



Goethestraße 8
93413 Cham
Tel.: 0 99 71 / 85 19 0
Fax: 0 99 71 / 85 19 19
eMail: cham@jgp.de

Schmidstraße 16
D-94234 Viechtach
Tel.: 0 99 42 / 94 71-0
Fax: 0 99 42 / 94 71 10
eMail: viechtach@jgp.de

Home: www.jgp.de

Infobrief Schweiz

Arbeitsrecht

Fach 4

Cham, *November 2003*

Sehr geehrte Damen und Herren!

Entwicklung im Arbeitsrecht

Im Berichtsjahr gab es in der Gesetzgebung keine wesentlichen Änderungen, über die zu berichten wäre. Demgegenüber hatte das Bundesgericht eine beachtliche Zahl an Entscheidungen zu fällen. Wie im Arbeitsrecht meist, ging es regelmäßig um Streitigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dabei konnten allerdings auch einige Fragen beantwortet werden, welche das laufende Arbeitsverhältnis betreffen.

I. Einzelarbeitsvertragsrecht

1. Das Weisungsrecht im Konzern

Konzerne sind Zusammenschlüsse von rechtlich selbständigen juristischen Personen unter einer einheitliche Leitung.

Namentlich leitende Arbeitnehmer sind unter Umständen gleichzeitig oder nacheinander für mehrere Konzerngesellschaften tätig. Da der Konzern als Ganzes keine eigene Rechtspersönlichkeit hat, stellt sich die Frage, welche Gesellschaft innerhalb des Konzerns Arbeitgeberin ist und die entsprechenden Rechte ausüben kann.

Auf Grund einer Umstrukturierung wurde die Konzerntochtergesellschaft in der Schweiz aufgelöst. Deren Direktor, der von der Tochtergesellschaft angestellt worden war, erhielt die Weisung von der Konzernmutter, sich am Sitz der Muttergesellschaft dieser zur Verfügung zu halten. Er befolgte diese Weisung nicht. Darauf wurde er von der Tochtergesellschaft fristlos entlassen. Es war nun streitig, ob diese fristlose Entlassung rechtmäßig sei.

Träger des Weisungsrechts ist gemäss Art. 321d Abs. 1 OR der Arbeitgeber. Die Ausübung dieses Rechts kann delegiert werden, was bei juristischen Personen grundsätzlich der Fall ist. Die Weisungen werden dann von einer natürlichen Person im Namen der juristischen Person erteilt.

Für das Weisungsrecht des Mutterkonzerns gegenüber leitenden Angestellten einer Tochtergesellschaft ist jedoch entscheidend, wie die einzelnen Mitglieder der obersten Organe der beherrschten Gesellschaft vertraglich an die beherrschende Gesellschaft gebunden werden. Alleine aus dem Konzernrecht und namentlich aus der Begriffsnotwendigen einheitlichen Führung des Konzerns lässt sich keine vertragliche Verbindung zwischen der Konzernmutter und den leitenden Angestellten einer Tochtergesellschaft herleiten. Der Ausgestaltung des Arbeitsvertrags kommt folglich im Einzelfall ausschlaggebende Bedeutung zu. Dem Arbeitnehmer kann somit auf Grund der Missachtung einer Weisung der Konzernmutter nicht fristlos gekündigt werden, wenn diese aufgrund des Arbeitsvertrages zur Erteilung von Weisung gar nicht berechtigt war.

2. Kündigung eines Geschäftsführers einer juristischen Person

Wenn das Unternehmen rechtlich nur eine einzige juristische Person ist, bereitet das Bestimmen der Arbeitgeberin keine Schwierigkeiten. Es können aber Unklarheiten darüber auftreten, wer innerhalb der juristischen Person für die Ausübung von Gestaltungsrechten aus dem Arbeitsverhältnis zuständig ist, namentlich wer eine Kündigung aussprechen kann.

Im vom BGer zu beurteilenden Fall war der Arbeitnehmer seit Jahren bei der Arbeitgeberin als Jurist angestellt und im Laufe des Arbeitsverhältnisses zum Vizedirektor aufgestiegen, womit er der Geschäftsleitung angehörte. Sein Vorgesetzter kündigte das Arbeitsverhältnis unter gleichzeitiger Freistellung des Arbeitnehmers. Auf dessen Verlangen wurde die Kündigung noch während der Kündigungsfrist schriftlich begründet. Dieses Schreiben wurde von zwei Kollektivzeichnungsberechtigten Mitgliedern der Geschäftsleitung unterzeichnet.

Nach Ablauf der Kündigungsfrist bemängelte der Arbeitnehmer einige Textpassagen des Arbeitszeugnisses und die ungenügende Begründung der Kündigung. Schließlich klagte er auf Feststellung der Ungültigkeit der Kündigung, weil ausschließlich der Verwaltungsrat und nicht die Geschäftsleitung für die Kündigung zuständig gewesen sei. Art. 716a Abs. 1 Ziff. 4 OR sehe vor, dass der Verwaltungsrat die unverzichtbare und unübertragbare Zuständigkeit zur Ernennung und Abberufung der mit der Geschäftsführung und der Vertretung beauftragten Personen habe. Daher sei der Verwaltungsrat nicht nur für seine Absetzung als Vizedirektor, sondern auch ausschließlich für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zuständig gewesen.

Das BGer hält nun fest, dass die Beurteilung des Rechtsverhältnisses zwischen einer Aktiengesellschaft und ihren Organen stets auf Grund der Besonderheiten des konkreten Falles vorzunehmen ist. Gemäss Rechtsprechung wird für Verwaltungsräte grundsätzlich das Bestehen eines Auftrags oder auch eines mandatähnlichen Vertrages sui generis angenommen.

Die Direktoren werden hingegen tendenziell als Arbeitnehmer betrachtet. Diese üben ihre Tätigkeit prinzipiell hauptberuflich aus und sind trotz ihrer leitenden Stellung gegenüber dem Verwaltungsrat weisungsgebunden, sodass ein Unterordnungsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts nahe liegt. Bei der Rechtsbeziehung zwischen dem Organ und der Gesellschaft handelt es sich folglich um ein Doppelverhältnis. Neben der gesellschaftlichen Stellung besteht ein Auftrag bzw. ein mandatähnlicher Vertrag sui generis oder ein Arbeitsvertrag. Damit ist die Zuständigkeit für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht nach den für die Abberufung der Organe geltenden Bestimmungen zu beurteilen, wie vom Kläger verlangt.

Der Vorgesetzte des Klägers ist als Geschäftsleitungsmitglied gemäss Art. 718a Abs. 1 OR berechtigt, seine Vertretungsbefugnis für alle Geschäfte wahrzunehmen, die der Zweck der Gesellschaft mit sich bringt. Dazu gehören zweifellos die Anstellung und Entlassung von Mitarbeitern. Dabei ist unerheblich, dass der gekündigte Arbeitnehmer gleichzeitig Organ der Gesellschaft war.

Der zusätzliche Einwand des Klägers, die Kündigung sei nur durch ein einziges kollektivzeichnungsberechtigtes Mitglied der Geschäftsleitung erfolgt, wird vom BGer zurückgewiesen. Zwar hält es unmissverständlich fest, dass aus dem Grundsatz der Klarheit der Kündigung sowie deren Bedingungsfeindlichkeit und Unwiderruflichkeit folgt, dass die Wirksamkeit der Kündigung für den Arbeitnehmer zweifelsfrei feststehen muss. Dies ist nicht der Fall, wenn beispielsweise die notwendige Genehmigung oder Zustimmung eines zweiten Vorgesetzten noch nicht erfolgte und damit die Kündigung ihre Wirkung nicht entfalten kann. Wird aber der Mangel geheilt, bevor der Arbeitnehmer diesen bemerkt, bestand von seiner Seite nie Unsicherheit über die Wirksamkeit der Kündigung. Im vorliegenden Fall wurde auf Aufforderung des Klägers die Kündigung schriftlich begründet. Dieses Schreiben wurde von zwei kollektivzeichnungsberechtigten Mitgliedern der Geschäftsleitung unterzeichnet. Der Kläger wehrte sich erst im Nachhinein gegen die ausgesprochene Kündigung und machte die fehlende zweite Kollektivunterschrift sogar erst noch später geltend. Für ihn bestand somit während der maßgebenden Zeit keine durch die fehlende Zweitunterschrift begründete Unsicherheit über die Gültigkeit der Kündigung.

3. Beweislast bei Geltendmachung von Frei- und Ferientagen sowie Überstunden

Streitigkeiten über noch ausstehende Ferien- und Freitageguthaben sowie Überstunden sind nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses relativ häufig. In vielen Betrieben scheint eine genaue Buchführung über die erbrachten Arbeitsleistungen nicht zu bestehen. Das erstaunt insofern, als entsprechende Forderungen der Arbeitnehmer erheblich sein können und nach den Grundätzen der Bilanzwahrheit und –vollständigkeit eigentlich auch in der Jahresrechnung passiviert werden müsste.

Das BGer hatte in der Berichtsperiode die Gelegenheit, in diesem Zusammenhang zu einigen Fragen der Beweislast Stellung zu nehmen. Zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin war der Umfang der bezogenen Frei- und Ferientagen einschließlich der Lohnleistung ist eine vertragliche Pflicht des Arbeitgebers. Die Nichtgewährung der Freitage und Ferien stellt somit die Nichterfüllung einer vertraglichen Verpflichtung dar. In Anwendung von Art. 8 ZGB hat die Erfüllung der Vertragspflicht jene Partei zu beweisen, welche dies behauptet und damit den Untergang der vertraglichen Pflicht einwendet. Damit trägt die Arbeitgeberin die Beweislast dafür, dass und wie viele Frei- und Ferientage während der maßgebenden Zeit vom Arbeitnehmer bezogen worden sind. Da jedoch im konkreten Fall auf Grund der von den beiden Parteien vorgelegten Beweise nicht genau nachgewiesen werden konnte, wie viele Frei- und Ferientage bezogen worden sind, hat das BGer die analoge Anwendung von Art. 42. Abs. 2 OR zur Schätzung des Entschädigungsanspruchs durch die Vorinstanz gutgeheißen.

4. Freistellung und ihre Folgen

Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, so ist die Arbeitgeberin häufig an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für die Dauer der Kündigungsfrist nicht mehr interessiert. Die Arbeitgeberin stellt den Arbeitnehmer für diese Zeit frei. Neben der Frage der Zulässigkeit eines solchen Vorgehens ist regelmäßig auch zu prüfen, welche Ansprüche des Arbeitnehmer durch die Freistellung konsumiert werden und welche nicht. Das Bundesgericht hatte sich in der Berichtsperiode einmal mehr mit diesen Fragen zu beschäftigen.

Die Freistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, das rechtlich auf dem Weisungsrecht des Arbeitgebers beruht. Der Arbeitgeber verzichtet damit auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, womit dessen Arbeitspflicht aufgehoben ist.

Die Freistellung kommt einem Schuldenerlass gleich und bedarf damit keiner ausdrücklichen Annahme durch den Arbeitnehmer. Da aber das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet ist, bleiben alle übrigen Pflichten des Arbeitnehmers bestehen, soweit sie nicht unmittelbar mit dem Erbringen der Arbeitsleistung zusammenhängen.

Das BGer hielt fest, ein Ferienguthaben gehe auch ohne die ausdrückliche Anweisung der Arbeitgeberin, dass die verbleibenden Ferientage während der Freistellung zu beziehen seien, durch Kompensation unter, wenn die Freistellungsdauer den restlichen Ferienanspruch deutlich überschreitet. Dies ergebe sich aus der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber seiner Arbeitgeberin. Der Arbeitnehmer habe die Pflicht, der Arbeitgeberin auch nach erfolgter Kündigung nutzlos entstehende Kosten in zumutbarem Umfang zu mindern.

Die Freistellungsdauer wird jedoch zwingend durch den gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers gemäss Art. 329 Abs. 3 OR eingeschränkt, wonach ihm für die Suche nach einer neuen Stelle genügend Zeit zu gewähren ist. Auf Grund des konkreten Sachverhalts, der dem Entscheid zu Grunde liegt, entsteht allerdings der Eindruck, das BGer verlange vom freigestellten Gekündigten, dass er zuerst die Ferien beziehe und sich erst dann nach einer neuen Stelle umsehe. Das erscheint aber wenig praxisnahe.

5. Provisionsanspruch nach Beendigung des Arbeitsvertrages

Das Gesetz sieht in Art. 322b Abs. 1 OR die Möglichkeit einer Provisionsabsprache zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin vor. Außerhalb des Arbeitsrechts ist diese Art beim Handelsreisenden oder beim Agent die üblichen Form der Entlohnung. Im Weiteren ist dem Makler unter vergleichbaren Bedingungen der Lohn geschuldet. Allen gemeinsam ist der wirtschaftliche Zweck, der mit der Provision beabsichtigt ist. Sie ist Motivation zur Vermittlung von Geschäften und wird entsprechend dem erreichten Resultat entschädigt. Daher hat sich das BGer auch bei einem gewöhnlichen Arbeitsvertrag von der Rechtsprechung in Bezug auf diese anderen Verträge leiten lassen.

Somit muss der Arbeitnehmer, vorbehaltlich einer anderen Vertragsabrede, während des Vertragsverhältnisses ein konkretes Geschäft vermitteln oder einen Kunden finden, der bereit ist, einen Vertrag abzuschließen. Es muss ein Kausalzusammenhang zwischen der Tätigkeit des Arbeitnehmers und dem Zustandekommen des Geschäfts bestehen. Im zu beurteilenden Fall hat das BGer den Provisionsanspruch des Arbeitnehmers verneint, da offenbar nicht der Arbeitnehmer den Kontakt zwischen seiner Arbeitgeberin und dem Dritten vermittelte.

Zudem wurden die Verhandlungen mit dem Dritten von Beginn weg mit zwei weiteren Mitarbeitern der Arbeitgeberin geführt. Wesentlich erschien dem BGER, dass der Arbeitnehmer während einer länger dauernden technischen Phase der Verhandlungen nicht mitgewirkt hatte. Auch wurde erst nach dem Weggang des Arbeitnehmers über den Preis der von der Arbeitgeberin abgebotenen Leistung verhandelt.

6. Gratifikationsanspruch nach der Kündigung

In den letzten Jahren stellte sich insbesondere im Zusammenhang mit so genannten Bonus-Systemen immer wieder die Frage, ob die Ausrichtung des Bonus verweigert werden kann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist. Entscheidend ist dabei die Unterscheidung zwischen einer Gratifikation und einem Lohnbestandteil.

Bei der Gratifikation handelt es sich grundsätzlich – im Gegensatz zum Lohn – um eine vollständig freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Inwieweit auf ihre Ausrichtung ein Anspruch besteht, hängt von den Umständen ab. Die Verpflichtung kann im schriftlichen oder mündlichen Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden sein. Sie kann aber auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses durch konkludentes Verhalten entstehen, wie beispielsweise durch regelmäßige und vorbehaltlose Ausrichtung eines entsprechenden Betrages. Gemäss Lehre und Rechtsprechung gilt eine Gratifikation nach dem Vertrauensprinzip als vereinbart, wenn sie vorbehaltlos während mindestens drei aufeinander folgenden Jahren ausgerichtet worden ist.

Im zu beurteilenden Fall hatte die Arbeitgeberin während dem zwölfjährigen Arbeitsverhältnis jeweils ausdrücklich auf die Freiwilligkeit ihrer Leistung hingewiesen. Das Bundesgericht nahm deshalb an, dass eine freiwillige Gratifikation vorlag.

Die Gratifikation verliert allerdings ihren Charakter als freiwillige Leistung des Arbeitgebers auch, wenn sie das eigentliche Entgelt für die Arbeitsleistung darstellt. Dies kann bei einem niedrigen Einkommen bereits bei einem kleinen Einkommensunterschied der Fall sein. Im Gegensatz dazu kann bei einem hohen Einkommen der als Gratifikation ausgerichtete Teil der Leistung einen prozentual größeren Anteil ausmachen. Nach Ansicht des BGER ist es zulässig, Beträge bis zu einem Viertel des Jahresgehalts, welches über Fr. 100 000 beträgt, als Gratifikation zu betrachten.

7. Vertragsfreiheit und Gleichbehandlungsgrundsatz

Die Vertragsfreiheit ist ein tragender Pfeiler der Grundfreiheiten und gilt im Arbeitsrecht, wie in allen anderen privatrechtlichen Schuldenverhältnissen. Die mit dem gleichen Arbeitgeber vereinbarten Vertragsinhalte könne zwischen den einzelnen Arbeitnehmern differenzieren. Verhandelt der eine Arbeitnehmer schlechter als sein Kollege, so hat er die sich daraus ergebenden schlechteren Arbeitsbedingungen grundsätzlich hinzunehmen. Es finden sich aber in der Lehre und teilweise auch in der Rechtsprechung Einschränkungen und Vorbehalte gegenüber einer Ungleichbehandlung von Angestellten des gleichen Arbeitgebers, soweit es um freiwillige Sozialleistungen und Zulagen geht. Zudem wird die Vertragsfreiheit durch besondere gesetzliche Regelungen, wie das Gleichstellungsgesetz oder auch das Heimarbeitengesetz, eingeschränkt.

Das BGER hatte zu klären, inwieweit die Vertragsfreiheit nun durch den Grundsatz der Gleichbehandlung eingeschränkt wird. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt sich aus der Pflicht des Arbeitgebers, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen, und aus dem grundsätzlichen Persönlichkeitsschutz.

Demnach kann eine unsachliche und willkürliche Entscheidung des Arbeitgebers nur dann ein Persönlichkeitsverletzung und damit einen Verstoß gegen das individuelle Diskriminierungsverbot darstellen, wenn darin eine den Arbeitnehmer verletzende Geringschätzung seiner Persönlichkeit zum Ausdruck kommt. Eine solche kann von vornherein nur gegeben sein, wenn ein Arbeitnehmer gegenüber einer Vielzahl von anderen Arbeitnehmern deutlich ungünstiger gestellt wird, nicht jedoch, wenn der Arbeitgeber bloß einzelne Arbeitnehmer besser stellt.

Das BGer erachtet es entsprechend als zulässig, nur einzelnen von weit über hundert durch Kündigung ausgetretenen Arbeitnehmern eine Gratifikation zukommen zu lassen, da dadurch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wird.

8. Inhalt des Arbeitszeugnisses

Während sich vor den kantonalen Gerichten häufig Fragen um die Arbeitszeugnisse stellen, ist das BGer nur selten aufgerufen, zu entsprechenden Fragen Stellung zu nehmen. Im Berichtsjahr konnten es ausnahmsweise gewisse Grundsätze klären.

Ein Arbeitszeugnis muss grundsätzlich wahrheitsgemäß Auskunft geben. Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen objektiv richtig sein. Entsprechend dem Vollständigkeitsgebot muss das Zeugnis alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind. Auf Grund der nachwirkenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer soll das Arbeitszeugnis auch von verständigem Wohlwollen geprägt sein. Da jedoch der Grundsatz der Wahrheit dem Grundsatz des Wohlwollens vorgeht, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf ein gutes Arbeitszeugnis.

Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an objektiv wahren Aussagen im Arbeitszeugnis muss höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis. Daher darf und muss das Zeugnis auch ungünstige Tatsachen und Beurteilungen enthalten, außer es handelt sich um einmalige Vorfälle und Umstände, die für den Arbeitnehmer nicht charakteristisch sind.

9. Vertraglich vorbehaltene Schriftform für die Kündigung

Die Kündigung des Arbeitsvertrages kann durch eine einseitige Willenserklärung von jeder Vertragspartei ausgesprochen werden. Das Gesetz schreibt, im Gegensatz etwa zur Miete, keine Form vor. Es bleibt jedoch den Parteien vorbehalten, im Sinn von Art. 16 OR Formerfordernisse zu vereinbaren. Diese vereinbarte Form ist grundsätzlich einzuhalten, weil es sich wie bei der Kündigung um eine Gestaltungsrecht handelt. Das Einhalten des vereinbarten Formerfordernisses dient den Interessen sowohl des Urhebers wie auch des Empfängers, da damit eine klare und unzweideutige Situation geschaffen wird. Im vom BGer zu beurteilenden Fall haben die Parteien vereinbart, dass die Kündigung mit eingeschriebenem Brief zu erfolgen hat. Da keine Gründe zur Annahme vorlagen, dass diese Bestimmung anders verstanden werden muss, als es die wörtliche Auslegung nahe legt, war die zuerst mündlich erklärte Kündigung ungültig.

10. Nichtigkeit der Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers

Das Gesetz sieht gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 OR vor, dass dem Arbeitnehmer nicht gekündigt werden darf, während er ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann.

Erfolgt trotzdem eine Kündigung, ist diese nichtig. Hält der Arbeitgeber seine Absicht aufrecht, den Arbeitsvertrag zu beenden, muss er seine Willensäußerung nach Ablauf der Sperrfrist erneuern.

Der Schutzzweck von Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR besteht darin, dass dem Arbeitnehmer eine bestimmte Zeit lang nicht gekündigt werden kann, da eine Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist wegen der Unsicherheit in Bezug auf die Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit sehr unwahrscheinlich ist. Der Schutz gilt auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit. Der Kündigungsschutz und die damit verbundene Sperrfrist ist auch dann anwendbar, wenn der kranke Arbeitnehmer keine Kenntnis über seine gesundheitliche Situation hat. Nur wenn sich die Beeinträchtigung der Gesundheit als so unbedeutend erweist, dass sie kein Hindernis darstellt, um eine neue Anstellung zu suchen, ist Art. 336c Abs. 1 Bst. b nicht anwendbar. Im vorliegenden Fall wurde die Erkrankung an Tricholeukozyten-Leukämie vom BGer als eine genügende gesundheitliche Beeinträchtigung beurteilt, damit der gesetzliche Kündigungsschutz gerechtfertigt war.

II. Kollektives Arbeitsrecht

Ein Betrieb kann für im Kanton ausgeführte Arbeiten dem kantonalen und für außerkantonale Arbeiten dem nationalen Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sein. Es fragt sich, welche Auswirkungen die neueren Gesetze im Bereich der Marktöffnung auf diese Regeln haben. Dabei konnte das BGer festhalten, dass diese Unterstellung weder das Bundesgesetz über den Binnenmarkt (BGBM) noch das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BoeB) verletzt.

Das BGBM bezweckt die Sicherstellung des freien Zugangs zum schweizerischen Binnenmarkt, die Beseitigung von wettbewerbsbehindernden protektionistischen Maßnahmen des öffentlichen Rechts des Bundes, der Kantone und der Gemeinden und die Aufhebung von Mobilitätschranken. Das BoeB andererseits will den Wettbewerb unter den Anbietern stärken und gleichzeitig die sozialpolitischen Bedingungen durch einen besseren Schutz der Konsumenten, der Arbeitnehmer und der Frauen verbessern.

Nach dem Muster des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) zielen diese beiden Gesetze namentlich auf die Gewährleistung der Gleichbehandlung ab. Insbesondere ist die Beschränkung des freien Zugangs zum Binnenmarkt durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines GAV mit dem BGBM vereinbar, wenn sie gleichermaßen auch für ortsansässige Anbieter gelten und zur Wahrung überwiegender öffentlicher Interessen, wie die Verfolgung sozialpolitischer Ziele unerlässlich ist.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit sehr gerne zur Verfügung!

Mit freundlichem Gruß

Sozietät Jürgen Geiling & Partner GbR
durch

Christian Geiling
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht