



Illustration: Jonas Raeber

Die Beendigung eines GAV bedeutet nicht das Ende

Endet ein Gesamtarbeitsvertrag oder tritt ein Unternehmen aus einem Branchenverband und damit aus einem GAV aus, bedeutet das nicht, dass die gesetzlichen Arbeitsrechtsbestimmungen automatisch greifen. Neue Anstellungsbedingungen müssen zwischen Arbeitgebendem und Mitarbeitenden vereinbart werden.

Text: Brigitte Kraus-Meier



Brigitte Kraus-Meier ist Inhaberin von konzis, der Agentur für Arbeitsrecht und Kommunikation in Zürich. Sie ist Juristin und Kommunikationsfachfrau und begleitet Unternehmen aktiv in Veränderungssituationen, insbesondere bei Betriebsübernahme, Neuausrichtung, Personalmassnahmen sowie in der Verhandlungsführung mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen. Brigitte Kraus ist Partner für Arbeitsrecht und Kommunikation des Personalmanagement-Netzwerks hr4hr.ch. konzis.ch

Sozialpartnerschaftlich festgelegte Anstellungsbedingungen sind für Mitarbeitende immer besser als die gesetzlichen. Für Arbeitgebende sind diese demzufolge immer teurer als Arbeitsverträge auf Obligationsrechtsbasis. Aus Kostensicht stellen sich Arbeitgebende deshalb gelegentlich die Frage, ob sie sich einen GAV weiterhin leisten können und wollen oder ob sie allenfalls aussteigen sollten. Doch aufgepasst, die Bestimmungen eines GAV wirken nach, auch wenn Arbeitgebende diesem nicht mehr unterstellt sind.

Beendigung eines GAV

Im Fokus der nachfolgenden Betrachtung stehen Firmen- und Branchengesamtarbeitsverträge, die nicht allgemeinverbindlich erklärt sind. Ein solcher GAV kann aus verschiedenen Gründen enden. Grundsätzlich existieren vier Beendigungsszenarien: Beendigung durch Kündigung, Anpassung, Ablösung oder Zeitablauf. In einer fortgeführten Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeber respektive Arbeitgeberverband und Arbeitnehmerverbänden endet ein GAV mehrheitlich durch Ablösung eines neuen. Dies, nachdem Neuverhandlungen über die Arbeitsbestimmungen geführt wurden und ein neuer GAV vereinbart wurde. Eher unüblich sind Neuverhandlungen ohne vorangehende Kündigung des GAV oder ein bevorstehender Zeitablauf desselben bei einer befristeten Gültigkeitsdauer. Das mag daran liegen, dass in einem solchen Fall die Dringlichkeit eines Verhandlungsergebnisses nicht gleich gross ist, wie wenn das Ende des GAV infolge Kündigung oder Zeitablauf droht. Dies, weil Gesamtarbeitsverträge oft befristet vereinbart werden. Eine Kündigung ist nicht nötig. Der GAV endet somit ohne weiteres, wenn nicht nahtlos eine neue Vereinbarung erzielt wird. Der GAV kann aber auch durch eine Vertragsanpassung enden. Vor allem dann, wenn die wesentliche Geschäftsgrundlage weggefallen ist und der GAV nach Treu und Glauben nicht mehr aufrechterhalten werden kann.

Er ist dann zwar nicht völlig gegenstandslos, muss aber den veränderten Umständen sozialpartnerschaftlich angepasst werden.

Besonders bei Firmen-GAV finden sich gelegentlich konkrete Regelungen, wie die Sozialpartner vorgehen, wenn die Einhaltung des GAV die wirtschaftliche Situation des Unternehmens erheblich erschweren würde. Unter Umständen ist bei einem solchen Sachverhalt auch eine fristlose Kündigung des GAV denkbar. An deren Gültigkeit werden allerdings sehr hohe Anforderungen gestellt. So sollte diese nur in Betracht gezogen werden, wenn die Fortführung des geltenden GAV für die Arbeitgeberseite ruinös wäre. Dabei müssten die Gesamtumstände im konkreten Einzelfall geprüft werden.

Nachwirkung

Lange bestanden unterschiedliche Lehrmeinungen, welche Vertragsgrundlagen gelten, wenn ein GAV endet. Inzwischen ist unbestritten, dass ein GAV nach seiner Beendigung nachwirkt. Mit seiner Beendigung bleiben die Bestimmungen grundsätzlich bestehen, allerdings ändert sich deren Charakter. Galten die Anstellungsbedingungen während des GAV normativ, also wie ein Gesetz, werden die gleichen arbeitsvertraglichen Bestimmungen mit dessen Beendigung zum Einzelarbeitsvertrag. Solange also keine neuen Anstellungsbedingungen vereinbart wurden, gelten die bisherigen nahtlos weiter. Diese Nachwirkung bezieht sich allerdings nur auf die normativen GAV-Bestimmungen, also jene, die das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden regeln. Die schuldrechtlichen Bestimmungen zwischen Arbeitgebenden respektive Arbeitgeberverband und Arbeitnehmerverband oder Gewerkschaft wirken dagegen nicht nach. Zu denken ist beispielsweise an die vertragliche Friedenspflicht, die mit Beendigung des GAV ebenfalls endet. Nach Beendigung eines GAV gelten also nicht automatisch die arbeitsver-

traglichen Bestimmungen aus dem Obligationenrecht (OR). Der Arbeitgebende muss neue Anstellungsbedingungen mit den Mitarbeitenden vereinbaren, wenn er die GAV-Bestimmungen nicht weiterführen will. Mitarbeitende müssen somit zwingend ihr Einverständnis zu den neuen Anstellungsbedingungen geben, wobei diese Zustimmung schriftlich oder mündlich erfolgen kann. In der Praxis werden in der Regel neue Arbeitsverträge ausgestellt, meist unter Verweis auf ein betriebliches Personal-Anstellungsreglement. Mit der Vertragsunterzeichnung gibt der Mitarbeitende sein Einverständnis für die neuen Anstellungsbedingungen. Wären die Mitarbeitenden nach Beendigung des GAV finanziell bessergestellt, könnte auf diese Einverständniserklärung verzichtet werden. Das kommt aber praktisch nie vor, da mit der Beendigung eines GAV in der Regel Einsparungen auf der Personalkostenseite einhergehen.

Spezialfall Betriebsübergang

Wird ein Betrieb oder ein Betriebsteil auf einen Dritten übertragen, gehen die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten auf diesen über (Art. 333 Abs. 1 OR). Ist auf die übertragenen Arbeitsverhältnisse ein GAV anwendbar, muss der Erwerber diesen während eines Jahres weiterführen, auch wenn er diesem nicht unterstellt ist (Art. 333 Abs. 1 bis OR). Das führt gelegentlich zur Ansicht, dass bei einem Betriebsübergang die Anstellungsbedingungen generell während eines Jahres nicht verändert werden dürfen. Das ist in dieser absoluten Form nicht richtig, denn wenn das übertragene Unternehmen keinem GAV untersteht, können die Anstellungsbedingungen jederzeit geändert werden.

Unklar ist, was nach diesem Jahr passiert. In der Lehre bestehen zwei unterschiedliche Ansichten. Eine Lehrmeinung geht davon aus, dass

nach einem Jahr Nachwirkung automatisch die Bestimmungen des Obligationenrechts gelten. Der Arbeitgeber könnte also auf das Einverständnis der Mitarbeitenden verzichten, wenn er die Verträge auf der OR-Basis weiterlaufen lassen möchte. Die andere Lehrmeinung geht demgegenüber davon aus, dass auch im Falle einer Nachwirkung infolge Betriebsübergangs zwingend eine neue Vereinbarung zwischen Arbeitgebendem und Mitarbeitenden erforderlich ist. Um Klarheit zu schaffen, sollte in der Praxis die Zustimmung zu neuen Anstellungsbedingungen auf jeden Fall eingeholt werden.

«Sozialpartnerschaftlich festgelegte Anstellungsbedingungen sind für Mitarbeitende immer besser als gesetzliche.»

Brigitte Kraus-Meier, Inhaberin konzis

Massenänderungskündigung

Werden Mitarbeitende durch die Beendigung des GAV und die neuen Anstellungsbedingungen finanziell schlechtergestellt, muss deren Einverständnis eingeholt werden. Meistens wird das durch eine Massenänderungskündigung gemacht, durch die alle bestehenden Arbeitsverträge gekündigt und gleichzeitig neue Verträge mit einem neuen Personalreglement unterbreitet werden. Bei dieser Vorgehensweise ist darauf zu achten, dass die Bestimmungen der Massenentlassung eingehalten sind. Die Mitarbeitenden respektive die Arbeitnehmervertretung sind zu konsultieren und das kantonale Arbeitsamt ist zu informieren. Ein Stellenabbau oder Kündigungen sind gerade nicht das Ziel einer solchen Vertrags-

änderung. Es ist daher mehr als fraglich, warum in einer solchen Konstellation die Informationspflicht gegenüber dem Arbeitsamt und die Konsultationspflicht gegenüber der Belegschaft gelten sollen. Das Bundesgericht ist aber diesbezüglich strikt und verlangt die Einhaltung der einschlägigen Massenentlassungsbestimmungen. Das Unternehmen muss deshalb bei der Rückführung auf EAV-Anstellungsbedingungen zwingend ein Konsultationsverfahren durchführen. Unterschiedliche Auffassungen bestehen darüber, wann dieses stattfinden soll. In der Praxis bewährt sich eine frühzeitige Konsultation, unter Vorlage der neuen Anstellungsbedingungen. Wird dieses Verfahren zu diesem Zeitpunkt unterlassen, besteht das Risiko, dass es kurz vor den Änderungskündigungen nachgeholt werden muss, was zu grosser Unsicherheit führen kann. Verzichten Arbeitgebende ganz auf das Konsultationsverfahren, so müssen sie sich der Folge bewusst sein, dass nachfolgende Kündigungen missbräuchlich sind.

Bei Massenänderungskündigungen kommt noch hinzu, dass ab 30 Änderungskündigungen für Unternehmen mit mindestens 250 Arbeitnehmenden die gesetzliche Sozialplanpflicht besteht. Obwohl der Arbeitgebende keine eigentlichen Entlassungen aussprechen will, muss er dennoch einen Sozialplan verhandeln und vereinbaren. Es lohnt sich also aus verschiedenen Gründen, die einvernehmliche Vertragsänderung zu prüfen, statt den Weg über Massenänderungskündigungen zu gehen.

Die Ausführungen zeigen, dass der Ausstieg aus einem Gesamtarbeitsvertrag durch einige Hürden erschwert wird. Umso wichtiger ist es, das Ausstiegsszenario frühzeitig und detailliert zu planen. Und letztlich muss immer der konkrete Einzelfall geprüft und das Risiko einer Kampfmassnahme miteinbezogen werden. ■

Anzeige



Universität St. Gallen

02. März – 19. März 2021

www.hsgtalents.ch

HSG TALENTS
CONFERENCE

Nutzen Sie die Chance, Ihr Unternehmen an der
Universität St. Gallen zu präsentieren!
Es warten über 8'000 Studierende auf Sie.

JETZT
ANMELDEN!

Die Messe am 10. März 2021 ist das Highlight
der HSG TALENTS Conference 2021.

ON - Campus: Company Insights - Interviews - Workshops

OFF - Campus: Confect & Connect - Company Dinner - Escape Room -
Mix, Shake & Associate

/company/hsg-talents-conference

HSGTALENTSConference

/unistgallen.hsgtalents