



Illustration: Jonas Raeber

Uneingeschränkter Zutritt für die Gewerkschaften?

Die gute Sozialpartnerschaft wird von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite oft gepriesen. Trotzdem scheint es, dass die Konflikte zwischen Unternehmen und Gewerkschaften in der Schweiz zunehmen. Die Gewerkschaften sehen sich aktuell durch ein neues Rechtsgutachten gestärkt, welches das uneingeschränkte Zutrittsrecht von Gewerkschaftsvertretern in die Betriebe postuliert.



Brigitte Kraus-Meier ist Juristin und Unternehmenskommunikatorin. Als Inhaberin der Agentur konzis in Zürich begleitet sie Unternehmen in Veränderungsprozessen mit personalrechtlichen Folgen.

Gewerkschaften gestalten bestehende Sozialpartnerschaften aktiv und nehmen immer öfter Unternehmen in den Fokus, die keinem Gesamtarbeitsvertrag angeschlossen sind und in keiner direkten Sozialpartnerschaft stehen. Auch kann man sich des Eindrucks kaum erwehren, dass die Gewerkschaften zunehmend den offenen Konflikt auf oder vor dem Firmengelände provozieren oder gar suchen und sich dabei gerne der medialen Unterstützung bedienen. Ist das die viel zitierte Sozialpartnerschaft, auf die sich die Arbeitnehmerverbände gern berufen?

Rechtsgutachten anerkennt freien Zutritt

An seiner Tagung Ende Juni 2014 präsentierte der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) sein in Auftrag gegebenes Gutachten zum Thema «Informations- und Zutrittsrecht von Gewerkschaften am Arbeitsplatz». Verfasser des Gutachtens ist Prof. Marcel Niggli von der Universität Freiburg. Gemäss seinem Gutachten soll den Gewerkschaftsvertretern das uneingeschränkte Recht zustehen, in die Betriebe zu gehen und

dort mit den Mitarbeitenden des Unternehmens in direkten Kontakt zu treten. Neu verlangen die Gewerkschaften sogar den Zugang zum Betriebs-Intranet, um Informationen an die Mitarbeitenden versenden zu können. Unternehmen geht dies entschieden zu weit.

Eskalation vermeiden mit Fingerspitzengefühl

Die Haltung der Gewerkschaften, wonach ihnen ein uneingeschränktes Zutrittsrecht in die Unternehmen zustehen soll, ist nicht neu – erstmals aber unterstreichen sie ihre Forderung mit einem Rechtsgutachten. Das Bundesgericht allerdings erachtet das Zutrittsrecht der Gewerkschaften als nicht umfassend und gestattet den Unternehmen unter gewissen Bedingungen, den Gewerkschaften den Zutritt zum Unternehmen zu verbieten.

Die Fallkonstellationen, bei welchen Gewerkschaften einen Zutritt in das Unternehmensinnere verlangen, sind unterschiedlich. Im Wesentlichen geht es um Mitgliederwerbung, Kontrolle der Arbeitsbedingungen (GAV), Unterstützung der Belegschaft bei betrieblichen Veränderungen bis hin zur Organisation von Arbeitskämpfmassnahmen. Jedes Unternehmen kann mit einer gewerkschaftlichen Zutrittsforderung konfrontiert werden – selbst wenn sich das Unternehmen in keiner Sozialpartnerschaft befindet. Fingerspitzengefühl und gute Kenntnisse der Rechtslage befähigen ein Unternehmen, mit Gewerkschaftsforderungen angemessen umzugehen und eine Eskalation zu vermeiden.

Auf juristischer Ebene bleibt also weiter kontrovers, wie weit den Gewerkschaften Eintritt in das Unternehmen zu

gewähren ist und was Gewerkschaftsvertreter in den Betriebsräumlichkeiten tatsächlich dürfen. Angefeuert wird der Lehrstreit durch das aktuelle Gutachten des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds (SGB). Dieses Gutachten steht aber, wie bereits erwähnt, im Gegensatz zur höchst-richterlichen Rechtsprechung.

Das Bundesgericht hat nämlich im Jahr 2012 entschieden, dass gerade kein uneingeschränktes Zutrittsrecht besteht und argumentiert unter anderem damit, dass die Eigentumsgarantie des Unternehmens der Koalitionsfreiheit vorgehe und das Unternehmen daher den Zutritt verweigern dürfe.

Der SGB stellt sich also mit seinem neusten Rechtsgutachten klar gegen die Rechtsprechung des Bundesgerichts. Die Zukunft wird zeigen, wie offensiv die einzelnen Gewerkschaften sich dieses Gutachten zunutze machen werden.

Lohnherbst: Druck wächst

Vielleicht ist es Zufall, dass das Gutachten kurz vor den alljährlichen Lohnforderungsrunden im Herbst publik wurde. Vielleicht aber müssen sich Unternehmen tatsächlich vermehrt damit auseinandersetzen, dass Gewerkschaften den Zutritt ins Unternehmen verlangen und mit den Mitarbeitenden direkt am Arbeitsplatz in Kontakt treten wollen.

Es wird sich zeigen, wie hart die Lohngespräche und Lohnverhandlungen geführt wer-

den, die in erster Linie von der konjunkturellen Entwicklung beeinflusst werden. Der Dachverband «Angestellte Schweiz» hat bereits im Juli seine Forderungen bekannt gegeben: für die Angestellten der Maschinen- und Elektroindustrie sowie der Chemie eine Lohnerhöhung von 1,7 Prozent und für die Angestellten der Pharmaindustrie gar eine Lohnerhöhung von 2,3 Prozent.

Mehr als Juristenfutter

Zweifelsohne, die Frage, ob ein Unternehmen den Zutritt der Gewerkschaften untersagen kann oder dulden muss, ist höchst interessant und versetzt Arbeitsrechtler geradezu in juristische Sezierlaune. Das Bundesgericht schaffte mit dem zitierten Chevrier-Fall Klarheit und schützt in diesem Fall die unternehmerischen Interessen, den Gewerkschaften den Zutritt ins Unternehmen zu verweigern. Die Gewerkschaften versuchen mit ihrem Gutachten, die Rechtsprechung in eine neue Richtung zu lenken.

Die Tendenz, Arbeitskonflikte zunehmend härter zu führen, wird denn auch kaum abbrechen. Auf der anderen Seite haben viele Unternehmen den damaligen Entscheid des Bundesgerichts mit Genugtuung aufgenommen und fühlten sich in ihrer Haltung gestärkt, mit den Gewerkschaften nicht reden zu müssen. Dabei vergessen sie, dass bereits im Voraus verloren hat, wer rein auf die juristische Auseinandersetzung eines Konflikts vertraut. Weitreichender als

Zeitverlust und Kostenaufwand ist der horrende Vertrauensverlust, der einem Unternehmen widerfährt. Mitarbeitende, deren Arbeitgeber juristisch gegen ihre Interessenvertreter vorgeht, respektive vorgehen muss, haben das Vertrauen in ihren Arbeitgeber schnell verloren. Dieses wieder herzustellen ist ein mühsamer, beschwerlicher Weg. Auch gegenüber Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit ist ein solcher Rechtsstreit imagemässig verheerend.

Bei allem Verständnis für die Position der Gewerkschaften, Unternehmenstore können nicht immer offen stehen. Ausserdem kann die Sozialpartnerschaft nur dort funktionieren, wo beide Seiten an einer echten Partnerschaft interessiert

«Die Tendenz, Arbeitskonflikte zunehmend härter zu führen, wird kaum abbrechen.»

sind. Dann können auch die Lohnverhandlungen im Herbst gelingen. Unternehmen, die in einer direkten Sozialpartnerschaft stehen, tun gut daran, die Sozialpartnerschaft zu pflegen und sich mehr als lediglich einmal pro Jahr mit den Arbeitnehmerverbänden zu treffen.

Brigitte Kraus

Arbeit und Recht aktuell

Nur ein Auftrag oder doch ein Arbeitsvertrag?



Yvonne Dharshing-Elser arbeitet als Anwältin in der Steuer- und Rechtsabteilung der OB T AG in Zürich. Sie berät vorwiegend KMU in Fragen des Arbeits-, Vertrags- und Gesellschaftsrechts. yvonne.dharshing@obt.ch

Urteil des Zürcher Obergerichts vom 12. Februar 2014 (LA130022)

Das Urteil

Der Beklagte ist seit 2005 als Einzelunternehmen im Handelsregister eingetragen und in der Baubranche tätig. Im Mai 2007 beschlossen der Kläger und der Beklagte, künftig «zusammen zu arbeiten». Der Beklagte sagte dem Kläger, dass es ihm nicht möglich sei, ihn anzustellen, der Kläger könne aber als Selbständiger mit ihm arbeiten. Daraufhin liess sich der Kläger als Einzelunternehmen im Handelsregister eintragen und war von Mai 2007 bis Ende Juni 2009 mit dem Beklagten zusammen auf verschiedenen Baustellen tätig. Sozialversicherungsrechtlich wurde der Kläger von der SVA Zürich allerdings nicht als Selbständigerwerbender anerkannt. Der Beklagte bezeichnete sich gegenüber der SVA Zürich deshalb als Arbeitgeber und rechnete Sozialversicherungsbeiträge für ihn ab. Nachdem der Kläger das Vertragsverhältnis auf Ende Juni 2009 gekündigt hatte, machte er gegenüber dem Beklagten Ansprüche aus dem Arbeitsrecht geltend und reichte im Dezember 2010 beim Arbeitsgericht Zürich schliesslich Klage auf die Bezahlung von 105 000 Franken ein.

Der Beklagte machte geltend, dass das Arbeitsgericht sachlich gar nicht zuständig sei, weil es sich beim Vertragsverhältnis um einen Auftrag und nicht um einen Arbeitsvertrag handle; entsprechend hätte der Kläger an das ordentliche Zivilgericht gelangen sollen und nicht an das Arbeitsgericht. Tatsächlich wies in der Folge das Arbeitsgericht Zürich im Juni 2013 die Klage wegen Unzu-

ständigkeit ab. Dagegen erhob der Kläger erfolgreich Berufung an das Obergericht des Kantons Zürich. Das Obergericht stellte, im Einklang mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, fest, dass es für die sachliche Zuständigkeit des Gerichts genügt, wenn aufgrund der blossen Tatsachenbehauptung des Klägers anzunehmen ist, dass ein Arbeitsvertrag vorliegt. Nur wenn die Behauptungen des Klägers auf Anheb fadenscheinig oder inkohärent gewesen wären, hätte das Gericht die sachliche Zuständigkeit verneinen dürfen. Da im vorliegenden Fall die Behauptungen des Klägers aber klar auf einen Arbeitsvertrag hindeuten, wäre das Arbeitsgericht sachlich zuständig gewesen und hätte die Klage – ungeachtet der endgültigen Qualifikation – auch materiell beurteilen müssen. Das Obergericht hob deshalb das Urteil des Arbeitsgerichts auf und wies die Sache zur Neubeurteilung zurück.

Konsequenz für die Praxis

Massgebend für die Beurteilung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt oder nicht, sind ausschliesslich die wirtschaftlichen Verhältnisse und nicht die Vertragsbezeichnung. In der Praxis passiert es oft, dass Parteien einen Auftrag oder Werkvertrag vereinbaren, dieser aber in Tat und Wahrheit sowohl sozialversicherungs- als auch zivilrechtlich als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist. Man spricht von «Scheinselbständigkeit». Die böse Überraschung kann bei Beendigung des Vertragsverhältnisses oder aufgrund einer AHV-Kontrolle kommen. Bei Zusammenarbeit mit Einmannbetrieben sollte der Vertrag kritisch hinterfragt und eine Abweichung von der sozialversicherungsrechtlichen Qualifikation gut geprüft werden.