

Das neue Lehrmittel und Arbeitsbuch zu Geschichte und Entwicklung des Gesamtarbeitsvertrages

Das Arbeitsbuch richtet sich an alle, die in den Betrieben des privaten und öffentlichen Sektors mit Fragen des kollektiven Arbeitsrechts und Gesamtarbeitsverträgen befasst sind: insbesondere an Betriebs- und Personalkommissionsmitglieder, Vertrauensleute, GewerkschaftssekretärInnen sowie Personalverantwortliche und PersonalleiterInnen.

Das vorliegende GAV-Arbeitsbuch ist aus der Kurspraxis des Bildungsinstituts Movendo entstanden. Die Autorinnen und Autoren des Buches haben in diesem Arbeitsbuch das Wissen und die Erfahrungen aus den zahlreichen Weiterbildungen zum Kollektivarbeitsvertragsrecht der letzten Jahre zusammengetragen. Sie haben die oft komplexen rechtlichen Sachverhalte in verständlicher und anschaulicher Form verarbeitet und damit auch interessierten «Nicht-Juristen» zugänglich gemacht.

Andreas Rieger, Co-Präsident der Gewerkschaft Unia, gibt in seinem einführenden Artikel einen geschichtlichen Überblick über die Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge, die für die Erhaltung und den Ausbau guter Arbeitsbedingungen angesichts der minimalen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen und der wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen (Personenfreizügigkeit, Strukturwandel, Deregulierung) absolut notwendig sind. Im zweiten Teil des Buches, dem eigentlichen Kernstück des Arbeitsbuchs über Gesamtarbeitsverträge, liefern **Christoph Häberli** und **Fredi Hänni**, beide **Rechtsanwälte** und ausgewiesene Kenner des kollektiven Arbeitsrechts und des Gesamtarbeitsvertragsrechts die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsrechts und insbesondere des Gesamtarbeitsvertrags. In dritten Teil skizzieren die Autorinnen **Natalie Imboden** und **Christine Michel**, beide **nationale Gewerkschaftsverantwortliche bei der Unia** und Expertinnen in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann, wie und warum Gesamtarbeitsverträge zu griffigen Instrumenten zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben ausgebaut werden müssen.

Das Arbeitsbuch ist direkt zu beziehen über Movendo – Das Bildungsinstitut der Gewerkschaften.

Bestellungen und Konditionen: www.movendo.ch



Der Gesamtarbeitsvertrag

Ein Arbeitsbuch zum Kollektivarbeitsvertragsrecht: Geschichte, rechtliche Grundlagen und Gleichstellung von Mann und Frau



1.1. Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht wird bei den Rechtsgrundlagen unterschieden zwischen:

- a) dem **Individualarbeitsrecht**, welches den Einzelarbeitsvertrag (EAV) regelt: Obligationenrecht (Art. 199 bis 364 OR) oder (für ArbeitnehmerInnen bei Bank, Kantonen oder Gemeinden) das jeweilige öffentliche Dienstrecht; zudem:
 - > Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GGG)
 - > Vorschriften zum Temporär-EAV im Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG)
 - > Normalarbeitsverträge von Bund/Kantonen, z.B. für den Hausdienst oder die Landwirtschaft
- b) dem **Kollektivarbeitsrecht**, welches insbesondere den **Gesamtarbeitsvertrag (GAV)** regelt: insbesondere Vorschriften im Obligationenrecht zum GAV (Art. 356 bis 358 OR) sowie die einzelnen GAVs: AWEG, Einigungsstellengesetz, Minderkündigungsgesetz, Vorschriften zur Betriebsordnung im ARG usw.; Vorarbeiten sind die Rechtsgrundlagen für den GAV (in folgende Seiten)
- c) dem **Arbeitschutzrecht**, das als öffentliches Recht den Schutz der ArbeitnehmerInnen regelt:
 - > Arbeitsgesetz (ArbG), Arbeitszeitgesetz (AZG), für den öffentlichen Verkehr)
 - > Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit (BSSA), Entsendungsgesetz, AVG usw.

Die drei Arten von arbeitsrechtlichen Grundfragen

- Individualarbeitsrecht**
z.B. Kündigungsschutz im Art. 358 bis 359 OR
- Kollektivarbeitsrecht**
z.B. Wägungen des GAV im Art. 359 bis 359b OR
- Arbeitschutzrecht**
z.B. Höchst-Arbeitszeit und Gesundheitsrisiken im ArbG

Einen teilweise engen **Bezug zum Arbeitsrecht** haben ausserdem weitere (dieses wie Berufsberatungsgesetz, Jugendberufshilfegesetz, Asylantenplatz-, Unberufsgesetz, Bundesgesetz über den unzulässigen Wettbewerb (UWZ) und das Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG).

Diese können die **Erfasse vom Spezialvertragsrecht** benötigen, um zu seinem Recht zu kommen:

- > für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse (EAV nach OR) die kantonalen Zivilordnungen (ZPO) und die kantonalen Organisationsgesetze;
- > für Arbeitsverhältnisse bei öffentlichen Arbeitgebern (früheres «Beamten-Verwaltungswahlverfahrensgesetz»)

Fazit: Das Arbeitsrecht ist **ausserordentlich** und oft ist es **schwierig** für **mit grossem Aufwand** rechtliche Grundlagen zu finden. Es **gibt** **wichtig** **vollständige** **Sammlung** **rechtlicher** **Erfasse** **zu** **suchen**.

GAV-Arbeitsbuch Rechtliche Grundlagen: Das Recht ist auf der Seite der Frauen

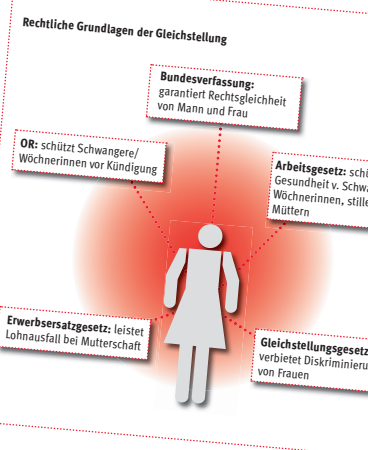
1. Rechtliche Grundlagen: Das Recht ist auf der Seite der Frauen

In der Schweiz gibt es eine Reihe von rechtlichen Grundlagen, welche die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt garantieren und so die ArbeitnehmerInnen vor Diskriminierungen schützen (siehe Abbildung). Im Weiteren sollen die einzelnen gesetzlichen Grundlagen kurz erläutert werden.

Die **Bundesverfassung** garantiert die Gleichheit aller Bürgerinnen und Bürger, insbesondere auch die Gleichberechtigung von Frau und Mann. Der Anspruch auf Lohnleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit ist ebenfalls in der Bundesverfassung festgehalten.

Das **Arbeitsgesetz** schützt die Gesundheit von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Müttern. Es beschreibt die Voraussetzungen, unter denen diese Frauen beschäftigt werden dürfen. Allerdings erfasst das Arbeitsgesetz weder alle Betriebe, noch alle ArbeitnehmerInnen. Einige Betriebe und Arbeitnehmende sind davon vollständig ausgeschlossen: landwirtschaftliche Betriebe, Verkehrsbetriebe, private Haushalte und HeimarbeiterInnen beispielsweise.

Das **Obligationenrecht (OR)** schützt Schwangere und Wöchnerinnen vorwiegend unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten (Lohnfortzahlung) sowie bei Kündigung. Diese Bestimmungen gelten für alle Arbeitgebenden und alle ArbeitnehmerInnen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst sind in der Regel nicht durch das OR, sondern durch Sondergesetze erfasst (abhängig von kantonalen Regelungen). Mit dem Erwerbsersatzgesetz (Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft EOG), welches seit dem 1. Juli 2005 in Kraft ist, haben ArbeitnehmerInnen nach der Niederkunft Anspruch auf einen zu 80% bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen (oder 98 Tagen), der an einem Stück zu nehmen ist (keine Unterbrechung möglich).



Dieser Anspruch existiert nicht im Falle der Adoption.

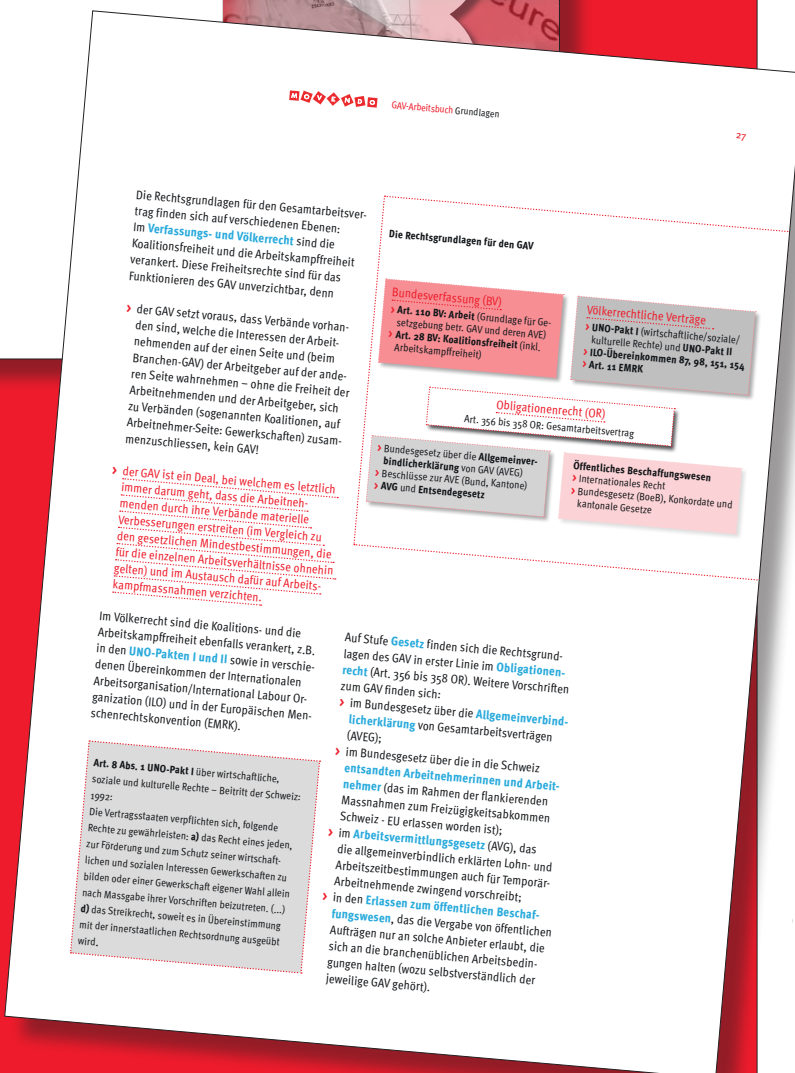
Das **Gleichstellungsgesetz (GGG)** fördert seit 1996 die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Es gilt für alle ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer in der Schweiz, die in einem Stellungsverhältnis bei einem Arbeitgeber angestellt sind. Es verbietet aufgrund ihres Geschlechts zu benachteiligen. Dieses Diskriminierungsverbot bezieht sich insbesondere auf die Anstellung, die Aufgabenzuteilung, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Entlohnung, die Aus- und Weiterbildung sowie Beförderung und Entlassung. Das Gesetz verbietet ausdrücklich jede Benachteiligung aufgrund des Zivilstands, der familiären Situation oder einer Schwangerschaft. Auch sexuelle Belästigung wird explizit als eine Form von Diskriminierung verstanden. Zudem ermöglicht das Gesetz den ArbeitnehmerInnen, sich mithilfe von gerichtlichen Klagen gegen Diskriminierungen zu wehren. Während des gesamten Verfahrens herrscht ein spezieller Kündigungsschutz.

Das neue Lehrmittel und Arbeitsbuch zu Geschichte und Entwicklung des Gesamtarbeitsvertrages

Der Gesamtarbeitsvertrag

Ein Arbeitsbuch zum Kollektivarbeitsvertragsrecht: Geschichte, rechtliche Grundlagen und Gleichstellung von Mann und Frau

MOVENDO



MOVENDO GAV-Arbeitsbuch Grundlagen

27

Die Rechtsgrundlagen für den Gesamtarbeitsvertrag finden sich auf verschiedenen Ebenen: Im **Verfassungs- und Völkerrecht** sind die Koalitionsfreiheit und die Arbeitskampffreiheit verankert. Diese Freiheitsrechte sind für das Funktionieren des GAV unverzichtbar, denn

- der GAV setzt voraus, dass Verbände vorhanden sind, welche die Interessen der Arbeitnehmenden auf der einen Seite und (beim Branchen-GAV) der Arbeitgeber auf der anderen Seite wahrnehmen – ohne die Freiheit der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber, sich zu Verbänden (sogenannten Koalitionen, auf Arbeitnehmer-Seite: Gewerkschaften) zusammenzuschliessen, kein GAV!

der GAV ist ein Deal, bei welchem es letztlich immer darum geht, dass die Arbeitnehmenden durch ihre Verbände materielle Verbesserungen erstreiten (im Vergleich zu den gesetzlichen Mindestbestimmungen, die für die einzelnen Arbeitsverhältnisse ohnehin gelten) und im Austausch dafür auf Arbeitskämpfmassnahmen verzichten.

Im Völkerrecht sind die Koalitions- und die Arbeitskampffreiheit ebenfalls verankert, z.B. in den **UNO-Pakten I und II** sowie in verschiedenen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation/International Labour Organization (ILO) und in der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK).

Art. 8 Abs. 1 UNO-Pakt I über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte – Beitritt der Schweiz: 1992: Die Vertragsstaaten verpflichten sich, folgende Rechte zu gewährleisten: a) das Recht eines jeden, zur Förderung und zum Schutz seiner wirtschaftlichen und sozialen Interessen Gewerkschaften zu bilden oder einer Gewerkschaft eigener Wahl allein nach Massgabe ihrer Vorschriften beizutreten. (...) d) das Streikrecht, soweit es in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Rechtsordnung ausgeübt wird.

Die Rechtsgrundlagen für den GAV

Bundesverfassung (BV)

- Art. 110 BV: Arbeit (Grundlage für Gesetzgebung betr. GAV und deren AVE)
- Art. 28 BV: Koalitionsfreiheit (inkl. Arbeitskampffreiheit)

Völkerrechtliche Verträge

- UNO-Pakt I (wirtschaftliche/soziale/kulturelle Rechte) und UNO-Pakt II
- ILO-Übereinkommen 87, 98, 151, 154
- Art. 11 EMRK

Obligationenrecht (OR)

Art. 356 bis 358 OR: Gesamtarbeitsvertrag

- Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV (AVEG)
- Beschlüsse zur AVE (Bund, Kantone)
- AVG und Entsendegesetz

Öffentliches Beschaffungswesen

- Internationales Recht
- Bundesgesetz (BoeB), Konkordate und kantonale Gesetze

Auf Stufe **Gesetz** finden sich die Rechtsgrundlagen des GAV in erster Linie im **Obligationenrecht** (Art. 356 bis 358 OR). Weitere Vorschriften zum GAV finden sich:

- im Bundesgesetz über die **Allgemeinverbindlicherklärung** von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG);
- im Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** (das im Rahmen der flankierenden Massnahmen zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz - EU erlassen worden ist);
- im **Arbeitsvermittlungsgesetz** (AVG), das die allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch für Temporär- und Arbeitnehmende zwingend vorschreibt;
- in den **Erlässen zum öffentlichen Beschaffungswesen**, das die Vergabe von öffentlichen Aufträgen nur an solche Anbieter erlaubt, die sich an die branchenüblichen Arbeitsbedingungen halten (wozu selbstverständlich der jeweilige GAV gehört).

Teil 1

Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz Entwicklung, aktuelle Situation und Bedeutung

Andreas Rieger

1. Geschichtliche Entwicklung der GAV
2. Reichweite und Ausgestaltung der GAV
3. Bedeutung der GAV für die Arbeitsbedingungen
4. Literatur

Teil 2

Rechtliche Grundlagen des Kollektivarbeitsvertragsrechtes

Fredi Hänni, Christoph Häberli

1. Grundlagen

- 1.1 Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts
- 1.2 Hierarchie der Rechtsgrundlagen
- 1.3 Das Verhältnis GAV / EAV
- 1.4 Exkurs zum Normalarbeitsvertrag

2. Gesamtarbeitsvertrag

- 2.1 Der Begriff des GAV
- 2.2 Zweck / Funktionen des GAV
- 2.3 Inhalt des GAV
 - 2.3.1 Normative Bestimmungen
 - 2.3.2 Schuldrechtliche Bestimmungen
 - 2.3.3 Friedenspflicht im Besonderen
 - 2.3.4 Indirekt schuldrechtliche Bestimmungen
- 2.4 Geltungsbereich des GAV
- 2.5 Arten des GAV
 - 2.5.1 Der Sozialplan
 - 2.5.2 Der öffentlichrechtliche GAV
- 2.6 Konkurrenz von verschiedenen GAV's

3. Durchsetzung des GAV

- 3.1 Einwirkungspflicht
- 3.2 Gemeinsame Durchführung
- 3.3 Schlichtungs- und Schiedsinstanzen
- 3.4 Individuelle Klagen
- 3.5 Besonderheiten beim öffentlichrechtlichen GAV

4. Allgemeinverbindlicherklärung

- 4.1 Zweck und Voraussetzungen
- 4.2 Allgemeinverbindlicherklärung: Verfahren

5. Arbeitskampf

- 5.1 Mittel des Arbeitskampfes
- 5.2 Voraussetzungen des Arbeitskampfes

Teil 3

Gleichstellungsgesetz und Gesamtarbeitsverträge: griffige Instrumente zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben

Natalie Imboden, Christine Michel

1. Rechtliche Grundlagen: das Recht auf Seiten der Frauen
2. Gesamtarbeitsverträge ergänzen branchenspezifisch die Gesetze
3. Beispiele konkreter Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen
4. Literatur

Das Arbeitsbuch ist direkt zu beziehen über Movendo – Das Bildungsinstitut der Gewerkschaften. Bestellungen und Konditionen: www.movendo.ch

MOVENDO