 228). *Ref. 399.*

3. Kann eine Firma ihre Leistungen an die Pensionskasse (PK) einstellen und dem Personal zumuten, es solle anstelle der Firmabeiträge den halben dreizehnten Monatslohn in die PK abführen lassen?

Die Antwort lautet einfach: Es ist unbedingt, auch hinsichtlich der Finanzierung einer PK, gemäss dem Stiftungsreglement vorzugehen. Abweichungen wird auch die Aufsichtsbehörde über die Stiftung nicht dulden. Überdies wäre zu beachten, dass der Arbeitgeber von Gesetzes wegen verpflichtet ist, falls die Arbeitnehmer Beiträge leisten, zur gleichen Zeit mindestens gleichhohe Beiträge zu leisten (OR 331 Absatz 3).

Sieht sich der Arbeitgeber gezwungen, seine PK auf eine andere Grundlage zu stellen, so geht der Weg über eine Revision des Stiftungsreglements. Bis es soweit ist, gilt das bisherige. Es kann den Versicherten nicht verwehrt werden, sich gegen die Verschlechterungen zur Wehr zu setzen und nötigenfalls aus dem Betrieb rechtzeitig auszutreten, womit sie sich die bisherigen Austrittsleistungen sichern können. *Ref. 398.*

4. Ist Kurzarbeit wie zum Beispiel der Übergang zur 40-Stunden-Woche durch Anordnung im Betrieb, oder in einer Abrede mit jedem einzelnen Arbeitnehmer oder der Gesamtheit der Belegschaft (Arbeiterkommission) rechtlich zulässig?

Bei der Beantwortung ist eine dreifache Unterscheidung geboten.

a) Es gilt im betreffenden Beruf bzw. Betrieb kein GAV. Die bestehenden Arbeitsbedingungen sind folglich nicht durch einen GAV geschützt. Sie beruhen auf den Einzelarbeitsverträgen, mögen dieselben schriftlich abgefasst worden sein oder sich aus den faktisch gehandhabten Arbeitsbedingungen ergeben. Es gilt sinngemäss das oben unter Ziffer 2 Gesagte. Korrekturen mag der Arbeitgeber bezüglich der Arbeitszeit und des Lohnes (Monatslohn) unter Respektierung der genannten Formalitäten in die Wege leiten.

b) In vergangenen Jahrzehnten galten die Arbeitszeiten in den GAV meistens als Höchstarbeitszeiten. Sie hatten den Sinn, die beteiligten Arbeitnehmer vor übertrieben langen Arbeitszeiten zu

schützen. Arbeitszeitverkürzungen verstießen nicht gegen eine solche Höchst-arbeitszeit.

c) Seit langem ist es aber üblich, in den *GAV normale betriebliche Arbeitszeiten* festzusetzen, wiederum zwingend-normativ, aber zwingend nach oben und unten. Beispiel: «Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 44 Stunden.» Von einer solchen Bestimmung lässt sich vielerlei ableiten: Die zuschlagspflichtigen Überstunden, aber auch der normale Lohn und schliesslich auch die Ausrechnung der sogenannten Sozialleistungen bei Krankheit, Militärdienst, bei Absenzen und für die Ferien – jedenfalls dann, wenn für die Berechnung keine speziellen Bestimmungen aufgestellt werden. Der Arbeitgeber hat in diesem normalen Umfang Arbeit zuzuweisen und kommt in Verzug, wenn er die angebotenen Dienste nicht annimmt. Er muss den bezüglichen Lohn bezahlen (OR 321c). Kurzarbeit mit entsprechender Lohnkürzung verstösst gegen die zwingende Norm im GAV. Hier kann nur ein kollektives Abkommen (Zusatzabkommen, befristete Abweichung vom Grundvertrag), abgeschlossen und unterzeichnet von den gleichen Vertragsparteien wie beim Grundvertrag und somit auch mit der normativen Wirkung eines GAV ausgestattet (OR 357) mit rechtlicher Haltbarkeit zum Ziele führen. Dieses Vorgehen entspricht den Empfehlungen der Spitzenverbände. Ref. 411.

5. Verzicht der Arbeitnehmer auf den dreizehnten Monatslohn pro 1975 mit Unterschriften – gleichwohl Kündigungen einen Monat später auf die vertraglichen Kündigungstermine.

Vorausgesetzt dass der dreizehnte Monatslohn bisher im Betrieb anerkannt oder versprochen worden war, ist zu erwägen, dass die Verzichtserklärungen eingehandelt wurden gegen die Zusage oder mit der Begründung, dass durch dieses Entgegenkommen die Arbeitsplätze erhalten werden könnten. Das ist eine Beweisfrage; immerhin eine Situation, die glaubhaft ist. Wird die Zusage vom Arbeitgeber gebrochen, so ist ein Widerruf der Verzichtserklärungen naheliegend. Der Jurist wird eine zweiseitige Vereinbarung konstruieren und, da die eine Partei ihr Versprechen (ihre Leistung) nicht erfüllt, der andern gestatten müssen, ihrerseits die Verzichtserklärung zu widerrufen. Man kann auch an einen Grundlagenirrtum, wenn nicht unter Umständen an eine absichtliche Täuschung bei der Einholung der Verzichtserklärungen denken. Solche Umstände bewirken die Unverbindlichkeit der Verzichtserklärung (OR 24, Ziffer 4, 28). Der Arbeitnehmer wird gegebenenfalls den pro-rata-Anspruch auf den 13. Monatslohn beim Weggang geltendmachen.

Bei eingehandelten anderen Konzessionen können analoge rechtliche Überlegungen zutreffen. Ref. Z.

Edwin Schweingruber

Anhang

Empfehlungen zu Vereinbarungen über Verhaltensrichtlinien bei Betriebsschliessungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen

Im Bestreben, die wirtschaftlich und sozial nachteiligen Folgen von Betriebsschliessungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen nach Möglichkeit zu mildern sowie die Wiedereingliederung betroffener Arbeitnehmer zu fördern, empfehlen die unterzeichnenden Spitzenverbände, nämlich

der Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen,
der Vorort des Schweizerischen Handels- und Industrie-Vereins,
der Schweizerische Gewerbeverband,
der Schweizerische Bauernverband,
einerseits und

der Schweizerische Gewerkschaftsbund,
die Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände,
der Christlich-nationale Gewerkschaftsbund der Schweiz,
der Landesverband freier Schweizer Arbeiter,
der Schweizerische Verband evangelischer Arbeitnehmer,
andererseits,

den ihnen angeschlossenen Organisationen, Vereinbarungen über Verhaltensrichtlinien bei der Schliessung von Betrieben, Betriebsteilen oder Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen zu treffen, soweit sie dies nicht schon getan haben.

1. Gegenstand solcher Vereinbarungen sollen Betriebsschliessungen sowie Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sein, sofern davon eine erhebliche Zahl von Mitarbeitern betroffen wird.
2. Über vorgesehene Betriebsschliessungen oder Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sind die betroffenen Belegschaften, ihre betrieblichen Vertretungen und die zuständigen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände frühzeitig zu informieren. Die Information soll so umfassend wie möglich sein und Angaben über die Gründe sowie über die in Aussicht genommenen Massnahmen enthalten.
3. Soweit notwendig, soll eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Amtsstellen der Gemeinde oder, wo es die Verhältnisse rechtfertigen, des Kantons angestrebt werden, insbesondere hinsichtlich der Vermittlung von Arbeitsplätzen und Wiedereingliederung der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer. Auch die Stellenvermittlungsdienste der Verbände sollen beigezogen werden.
4. Die Unternehmen sind anzuhalten, rechtzeitig einen Sozialplan auszuarbeiten, der die Massnahmen umfasst, welche die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassungen mildern sollen. Dazu gehören die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche und Verpflichtungen, wie

- Kündigungsfristen,
- Lohnzahlungspflicht inkl. Nebenleistungen, die Lohnbestandteil sind,
- betriebliche Personalvorsorge,
- Abgangsentschädigung, soweit nicht durch Freizügigkeitsleistungen ersetzt.

Ferner sind im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten weitere Leistungen und Massnahmen zu prüfen, wie

- Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen bei teilweiser Betriebsschliessung,
- innerbetriebliche Umschulung,
- Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche,

- Verlängerung oder, auf Wunsch des Arbeitnehmers, Verkürzung der Fristen der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung,
- zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen,
- Durchhalteprämien für Arbeitnehmer, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus verpflichten,
- Umzugserleichterungen,
- Betriebswohnungen,
- Vorzeitige Pensionierung oder besondere Leistungen aus der Personalvorsorge.

5. Die Verhandlungen über den Sozialplan sollen mit der Personalkommission geführt werden; diese kann den sofortigen Beizug der beidseitigen Vertragsparteien verlangen.

In Betrieben, in denen keine Personalvertretung besteht, sollen die Verhandlungen mit der Belegschaft und den Vertretern der vertragschliessenden Arbeitnehmerorganisationen geführt werden.

Soweit es die Verhältnisse nahelegen, kann auch verabredet werden, dass die Verhandlungen zuerst zwischen Unternehmen beziehungsweise Arbeitgeberverband und Vertretern der zuständigen Arbeitnehmerorganisationen aufgenommen werden und die betrieblichen Personalkommissionen erst in einem späteren Zeitpunkt beizuziehen sind.

6. Den angeschlossenen Organisationen wird empfohlen, Vereinbarungen über eine obligatorische Zugehörigkeit aller vertragsunterstellten, versicherbarer Arbeitnehmer zur Arbeitslosenversicherung vorzusehen unter hälftiger Übernahme der Prämie durch den Arbeitgeber.

7. Das Bestreben, allseitig möglichst tragbare Lösungen zu erarbeiten, soll Grundlage der Gespräche zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen sein. Die Vertragsparteien sollen sich dabei an den Grundsatz von Treu und Glauben halten.

Die unterzeichnenden Spitzenverbände verpflichten sich, auf ihre Mitgliederorganisationen einzuwirken, dass derartige Vereinbarungen abgeschlossen werden, und unterlassen alles, was diesem Ziele hindernd im Wege stehen könnte.

Erklärung der Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Arbeitslosenversicherung

Im Bestreben, die sozial nachteiligen Folgen des vollen oder teilweisen Verlustes des Arbeitsplatzes für die Arbeitnehmer zu mildern sowie deren Wiedereingliederung zu fördern, setzen sich die unterzeichnenden Spitzenverbände für eine raschestmögliche Neuordnung der Arbeitslosenversicherung ein.

Da eine solche Neuordnung eine Verfassungsrevision bedingt, welche auch bei speditiver Behandlung eine gewisse Zeit beansprucht, empfehlen die Unterzeichner, alle Möglichkeiten der heutigen Gesetzgebung voll auszunützen.

Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände werden eingeladen, durch geeignete Massnahmen dafür zu sorgen, dass sich bedeutend mehr Arbeitnehmer gegen Arbeitslosigkeit versichern. Die bestehenden Versicherungslücken sollten insbesondere durch kollektivvertragliche Obligatorien geschlossen werden, wobei alle vertragsunterstellten, versicherbaren Arbeitnehmer zu versichern wären und der Arbeitgeber die Hälfte der Prämienzahlung übernehmen würde. Die Bundesbehörden werden aufgefordert, auf dem Verordnungswege und wenn nötig über eine Zwischenrevision des geltenden Bundesgesetzes die Arbeitslosenversicherung zu verbessern, insbesondere hinsichtlich des Beginns der Bezugsberechtigung für Neuversicherte, der Bezugsdauer und der versicherbaren Einkommen. Ferner sollten in vermehrtem Masse die heute schon bestehenden Möglichkeiten, nicht nur bei bereits eingetretener Arbeitslosigkeit, sondern auch bei drohender Arbeitslosigkeit Umschulungsmassnahmen in die Wege zu leiten, ausgeschöpft werden.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände
Christlichnationaler Gewerkschaftsbund der Schweiz
Schweizerischer Verband evangelischer Arbeitnehmer
Landesverband freier Schweizer Arbeiter
Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen
Schweizerischer Handels- und Industrie-Verein
Schweizerischer Gewerbeverband
Schweizerischer Bauernverband