

Die Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrags

Ein Grossteil der Arbeitsbedingungen sind in der Schweiz durch Gesamtarbeitsverträge (GAV) geregelt. Für die Durchsetzung der GAV sind die jeweiligen Sozialpartner verantwortlich. Wie meistern sie den Vollzug? Die Kontrollorgane des GAV Personalverleih wurden 2012 zusammengestellt. Ein Bericht über die Organisation rund um die Kontrollen.



Georg Staub ist Präsident von swissstaffing, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz.

Schweizweit existieren hunderte von Gesamtarbeitsverträgen, welche von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern verhandelt und durchgesetzt werden. Die Sozialpartnerschaft ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Wirtschaft und trägt zur produktiven Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei. Ein wichtiger Bestandteil eines Gesamtarbeitsvertrags ist der Vollzug. Dieser gewährleistet die Durchsetzung des Regelwerks und bestraft allfällige Verfehlungen. Als der GAV Personalverleih am 1.1.2012 in Kraft trat, wurde auch der Vollzug definiert. Heute ist er eine gut funktionierende Organisation. Das ist wichtig, denn der Vollzug trägt eine grosse Verantwortung:

Der Staat delegiert den Vertragsparteien (Sozialpartnern) zur Kontrolle und Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrags einen Teil seines Machtmonopols. Diese Delegation verpflichtet die Sozialpartner, eine nach rechtsstaatlichen Grundsätzen genügende Organisation und Prozessordnung bereitzustellen.

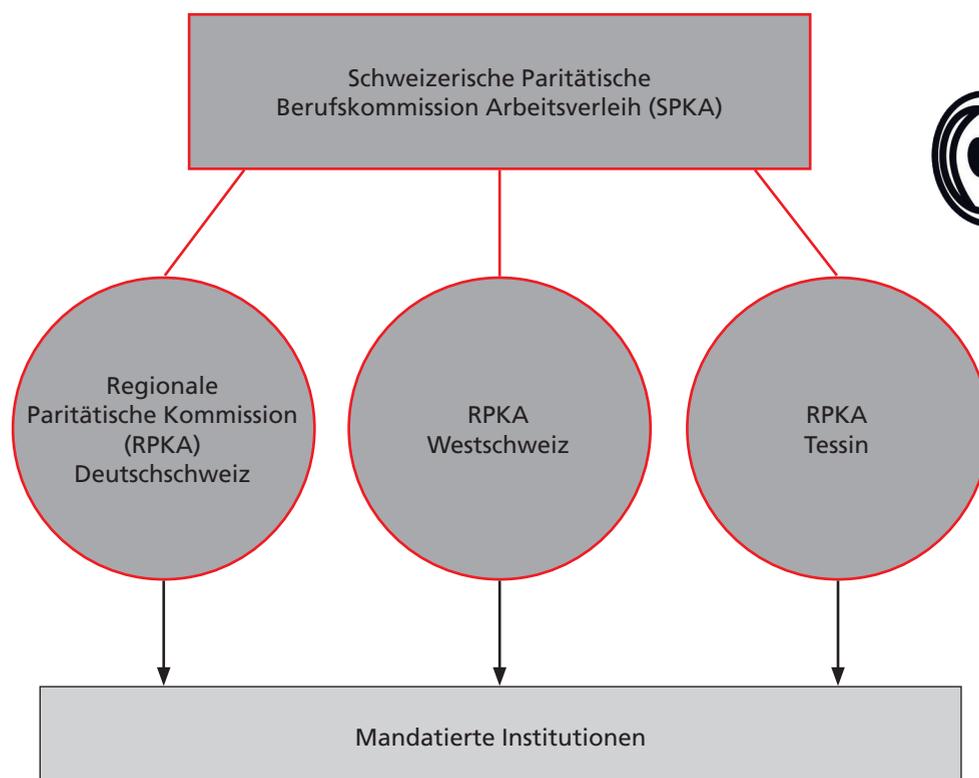
Üblicherweise stellen eine oder mehrere Geschäftsstellen für den Vollzug die geforderte Organisation sicher. Diese dienen den eigentlichen Kontrollorganen, den paritätisch zusammengesetzten Vollzugskommissionen, als administrative Basis. Viele der Geschäftsstellen befinden sich bei einem Sozialpartner, traditionell oft bei einer Gewerkschaft. Eine konsequente Politik zur Sicherstellung der Unabhängigkeit der Geschäftsstellen ist einzufordern und zu überwachen. Die Mitglieder der Kontrollorgane – meist drei bis vier Arbeitnehmer- und die gleiche Anzahl Arbeitgebervertreter – sind Milizorgane, die sich in einem festgelegten Rhythmus treffen.

Die Kontrollen

Die paritätisch zusammengesetzten Vollzugskommissionen legen die periodischen Kontrollen fest. Ausserordentliche Kontrollen werden angeordnet, wenn die Kommission von Sachverhalten Kenntnis hat, die eine Kontrolle als angebracht erscheinen lassen. In jüngster Zeit sind zur Überwachung der Kurzfristaufenthalter (90 Tage) Kontrollaufträge dazu gekommen, welche die kantonalen Ämter für Wirtschaft und Arbeit den paritätischen Organen delegieren und diese dafür entschädigen. Ob die bestehenden gesetzlichen Grundlagen dafür genügen, ist umstritten.

Will eine paritätische Kommission eine Untersuchung einleiten, hat sie einen entsprechenden Beschluss zu fassen

Die Kontrollorgane des GAV Personalverleih

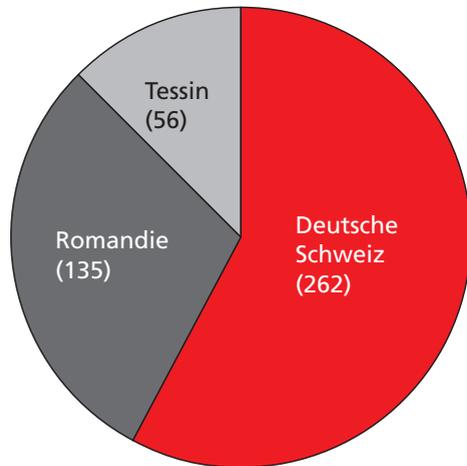


Illustrationen: 123RF

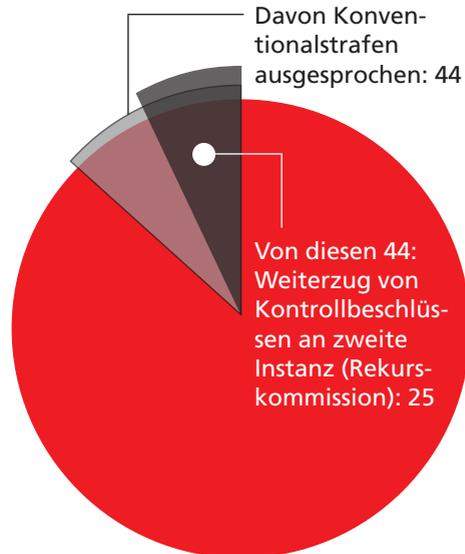


Stand Kontrollen von tempcontrol (Vollzug GAV Personalverleih)

Anzahl Beschlüsse, Kontrollen durchzuführen:
Total 453



Abgeschlossene Kontrollen:
Total 336



Stand 24.10.2014

und diesen protokollarisch festzuhalten. Eine Durchführung der Kontrolle durch die paritätische Kommission ist aus rechtsstaatlichen Erwägungen abzulehnen. Dem wird Rechnung getragen, indem eine geeignete Institution mandatiert wird, die Untersuchung durchzuführen. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe erfordert juristisches, betriebswirtschaftliches und immer mehr auch technologisches Verständnis. Gleichzeitig hat die kontrollierte Unternehmung einen Anspruch darauf, über den ganzen geografischen Geltungsbereich des GAV nach gleichen Kriterien und prozeduralen Regeln behandelt zu werden. Das sicherzustellen ist Aufgabe eines paritätischen Organs, zum Beispiel der Schweizerischen Paritätischen Be-

rufskommission Arbeitsverleih (SPKA). Ihre Aufgaben sind die Überwachung der regionalen paritätischen Kommissionen sowie deren Koordination, die Sicherstellung der Gleichartigkeit des Vorgehens, die Ausbildung der Untersuchungsinstitutionen und eine einheitliche Sanktionierung.

Nach dem Untersuchungsbeschluss erfolgt eine Mitteilung an die zu kontrollierenden Firmen unter Präzisierung des Untersuchungsgegenstandes, der Untersuchungsperiode und des mandatierten Kontrollorgans. Letzteres kann die Firma ablehnen und beim Aufsichtsorgan unter Kostenfolge für die Betroffene eine vom Aufsichtsorgan (Seco, Kawa) bestimmte Institution anfordern.

Das Vorgehen bei Verfehlungen

Nach der Ablieferung des Untersuchungsberichts durch die mandatierte Organisation wird der untersuchten Firma eine Frist zur Stellungnahme eingeräumt. Ist diese Frist abgelaufen oder verfällt der Termin ungenutzt, überprüft die paritätische Kommission, ob die Akten vollständig sind, und fordert gegebenenfalls Ergänzungen ein.

Die paritätische Kommission stellt anschliessend fest, ob und in welchem Umfang der Gesamtarbeitsvertrag verletzt wurde. Fortschrittliche paritätische Kommissionen verfügen über ein publiziertes Sanktionsreglement. Dieses legt die Korrekturzahlungen und Konventionalstrafen fest. Bei Geringfügigkeit muss sie sowohl von diesen Konsequenzen wie auch von der Überbordung der Kontrollkosten Abstand nehmen. Der Beschluss wird protokolliert und der kontrollierten Firma zugestellt.

Rekursmöglichkeiten

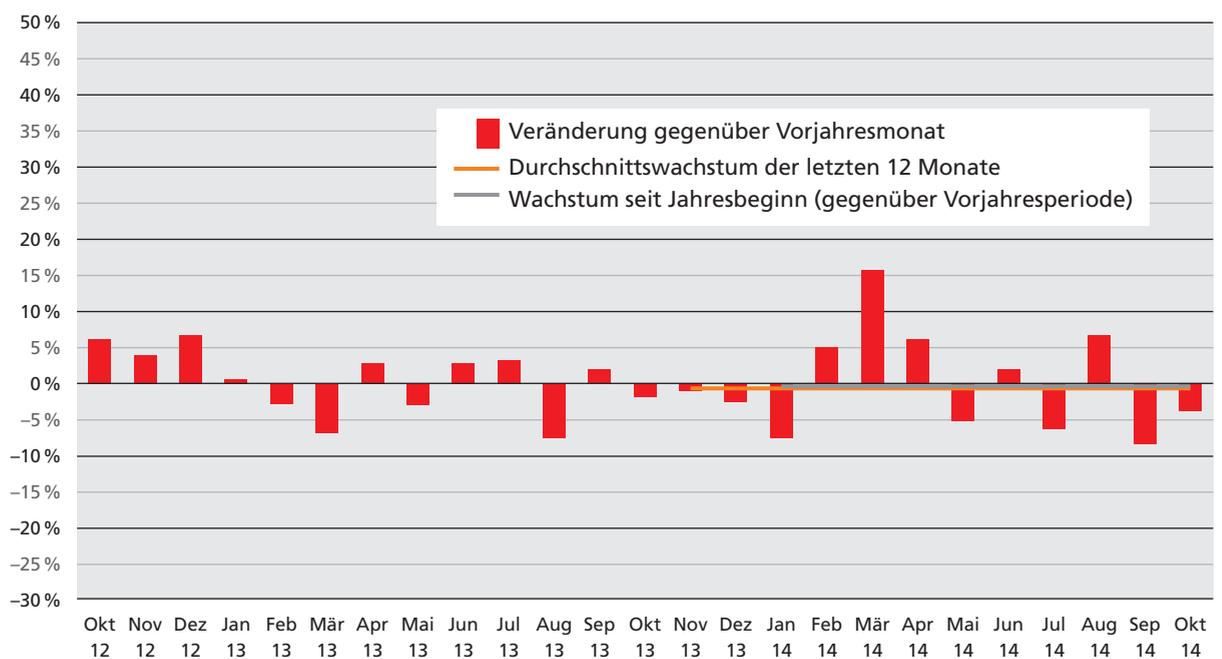
Einige Gesamtarbeitsverträge – so auch der Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih – gewähren der sanktionierten Firma eine Rekursmöglichkeit. Ergreift eine Firma dieses Rechtsmittel innerhalb der dafür vorgesehenen Frist, leitet die Erstinstanz die Unterlagen an die entsprechende paritätische Rekurskommission weiter. Diese beurteilt das Geschäft, ohne an den Entscheid der Vorinstanz gebunden zu sein, stützt diesen oder kommt zu einer Neubeurteilung und teilt ihr Urteil sowie eine allfällige Kostenaufgabe der Betroffenen zuletzt mit. Die Aufgabe der Rekurskommission ist anspruchsvoll. Sie wird ihre Urteile so abfassen und motivieren, dass sie bei einer allfälligen Anrufung eines Zivilgerichts Bestand haben.

Ergreift eine sanktionierte Firma kein Rechtsmittel während der dafür vorgesehenen Frist, werden die erstinstanzlichen Urteile rechtskräftig.

swisstemptrend

Monatlich aktualisierte Temporärbranchen-Entwicklung

Das Temporärarbeitsvolumen ist gemäss Suva im Oktober gegenüber dem Vorjahr um 3,7 % geschrumpft. Damit rutscht das Wachstum seit Jahresbeginn ins Minus auf -0,2 %. Das Wachstum der letzten zwölf Monate liegt bei -0,5 %. Aus anderer Quelle vernehmen wir demgegenüber positive Signale für die Entwicklung der Temporärarbeit in diesem Jahr. Deshalb müssen wir von einer massiven Verbesserung der Unfallbilanz ausgehen, was die Suva-Statistik verfälscht. Für das Jahr 2014 rechnen wir somit mit einem positiven Wachstumsverlauf der Temporärbranche. Aufgrund der widersprüchlichen Datenlage ist jedoch eine präzisere Schätzung derzeit nicht möglich.



Quelle: Suva

tig. Bei schweren Verstössen durch einen öffentlich bewilligten Betrieb sind zudem die Bewilligungsbehörden (AVG) zu informieren. Diese können allenfalls weitere Sanktionen bis hin zum Bewilligungszug anordnen.

In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle unterziehen sich die sanktionierten Firmen spätestens nach dem Rekursverfahren den Sanktionen.

Der zivilrechtliche Weg

Weigert sich eine sanktionierte Firma, muss die paritätische Kommission das Urteil auf dem zivilrechtlichen Weg einfordern. Das bedeutet im konkreten Fall, dass ein Rechtsvorschlag der sanktionierten Partei nur auf dem Weg einer zivilrechtlichen Überprüfung des Bestehens der Forderung beseitigt werden kann. Das kann ein Verfahren gegen einen Schikanekläger (vgl. Bundesgerichtsentscheid 137 III 556)¹ enorm und auch über die Geltungsdauer eines Gesamtarbeitsvertrags hinaus verlängern. Trotzdem ist es wichtig, diesen Aufwand auf sich zu nehmen. Die Sozialpartner zeigen damit, dass sie für die Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrags eintreten.

Wenn der Staat im Rahmen des Vollzugs von Gesamtarbeitsverträgen einen Teil seines Machtmonopols an die Sozialpartner abgetreten hat, wäre es nur folgerichtig, wenn das Urteil einer paritätischen Kommission als Rechtsöffnungstitel anerkannt würde. Das wäre auch aus prozessökonomischen Gründen wünschbar.

Der Vollzug im Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih

Die Sozialpartner des Gesamtarbeitsvertrags Personalverleih haben die Komplexität der mit dem Vollzug verbundenen Aufgaben unterschätzt. Erkannten sie diesen einmal, haben sie aber konsequent gehandelt und dafür gesorgt, dass der

Vertrag von Romanshorn bis Genf und von Basel bis Chiasso einheitlich durchgesetzt wird. Es ist ein Verdienst der Geschäftsstelle Vollzug und den Vollzugsorganen in der Romandie, dem Tessin und der Deutschschweiz, dass in den letzten 2,5 Jahren eine beachtliche Anzahl von Kontrollen

durchgeführt und Verfahren abgeschlossen werden konnten. Den Kontrollbericht finden Sie im Jahresbericht, unter www.tempservice.ch

Georg Staub

¹ Art. 20, Absatz 2, Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG)

Was ist ein GAV?

Das Staatssekretariat für Wirtschaft Seco definiert den Gesamtarbeitsvertrag wie folgt:

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein Vertrag zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden zur Regelung der Arbeitsbedingungen und des Verhältnisses zwischen den GAV-Parteien. Er ist in den Artikeln 356 bis 358 des Obligationenrechtes geregelt.

Auf der Arbeitgeberseite kann ein Arbeitgeber oder können mehrere Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände, auf der Arbeitnehmerseite immer nur ein Arbeitnehmerverband (Gewerkschaft) oder mehrere Arbeitnehmerverbände stehen.

Der klassische Inhalt eines GAV besteht aus Bestimmungen über den Abschluss, Inhalt und Beendigung des Einzelarbeitsvertrags (normative Bestimmungen), Bestimmungen über die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien unter sich (schuldrechtliche Bestimmungen) und Bestimmungen über Kontrolle und Durchsetzung des GAV.

Die normativen Bestimmungen eines GAV werden mit seinem Inkrafttreten Teil des Einzelarbeitsvertrags. Sie haben direkte Geltung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die selber Mitglied eines vertragschliessenden Verbandes sind,

wenn der Arbeitgeber ebenfalls am GAV beteiligt ist. Die beteiligten Arbeitgeber wenden den GAV in der Regel aber auch für nichtorganisierte Arbeitnehmende an. Als Gegenstand der normativen Bestimmungen kann man aufzählen:

- Lohn, 13. Monatslohn, Entschädigungen
- Lohnfortzahlung bei Verhinderung wegen Krankheit, Mutterschaft und Militärdienst
- Ferien
- Arbeitszeitsvorschriften
- Erweiterung des Kündigungsschutzes

Auf Verlangen aller Vertragsparteien kann ein GAV allgemeinverbindlich erklärt werden mit der Wirkung, dass der Geltungsbereich auf alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch auf die nichtorganisierten) eines Wirtschaftszweigs oder eines Berufs ausgeweitet wird. Ein GAV wird meistens mit einer bestimmten Laufzeit vereinbart. Während der Laufzeit besteht beidseitig Friedenspflicht.* Das bedeutet, dass der Arbeitsfrieden von beiden Vertragsparteien gewahrt wird und jegliche Kampfmassnahmen wie Streiks und Aussperungen unterlassen werden.

* <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/00431/index.html?lang=de>

swissstaffing-Mitglieder

Personalberater und Kaderselektion

Wenn Sie die ganze Woche an den Freitag denken.

Temporär & fest
in Baden, Lenzburg, Zug, Zürich

jobimpuls.ch
wir bewegen

Stellenvermittler

drehpunkt
personal gmbh

- gelerntes Fachpersonal
- qualifiziertes Hilfspersonal
- Kader- & Führungspersonal

Kompetent in Personalberatung, Temporär- & Dauerstellen

www.drehpunktpersonal.ch Fon 062 737 55 85



swissstaffing®

Sind Sie allergisch auf Weiss?

Hier können Sie Ihre Werbung platzieren!
Kontakt: Matthias Zimmermann,
T: 044 269 50 19, mz@jobindex.ch

TÄNNLER
Tännler Personalmanagement AG

Bauen Sie auf uns. Wir bringen Sie weiter.

Tännler Personalmanagement AG

Steinackerstrasse 38 · CH-8902 Urdorf · Telefon +41 (0)44 777 1 888
taennler@taennler.ch · www.taennler.ch