

Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen - Vorschläge von Centre Patronal

Centre Patronal unterbreitet Vorschläge zur Änderung von Bestimmungen im Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) sowie im Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG). Die Vorschläge lauten:

- **Anpassung der Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeit von Gesamtarbeitsverträgen GAV (Art. 2 AVEG):** Es geht darum, gewisse Hürden, die für die Ausdehnung bestehen, zu beseitigen. Diese Bestimmungen sind heute nicht mehr praxistauglich und bereiten den vertragsunterzeichnenden Arbeitgeberverbänden mehr und mehr Probleme. Zu denken ist etwa an das „gemischte“ Quorum, wenn unterstellte Arbeitgeber klar mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer der Branche vertreten.
- **Verstärkte Transparenz über die finanziellen Mittel bei paritätischen Kommissionen (Art. 5 AVEG):** Es geht darum, die wichtigsten Prinzipien, welche heute in den „Weisungen über Beiträge“ des SECO vom November 2014 enthalten sind, auf Gesetzesstufe festzuhalten. Beispielsweise: Höhe der Beiträge, Nachweis und Verwendung der Ausgaben, klar limitierte Möglichkeit der Bildung von Rückstellungen, Gleichbehandlung zwischen Aussenseiter und Verbandsmitglied, Internes Kontrollsystem etc. Es geht auch darum, dem Vorschlag Folge zu leisten, der sich derzeit in der Vernehmlassung befindet und deshalb jedem Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, der dem allgemeinverbindlich erklärten GAV untersteht, bezüglich der Beiträge auf Verlangen kostenlos Einsicht in die detaillierte Jahresrechnung zu gewähren.
- **Modernisierung gewisser Bestimmungen im Arbeitsgesetz (Art. 3, 9, 10, 17 und 18 ArG):** Es geht darum, leitende Angestellte aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herauszunehmen, einheitlich die maximale Wochenarbeitszeit auf 50 Stunden im Jahresdurchschnitt zu legen, die Regelung der Sonntagsarbeit zu vereinfachen, den Umfang des Arbeitstages zu überprüfen, um neuen Arbeitsgewohnheiten Rechnung zu tragen und die Zuständigkeit für die Genehmigung von Nacharbeit den Kantonen zu übertragen.

Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG)

Allgemeine Bestimmungen der Ausdehnung von GAV

Artikel 2

Die Allgemeinverbindlichkeit darf nur unter folgenden Voraussetzungen angeordnet werden:

1. (...)
2. (...)
3. Am Gesamtarbeitsvertrag müssen mehr als die Hälfte aller Arbeitgeber und mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer, auf die der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages ausgedehnt werden soll, beteiligt sein. Die beteiligten Arbeitgeber müssen überdies mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer beschäftigen. Ausnahmsweise kann bei besonderen Verhältnissen vom Erfordernis der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer abgesehen werden.
- 3.^{bis} Wenn die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitgeber nicht die Mehrheit bilden, aber mindestens 40 Prozent aller Arbeitgeber vereinen, müssen sie mindestens 80 Prozent aller Arbeitnehmer beschäftigen.
- 3.^{bis ter} Im Fall eines Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung nach Artikel 1a müssen die beteiligten Arbeitgeber mindestens 50 Prozent aller Arbeitnehmer beschäftigen.
4. (...)

Transparenz über die finanziellen Mittel

Artikel 5

- ¹ Die Vertragsparteien sind verpflichtet, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf die der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages ausgedehnt wird, bei der Durchführung des Vertrages gleich wie die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu behandeln.
- ² Werden Bestimmungen über Ausgleichskassen oder andere Einrichtungen im Sinne von Artikel 323^{te} Absatz 1 Buchstabe b des Obligationenrechts allgemeinverbindlich erklärt, so

untersteht die Kasse oder Einrichtung der Aufsicht der zuständigen Behörde. Diese hat dafür zu sorgen, dass die Kasse oder Einrichtung ordnungsgemäss geführt wird, und kann zu diesem Zweck von deren Träger die notwendigen Auskünfte verlangen.

- ³ Die zuständige Behörde überwacht insbesondere die Einhaltung folgender Prinzipien:
 - a. Vorhandensein eines der Grösse der Kassen entsprechenden Internen Kontrollsystems;
 - b. Anwendung und Einhaltung der Bestimmungen über die kaufmännische Buchführung und Rechnungslegung sowie der eingeschränkten Revision;
 - c. Rechnungstellung der Beiträge anhand effektiver und tieferer Kosten, als den Mitgliedern der unterzeichnenden Verbände verlangten Mitgliederbeiträge;
 - d. Verwendung der Beiträge ausschliesslich für Zwecke, die das im allgemeinverbindlich erklärten GAV geregelte Arbeitsverhältnis betreffen;
 - e. Hinterlegung von Nachweisen durch die unterzeichnenden Verbände, welche die getätigten Aufwände für Zuwendungen, beziehungsweise Rückerstattungen an ihre Mitglieder belegen;
 - f. Gleichmässige Verteilung der Kosten auf alle unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung;
 - g. Begrenzung der Höhe von Rückstellungen und Eigenkapital; die zuständige Behörde kann die Beiträge reduzieren.
- ⁴ Werden Bestimmungen über die Beiträge im Sinne von Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe b allgemeinverbindlich erklärt, so sind die Organe, die für die gemeinsame Durchführung nach Artikel 357b Absatz 1 des Obligationenrechts verantwortlich sind, verpflichtet, jedem unterstellten Arbeitgeber oder Arbeitnehmer bezüglich dieser Beiträge auf Verlangen kostenlos Einsicht in die detaillierte Jahresrechnung zu gewähren.
- ⁵ Zur detaillierten Jahresrechnung gehören die Bilanz, die Erfolgsrechnung und der Anhang zur Jahresrechnung.

Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG)

Geltungsbereich

Artikel 3

Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar:

- a. auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie auf Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften;
- b. auf das in der Schweiz wohnhafte Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten oder internationaler Organisationen;
- c. auf die Besatzungen von schweizerischen Flugbetriebsunternehmen;
- d. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- e. auf Arbeitnehmer, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können und die über ein Bruttoeinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120'000 Franken verfügen, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitarbeit anteilmässig reduziert;
- f. auf Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten;
- g. auf Heimarbeiter;
- h. auf Handelsreisende im Sinne der Bundesgesetzgebung;
- i. auf Arbeitnehmer, die dem Abkommen vom 21. Mai 1954¹⁴ über die Arbeitsbedingungen der Rheinschiffer unterstehen.

Arbeitszeit

Article 9

¹ Die wöchentliche Höchst Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 50 Stunden.

- a. ~~45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;~~
- b. ~~50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.~~

² Die Arbeitswoche darf unter keinen Umständen 60 Arbeitsstunden überschreiten.

³ Die Tagesarbeitszeit darf unter keinen Umständen 12 Arbeitsstunden überschreiten.

³ ~~Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern kann die wöchentliche Höchst Arbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.~~

⁴ ~~Eine Verlängerung der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit um höchstens vier Stunden kann vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)³⁵ für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern oder für bestimmte Betriebe bewilligt werden, sofern und solange zwingende Gründe dies rechtfertigen:~~

⁵ ~~Auf Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, die im gleichen Betrieb oder Betriebsteil zusammen mit Arbeitnehmern beschäftigt werden, für die eine längere wöchentliche Höchst Arbeitszeit gilt, ist diese ebenfalls anwendbar.~~

Sonntagsarbeit

Artikel 18

¹ ~~In der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 19 kann der Arbeitnehmer nur mit seinem Einverständnis beschäftigt werden.~~

² ~~Der in Absatz 1 festgelegte Zeitraum von 24 Stunden kann um höchstens eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt.~~

³ Im Kalenderjahr sind mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Im Zeitraum eines Kalenderquartals ist jedoch mindestens ein freier Sonntag zu gewähren.

Konsequenterweise folgendes entsprechend anpassen.

Tages- und Abendarbeit: Umfang des Arbeitstages

Artikel 10

¹ Die Arbeit von ~~5~~ 6 Uhr bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 Uhr bis ~~24~~ 23 Uhr ist Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, der betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden.

² ~~Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit können zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden.~~

³ Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

Zuständige Behörde

Artikel 17

¹ Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit bedürfen der Bewilligung.

² Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.

³ Vorübergehende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

⁴ Nachtarbeit zwischen 5 Uhr und 6 Uhr sowie zwischen 23 Uhr und 24 Uhr wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

⁵ Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird vom SECO, und vorübergehende Nachtarbeit wird von der kantonalen Behörde bewilligt.

⁶ Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Nachtarbeit heranziehen.

Konsequenterweise folgendes entsprechend anpassen.