

Informationsveranstaltung vom 22. Juni 2015

Gesamtarbeitsvertrag für soziale Institutionen?

Rechtliche Basisinformationen

Ausgangslage

- Institutionen (Mitglieder SOCIALBERN) beschäftigen ihr Personal grundsätzlich nach Privatrecht (Art. 319 ff. OR)
- OR enthält z. T. zwingende, unabänderbare Bestimmungen, lässt im Übrigen auch relativ viele Spielräume für individuelle Abmachungen
- In der Regel bestehen in Institutionen Personal- bzw. weitere Reglemente (inhaltlich z. T. auch Anlehnung an Regelungen des kantonalen Personalrechts) mit vereinheitlichender Wirkung
- Arbeitsverträge der einzelnen Mitarbeitenden verweisen auf diese Reglemente

Privatrechtliche Anstellung, ohne GAV

- = grundsätzlich übliches Modell in Privatwirtschaft
- Anstellungsbedingungen werden mit jedem Mitarbeiter individuell vereinbart (evtl. in Kombination mit allgemeingültigen Regelungen in Personalreglement; wird von Arbeitgeber erlassen)
- Ergänzend gilt Obligationenrecht (Art. 319 ff. OR)
- Keine Einheitlichkeit der Anstellungsbedingungen, sondern Vielfalt der individuellen Abmachungen (Lohn, Ferien etc.). Dies entspricht Grundsatz der Vertragsfreiheit (mit gewissen Grenzen; vgl. zwingende Bestimmungen in Art. 361/362 OR)
- Anstellungsbedingungen im Betrieb nicht allgemein bekannt
- weniger Schutz für Mitarbeitende (z. B. bei Entlassung)

Privatrechtliche Anstellung, mit GAV

- = weit verbreitetes Modell in Privatwirtschaft
- GAV ergänzt und konkretisiert Regelungen des OR
- GAV führt zu gewisser Uniformierung der Anstellungsbedingungen bzw. zu verstärkter Gleichbehandlung vergleichbarer Mitarbeiter/innen
- GAV verstärkt Schutz für Mitarbeitende
- Anstellungsbedingungen werden mit einzelner Mitarbeiter nur individuell vereinbart, soweit nicht durch GAV festgelegt

Allgemeines zum GAV / 1

- **GAV** = schriftlicher Vertrag zwischen einzelnen **Arbeitgebern** bzw. **Arbeitgeberverbänden** und **Arbeitnehmerverbänden**
- **Zweck GAV:**
Einheitliche Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsverhältnisse für Personal in gleichem Betrieb/Branche (ergänzend zu OR)
- **Arten von GAV:**
 - Branchen-/Firmenverträge
 - Mantelverträge / ausgebaute Verträge
 - Nationale bzw. regionale, kantonale oder lokale Verträge
 - Allgemeinverbindliche / nicht allgemeinverbindliche GAV

Allgemeines zum GAV / 2

■ Funktionen GAV:

- Ordnungsfunktion (Gleichbehandlungsprinzip und einheitliche Arbeitsbedingungen erhalten sozialen Frieden unter Personal)
- Schutzfunktion zu Gunsten der Arbeitnehmer
- Sicherung des Arbeitsfriedens (Streikverbot)
- Durchsetzungsfunktion: paritätische Organe überwachen Vollzug
- Übernahme von Verantwortung für Anstellungsbedingungen auch der Arbeitnehmerseite (durch Mitwirkung / Verhandlung)

Inhalte eines GAV / 1

Wesentliche Inhalte:

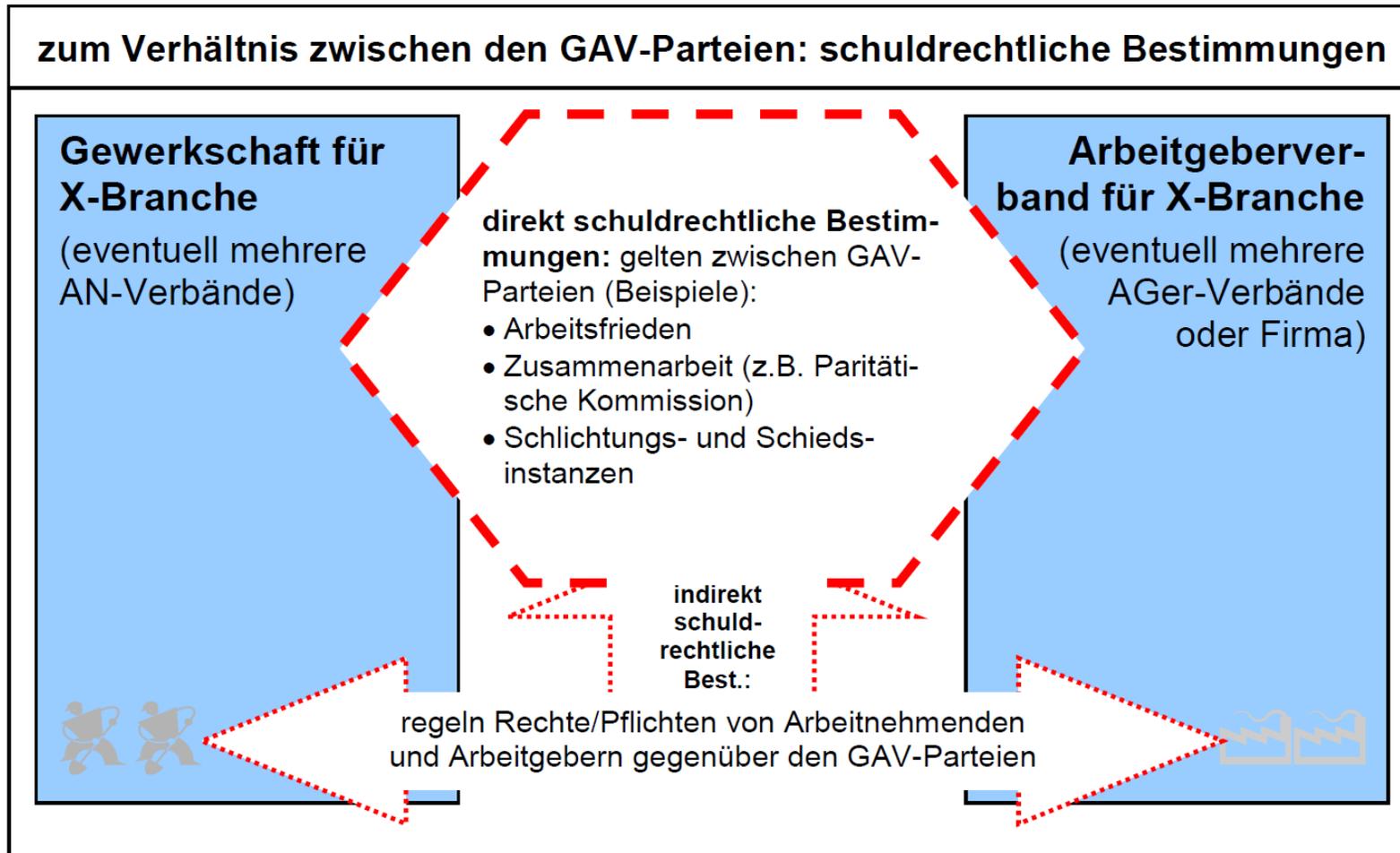
- Regelungen betr. Lohn, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Ferien
- Regelung der Mitwirkung
- Bestimmungen zu Aus- und Weiterbildung
- Arbeitsfriede und Konfliktlösung
- Organisations- und Verfahrensfragen
- Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge
- Regelung Beziehungen zwischen den beteiligten Verbänden
- Geltungsbereich und Vertragsdauer

Inhalte eines GAV / 2

Inhalte lassen sich zuordnen:

- **schuldrechtlichen** Bestimmungen (was schulden sich die **beteiligten Verbände** als Vertragsparteien?)
- **normativen** Bestimmungen (was wird durch den GAV zur Norm im *einzelnen* Arbeitsverhältnis?)
- **indirekt-schuldrechtlichen** Bestimmungen: haben Auswirkung auf Verhalten bzw. die Rechte und Pflichten der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (z. B. betreffend Gesundheitsschutz, Pensionskasse, Rauchverbot, Meldewesen etc.)

Inhalte eines GAV / 3: schuldrechtliche Normen



Quelle Grafik: RA Dr. F. Hänni, Weiterbildung BAV, 12.11.2014

H.-U. Zürcher, 22.06.2015

Inhalte eines GAV / 4: normative Bestimmungen

Arten von normativen Bestimmungen

Abschlussnormen

- Formvorschriften für den EAV, Übergabe GAV
- Probezeit
- besondere Vorschriften für befristete EAV usw.



Inhaltsnormen

- Lohn, 13. ML, Lohnfortzahlung, Zulagen, Spesen
- Arbeitszeit
- Ferien, Feiertage, bezahlte Absenzen usw.



Beendigungsnormen

- Kündigungsfristen, Kündigungsschutz
- Ansprüche bei wirtschaftlich-strukturell begründeten Entlassungen usw.



Quelle Grafik: RA Dr. F. Hänni, Weiterbildung BAV, 12.11.2014

H.-U. Zürcher, 22.06.2015

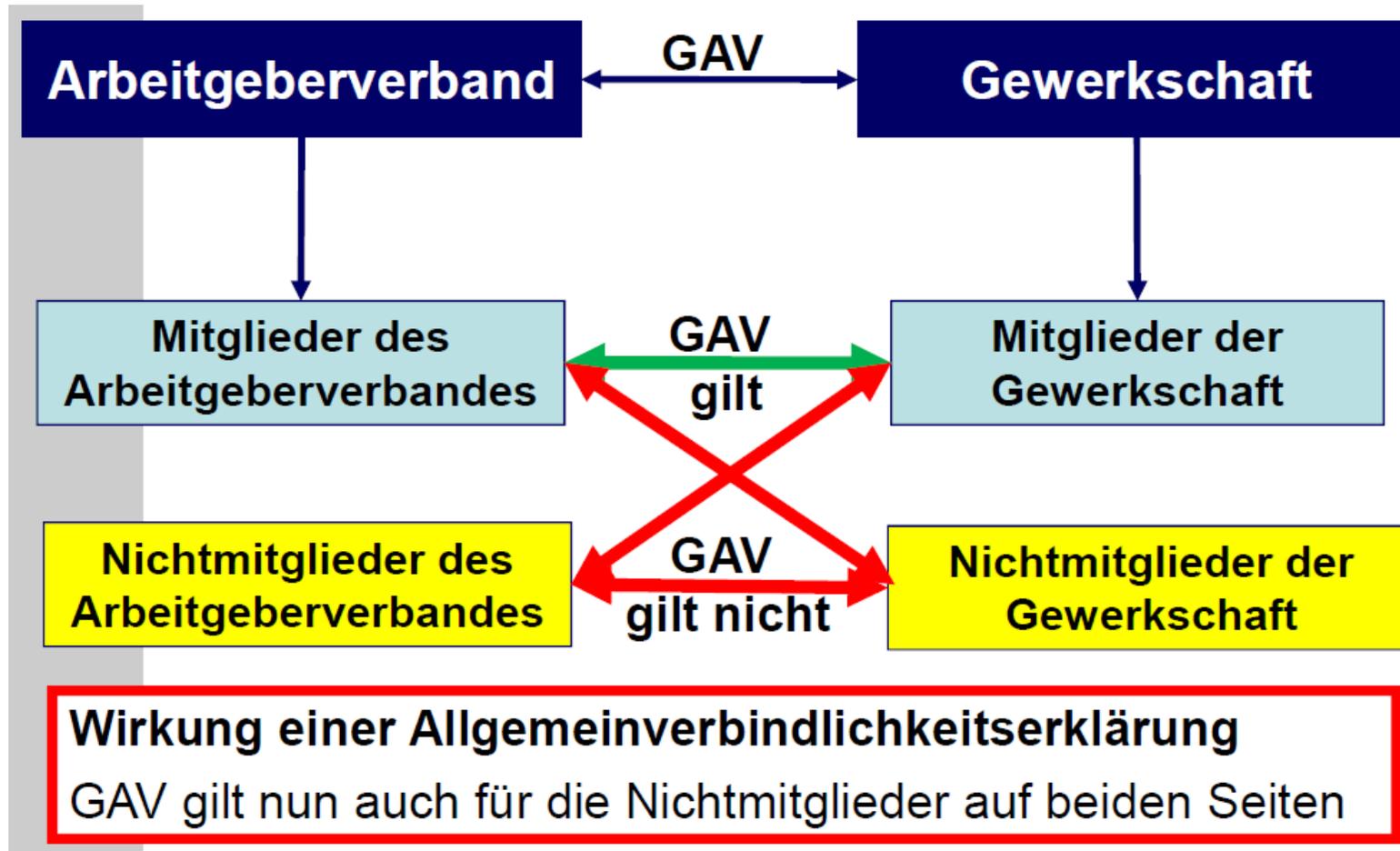
Personeller Geltungsbereich GAV / 1

- Direkte Anwendung **nur** für „die am GAV Beteiligten“ (Art. 357 OR) auf Arbeitgeber- **und** Arbeitnehmerseite
 - Arbeitgeber **muss Mitglied** des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbands sein bzw. Arbeitgeber schliesst GAV **direkt** ab
 - Arbeitnehmer **muss Mitglied** eines vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbands (Gewerkschaft) sein

solange keine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) besteht
- **AVE** erfolgt in spez. Verfahren (vgl. Art. 7 ff. AVEG) durch
 - Bundesrat (bei überregionalem Anwendungsbereich)
 - Regierungsrat (bei Anwendungsbereich im Kantonsgebiet)

→ GAV wirkt ab AVE auch für **Nicht-Verbandsmitglieder!**

Personeller Geltungsbereich GAV / 2



Quelle Grafik: Prof. Dr. Roland Müller, Vorlesung Arbeitsrecht, Universität Bern, 2014

H.-U. Zürcher, 22.06.2015

Personeller Geltungsbereich GAV / 3

- Es gibt keinen Anschlusszwang!
- Aber: Möglichkeiten der Anwendung eines GAV auf nicht direkt Beteiligte:
 - 1) Anschlussklärung des „Aussenseiters“ (Art. 356b OR):
freiwillig und mit Zustimmung der Vertragsparteien (damit ist kein Beitritt zu einem Verband verbunden)
 - 2) GAV verpflichtet Arbeitgeber, organisierte Arbeitnehmer und „Aussenseiter“ gleich zu behandeln bzw. mit „Aussenseitern“ Arbeitsverträge abzuschliessen, welche GAV-Regelungen zum Bestandteil des Arbeitsvertrags erklären → im Ergebnis wird GAV auch auf „Aussenseiter“ angewendet

Zeitlicher Geltungsbereich GAV / 1

- befristet oder unbefristet (muss in GAV geregelt werden)

Was ändert sich mit GAV (nicht)? / 1

- GAV bietet mehr Mitwirkungsrechte für Arbeitnehmende.
- Arbeitgeber ist in Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen eingeschränkt und er muss Rechenschaft ablegen.
- GAV bedingt Einigung. Kommt Einigung nicht zustande oder wird GAV gekündigt, droht vertragsloser Zustand mit Rechtsunsicherheit → Ersatzregelung definieren
- GAV muss laufend gepflegt und regelmässig neu verhandelt werden → Aufwand
- Kosten für Pflege ihrer Anstellungsregelungen (GAV) bezahlen Mitarbeitende („Solidaritätsbeiträge“, können als faktische Gewerkschaftsbeiträge verstanden werden).

Was ändert sich mit GAV (nicht)? / 2

- GAV kann Sozialpartnerschaft stärken.
- Kanton setzt (mit BERESUB) Rahmen für Anstellungsbedingungen/Löhne in Institutionen (Art. 74a Abs. 1 SHG, Art. 27 Abs. 3 SHV).

Wird dieser Rahmen durch GAV verändert?

Evtl. ja, falls AVE des GAV durch Regierungsrat?

Abschluss

Danke für Ihr Interesse!

- **Fragen**
- **Reaktionen**