



04.494 n Pa.lv. Vanek. Erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von GAV, Mindestlöhne, keine missbräuchlichen Entlassungen von Gewerkschaftsmitgliedern

Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben vom 22. August 2005

Die Kommission hat an ihrer Sitzung vom 22. August 2005 gestützt auf Artikel 109 des Parlamentsgesetzes die am 17. Dezember 2004 von Nationalrat Vanek eingereichte parlamentarische Initiative vorgeprüft.

Die parlamentarische Initiative verlangt zum einen, den Schutz der Arbeitnehmervvertreter mit einer entsprechenden Änderung des Obligationenrechts zu verbessern, und zum andern, das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen so zu ändern, dass eine bessere Bekämpfung des Lohndumping gewährleistet wird.

Antrag der Kommission

Die Kommission beantragt mit 15 zu 9 Stimmen, der parlamentarischen Initiative keine Folge zu geben.

Eine Minderheit (Rennwald, Berberat, Fässler, Fehr Hans-Jürg, Genner, Gysin Remo, Kiener Nellen, Leutenegger Oberholzer, Recordon) beantragt, ihr Folge zu geben.

Im Namen der Kommission
Der Präsident: Charles Favre

1. Text und Begründung

1. 1. Text

1. 2. Begründung

2. Erwägungen der Kommission

1. Text und Begründung

1. 1. Text

Gestützt auf Artikel 160 Absatz 1 der Bundesverfassung und auf Artikel 107 des Parlamentsgesetzes reiche ich folgende parlamentarische Initiative ein: Das Obligationenrecht und das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen sind wie folgt zu ändern:

1. Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)

Art. 336a Abs. 4

Bei missbräuchlicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstaben a und b ist die Kündigung anfechtbar.

Der Arbeitnehmer, der die Kündigung anfechten will, muss innerhalb der Kündigungsfrist beim Gericht Beschwerde erheben. Das Gericht kann für die Dauer des Verfahrens die vorsorgliche Wiedereinstellung des Arbeitnehmers anordnen, wenn die Voraussetzungen für eine Aufhebung der Kündigung aller Wahrscheinlichkeit nach gegeben sind.

Art. 336a Abs. 5

Der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und anstatt der Aufhebung der Kündigung eine Entschädigung nach den Absätzen 1 und 2 verlangen.

2. Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen

Art. 1 Abs. 1

Der Geltungsbereich eines zwischen Verbänden abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages kann auf Antrag der Vertragspartei, die es zuerst verlangt, durch Anordnung der zuständigen Behörde (Allgemeinverbindlicherklärung) auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes ausgedehnt werden, die am Vertrag nicht beteiligt sind.

Art. 1a

Stellt die tripartite Kommission nach Artikel 360b Obligationenrecht fest, dass in einer Branche oder einem Beruf die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne und Arbeitszeiten unterboten werden, so kann sie mit Zustimmung der Vertragsparteien die Allgemeinverbindlicherklärung der Bestimmungen über die minimale Entlohnung und die ihr entsprechende Arbeitszeit sowie die paritätischen Kontrollen des für die betreffende Branche geltenden Gesamtarbeitsvertrags beantragen. Sie kann zudem für einen bestimmten Ort, eine bestimmte Branche oder einen bestimmten Beruf die Festsetzung eines Mindestlohnes verlangen.

Art. 2 Ziff. 3bis

Die Allgemeinverbindlichkeit darf nur unter folgenden Voraussetzungen angeordnet werden:
Ziff. 3bis

Im Fall eines Antrages auf Allgemeinverbindlicherklärung nach Artikel 1a müssen die beteiligten Arbeitgeber, die nach der Allgemeinverbindlicherklärung dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen sollen, mindestens 30 Prozent aller Arbeitnehmer beschäftigen.

1. 2. Begründung

Gegenwärtig nimmt das Lohndumping laufend zu. Die Diskussionen um die Begleitmassnahmen zur Personenfreizügigkeit haben gezeigt, dass die schweizerische Gesetzgebung namentlich im Vergleich mit den umliegenden Ländern im Bereich des Arbeitnehmerschutzes besonders lückenhaft ist. Unter diesem Gesichtspunkt genügen die flankierenden Massnahmen, die das Parlament zur Personenfreizügigkeit beschlossen hat, nicht.

Dies ist unhaltbar; wie es auch unhaltbar ist abzuwarten, bis Löhne "wiederholt in missbräuchlicher Art und Weise" unterboten werden - so der geltende Wortlaut -, bis man auf das reagiert, was Bundesrat Deiss in der Ständeratsdebatte über die Personenfreizügigkeit und die Begleitmassnahmen als Alternative zur Auslagerung von Arbeitsplätzen dargestellt hat. Nach seiner Darstellung könnten die Arbeitgeber neu von den Preis- und Lohnunterschieden in Europa profitieren und gewännen in der Schweiz vergleichbare Vorteile, wie wenn sie ihren Sitz oder ihre Produktionsstätten ins Ausland verlegten!

Diese parlamentarische Initiative greift die Massnahmen auf, für die sich die Fraktion "A gauche toute!" in der Debatte über die flankierenden Massnahmen eingesetzt hat. Sie will:

- dass auf Lohndumping nicht erst reagiert werden kann, wenn es "wiederholt in missbräuchlicher Art und Weise" vorkommt;
- dass wie beispielsweise in Frankreich Gesamtarbeitsverträge auf Antrag der Gewerkschaft allein allgemeinverbindlich erklärt werden können;
- dass regionen- und branchenspezifische Mindestlöhne festgelegt werden können;
- dass der Schutz von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern und von Personen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Kündigungen vertreten, sichergestellt wird; ein Schutz, der nach Feststellung der ILO in der Schweiz fehlt.

Dies sind die grundlegenden und gerechtfertigten Forderungen gegen Lohn- und Sozialdumping!

2. Erwägungen der Kommission

Die Mehrheit weist darauf hin, dass die Anträge des Initianten zum grössten Teil bereits bei der Prüfung der flankierenden Massnahmen zu den bilateralen Abkommen I und II diskutiert und dabei zu Recht abgelehnt wurden, weil sie beim Arbeitnehmerschutz offensichtlich zu weit gingen. Dies gilt zum Beispiel für die Forderung, im Obligationenrecht vorzusehen, dass die gegenüber einem Gewerkschaftsmitglied oder Personalvertreter ausgesprochene Kündigung aufgehoben werden kann. Die Kommissionsmehrheit ist der Meinung, dass eine solche Regelung nicht nur die Flexibilität des Arbeitsmarktes beeinträchtigen würde, sondern auch deshalb nicht nötig ist, weil das geltende Recht mit der Bestimmung, dass bei einer missbräuchlichen Kündigung eine Abfindung in der Höhe von bis zu sechs Monatslöhnen verlangt werden kann, genügend Schutz bietet. Ebenfalls abzulehnen ist die Forderung des Initianten, den Gesamtarbeitsvertrag (GVA) auf Antrag nur einer der beiden Parteien allgemeinverbindlich erklären zu können. Diese Regelung stünde in völligem Widerspruch zum Grundsatz, wonach nur beide Vertragsparteien miteinander über einen GVA bestimmen können. Was die Forderung betrifft, wonach Arbeitgeber, die nach der Allgemeinverbindlicherklärung einem GAV unterstehen, nur noch 30 anstelle der heute 50 Prozent aller Arbeitnehmer beschäftigen müssen, ist die Kommissionsmehrheit der Meinung, dass mit dieser Erleichterung der Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung eine Vereinbarung auf die gesamte Branche erweitert werden könnte, die nur für eine Minderheit der Arbeitsverhältnisse dieser Branche verbindlich ist. Was schliesslich die Forderung betrifft, für einen bestimmten Ort, eine bestimmte Branche oder einen bestimmten Beruf einen Mindestlohn festsetzen zu können, weist die Mehrheit darauf hin, dass im Rahmen der flankierenden Massnahmen den tripartiten Kommissionen die Möglichkeit eingeräumt wurde, bei wiederholter, missbräuchlicher Lohnunterbietung über einen Normalarbeitsvertrag Mindestlöhne festzulegen.

Die Minderheit der Kommission ist der Auffassung, dass die im Rahmen der bilateralen Abkommen I und II beschlossenen flankierenden Massnahmen zwar wohl einen wirksamen Schutz vor dem Lohndumping bieten, was aber nicht ausschliesse, die Initiativanliegen eingehend zu prüfen. Dies gilt insbesondere für die Forderung nach dem Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter. Die Möglichkeit, eine Kündigung anzufechten, würde die Flexibilität des Arbeitsmarktes keineswegs einschränken, weil davon nur eine kleine Arbeitnehmerkategorie betroffen wäre, sondern hätte eine bedeutende Präventivwirkung bei schwierigen Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und käme letztlich den sozialpartnerschaftlichen Beziehungen zugute. Die Minderheit weist auch darauf hin, dass derzeit innerhalb der Internationalen Arbeitsorganisation infolge der Beschwerde, welche der Schweizerische Gewerkschaftsbund beim Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der IAO erhoben hat, die Normenkonformität des Schweizer Rechts in dieser Frage geprüft wird.