



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Gesetz und Gesamtarbeitsvertrag sind kein Widerspruch

Diskussionsbeitrag von Renzo Ambrosetti

Würden heute in einer Umfrage Arbeitgeber und Politiker gefragt, welcher Weg in der Regelung der Arbeitsbeziehungen zu bevorzugen sei, der gesetzliche oder der sozialpartnerschaftliche, käme die Antwort wie aus der Kanone geschossen: Der sozialpartnerschaftliche Weg sei vorzuziehen. Uns Gewerkschaften wird in der letzten Zeit immer wieder vorgeworfen, wir hätten uns vom Weg der sozialpartnerschaftlichen Regulierung verabschiedet und würden primär die gesetzliche Schiene verfolgen. Diese Behauptung ist nicht nur falsch, sondern stellt die Dinge geradezu auf den Kopf, wie ich aus bald vier Jahrzehnten Erfahrung in den verschiedensten Feldern der Sozialpartnerschaft weiss.

Am liebsten weder Gesetz noch Vertrag

In der Geschichte der Gesamtarbeitsverträge war es fast immer so, dass die Gewerkschaften die Arbeiterschaft zuerst überzeugen musste. Die GAV sind in Wellen entstanden, denen harte Auseinandersetzungen vorangingen: Der GAV der Banken, des Gastgewerbes und der Typografen entstanden im Nachgang zum Generalstreik von 1918, die GAV des Baus, der Maschinen- und der Uhrenindustrie nach einem aufflammenden sozialer Kämpfe 1937, und so weiter. Nachdem die GAV einmal eingeführt waren, haben auch die einbezogenen Arbeitgeber die Vorteile erfasst, und es gibt nur wenige Beispiele eines Ausstiegs aus einem funktionierenden Vertrag. 2002 brauchte es einen Streik auf dem Bau, damit ein GAV über den Frühzeitigen Altersrücktritt FAR möglich wurde, heute möchten ihn auch die Baumeister nicht mehr missen.

Aber nach wie vor sträuben sich grosse Gruppen von Arbeitgebern gegen jeden GAV, so z.B. der Arbeitgeberverband Swissretail, der im Handel grosse Arbeitgeber von Manor bis SPAR umfasst. Auch in der Industrie gibt es GAV-lose Branchen, oder ein Teil der Arbeiterschaft „verdrückt sich“, indem er dem Arbeitgeberverband fernbleibt. Rund die Hälfte der Arbeitgeber in der Schweiz kennt die verbindliche Sozialpartnerschaft nur vom Hören Sagen. Und dem Hoforgan der Arbeitgeber, der NZZ, „graut es“, wenn es konstatieren muss, dass die Anzahl Arbeitnehmende etwas zunimmt, welche in den „zweifelhaften Genuss“ kommt, einem GAV unterstellt zu sein. Denn dies stehe „im Widerspruch zum eigentlich liberalen Schweizer Arbeitsmarkt“ (4.10.2014). Die NZZ als auch die Hälfte der Arbeitgeber drücken klar aus, was wir Gewerkschafter immer erfahren mussten: Viele Patrons wollen weder Gesamtarbeitsverträge noch gesetzliche Regelungen, sie wollen ganz alleine „Herr im Hause“ sein. Die vielen schönen Reden, welche wir in den letzten Jahren von Bundesräten und Verbandspräsidenten gehört haben über die Vorzüge der Sozialpartnerschaft werden damit dementiert.

Das Problem, dass Vertragslösungen mangels Beteiligung der Arbeitgeber oft nicht funktionieren, mussten wir in den letzten Jahren leider wieder deutlich in Sachen Lohndiskriminierung der Frauen erfahren. Der weg der freiwilligen Lösung zwischen Sozialpartnern ist trotz allen Aufrufen von Arbeitgeberverbänden Bundesräten kläglich gescheitert. Wen wundert es da, wenn nun der Staat der aktiv wird, um endlich den verfassungsmässig und gesetzlich unbestrittenen Anspruch der Frauen eingelöst werden soll?

Oft doch lieber Gesetz als Vertrag

Manchmal ist es auch so, dass die Arbeitgeber selber den Weg über das Gesetz suchen und die GAV-Schiene beiseitelassen. Wir sehen das derzeit in der Frage der Ladenöffnungszeiten. Die Patrons der Grossverteiler im Detailhandel wollen hier gesetzliche Lösungen, welche eine Öffnung der Läden bis in die Nacht hinein und auch sonntags erlauben. Vertragliche Regelungen mit Gesamtarbeitsverträgen, welche – wie in der Industrie – Grenzen und Kompensationen für Schichtarbeit am Abend und am Wochenende regeln würden, scheuen die Verbandsvertreter des Handels aber wie der Teufel das Weihwasser. Ich erinnere mich gut an die Revision des Gesetzes über die Ladenöffnungszeiten in den Bahnhöfen, welche die unbeschränkte Sonn-

tagsarbeit bringen sollte. Vor der Volksabstimmung versprochen Politiker, SBB-Chefs und Arbeitgeber, GAV einzugehen. Nach der Abstimmung war dann alles anders.

Auch wenn es darum geht, die zivilrechtlichen und haftungsrechtlichen Verpflichtungen der Arbeitnehmenden zu regeln, sind es die Arbeitgeber die Ersten, welche gesetzliche Regelungen verlangen. Tendenziell ist es so, dass die Arbeitgeber bei den Pflichten der Arbeitnehmer nach dem Gesetz rufen. Wenn es darum geht, Rechte der Arbeitnehmenden zu fixieren, wehren sie gesetzliche Lösungen ab und verweisen auf die GAV, um sich dann dort nur allzu oft in die Büsche zu schlagen ...

GAV als Gestaltungsraum - Gesetz als Minimalrahmen

Was ist nun aber die Haltung der Gewerkschaften zur Rolle von Gesetz und Sozialpartnerschaft in der Regulierung der Arbeitsbeziehungen? Wir Gewerkschaften setzen voll auf die vertragspartnerschaftliche Schiene. Seit bald 40 Jahren ist dies das Hauptanliegen von mir in meinen gewerkschaftlichen Aktivitätsbereichen, welche von den verschiedensten Industriebranchen über das Gewerbe bis in die Temporärbranche reichen. Wovon ich gar nichts halte, ist die „Sozialpartnerschaft in den Reden“, in 1. Augustansprachen und bei Jubiläumsanlässen. Sozialpartnerschaft in der Tat muss verbindlich sein. Die Schweiz sieht seit 1911 im Obligationenrecht diese Verbindlichkeit in der Form der Gesamtarbeitsverträge vor. In GAV können die Arbeitsbedingungen am besten geregelt werden, besser noch als in Gesetzen. Warum?

- GAV können massgeschneidert sein für die verschiedenen Branchen und z.T. für Grossbetriebe. Kleingewerbliche Branchen brauchen andere Regelungen als Grossbetriebe. Durch Schichtarbeit geprägte Bereiche andere als durch Bürozeiten bestimmte.
- Über die Aushandlung der GAV sind die Arbeitnehmenden direkt beteiligt an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Engagierte Arbeitnehmende verstehen „ihren GAV als ihr Regulativ für „ihre“ Branche.
- GAV können Rahmenbedingungen regeln, welche sodann im einzelnen Betrieb gelebt werden. So sehen Branchenverträge in der Industrie vor, wie die Mitwirkung der Betriebskommissionen in den Betrieben funktioniert.

Aus diesen drei Gründen bin ich überzeugt, dass die GAV die beste Art sind, wie die wichtigsten Regulierungen der Arbeitsbedingungen, Branche für Branche, zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt werden können.

Dies muss aber nicht heissen, dass es kein Gesetz mehr braucht. Es ist völlig falsch, Gesetz und Vertrag gegeneinander auszuspielen. Das können Ideologen machen oder Populisten. Das Gesetz braucht es nur schon als Grundlage für die Verbindlichkeit des Vertrags. Das Gesetz braucht es sodann um die fundamentalen Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zu fixieren, sonst ist die Rechtssicherheit dahin. Das Gesetz braucht es auch, als Mindest-Absicherung für all jene, welche keinem GAV unterstehen (und die NZZ hofft ja, dass das möglichst viele bleiben). Das Gesetz braucht es auch, um Grundnormen des Schutzes der Gesundheit und der Persönlichkeit abzusichern. Es kann auch nicht sein, dass ein Teil der Arbeitnehmerschaft einer Branche nur für sich selbst schaut und zusammen mit dem Arbeitgeber vertragliche Verhältnisse vereinbart, welche für die Schwächsten zum grundlegenden Schaden gereichen – denken wir historisch an den Schutz von Kindern, Schwangeren und anderen. Das schweizerische Arbeitsgesetz hat seine Grundlage wesentlich in diesem allgemeinen Schutz von Leben, Gesundheit und Integrität aller Arbeitnehmenden. Ist dieser Schutz nicht gewährleistet, entsteht nicht nur Leiden für die betroffenen Arbeitnehmenden, sondern ein gesellschaftliches Problem. Die ungehinderte Zunahme von Working Poor, Arbeitnehmende welche voll arbeiten und dennoch im Zustand der Armut bleiben, war auch der Grund für die Initiative für einen gesetzlichen Mindestlohn.

Gesetz und Gesamtarbeitsvertrag ergänzen sich

Gesetz und Gesamtarbeitsvertrag beißen sich nicht. Das zeigt sich am Beispiel der Ferien. Die ersten bezahlten Urlaubstage wurden gesamtarbeitsvertraglich in der Industrie in der Zeit zwischen dem ersten und zweiten Weltkrieg vereinbart. Nachdem die Hälfte der Arbeitnehmenden über GAV eine oder zwei Wochen Ferien garantiert hatten, zog der Gesetzgeber nach und verankerte die erste bezahlte Ferienwoche für Alle. Heute liegt der gesetzliche Mindestrahmen bei vier Wochen, in den GAV sind vier bis sieben Wochen je nach Alter und Betriebsjahren festgelegt. Das gesetzliche Minimum erschöpft nicht den gesamtarbeitsvertraglichen Gestaltungsspielraum – und die GAV-Regelungen machen das Gesetz nicht überflüssig.

Ähnliches sehen wir im Bereich der Sozialversicherungen. Der bezahlte Mutterschaftsurlaub lag bis vor 10 Jahren in den meisten Branchen zwischen 12 und 16 Wochen mit einem Lohnersatz von 80 bis 100%. In den Branchen ohne GAV wurde nur einige Wochen lang Lohn bezahlt, je nach Anstellungsdauer. Die per Gesetz 2005 eingeführte obligatorische Versicherung garantiert nun allen Arbeitnehmerinnen bei Mutterschaft einen Lohnersatz von 80% während 14 Wochen. Versicherungstechnisch macht dies sicher Sinn, indem ein Risikoausgleich zwischen den Betrieben mit unterschiedlicher Zusammensetzung der Arbeitnehmenden geschaffen wird. Mögliche Benachteiligungen von Branchen mit vielen jüngeren Arbeitnehmerinnen sind beseitigt. Die gesetzliche Lösung macht hier zweifellos Sinn, weshalb ihr auch die Arbeitgeberschaft schliesslich zugestimmt hat. Gesamtarbeitsverträge werden damit aber alles andere als überflüssig. Diese sehen unterdessen in vielen Branchen 16 oder 18 Wochen mit 80, 90 oder 100% Lohnersatz vor. Ebenso sind vermehrt Vaterschaftsurlaube von bis zu 10 Tagen festgelegt worden.

Das Gerede, dass GAV-Lösungen allgemeine Gesetzes-Regelungen überflüssig machen würden ist deshalb genauso falsch wie die Warnung, bessere gesetzliche Lösungen würden dem GAV das Wasser abgraben.

Allgemeinverbindlichkeit – GAV auch für Drückeberger

In den meisten gewerblichen Branchen ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der GAV unterdessen zum Normalzustand geworden. Was beinhaltet diese? In der Branche der Elektroinstallateure z.B. verhandelt der Branchenverband der Arbeitgeber mit den Gewerkschaften einen GAV aus. Dieser sieht Mindestlöhne für Facharbeiter mit Lehrabschluss vor und weitere Mindestlohnkategorien für Ungelernte und Angelernte. Soweit verhalten sich die Vertragspartner entsprechend dem Schweizer Credo der Sozialpartnerschaft. Was gilt nun aber für den Patron, welcher aus dem Arbeitgeberverband austritt, um sich Verbandsbeiträge und anderes zu ersparen? Was gilt für die ausländischen Anbieter, welche in der Schweiz für Elektroinstallationsarbeiten offerieren? Ihnen steht ohne Allgemeinverbindlichkeitserklärung des abgeschlossenen GAV alle Scheunentore offen für Dumping. Für sie gilt dann nicht, dass Sozialpartnerschaft vor Gesetz geht. Sondern das Gesetz des Dschungels geht vor allen anderen Regelungen.

Aus diesem Grund haben in den letzten Jahren immer mehr vertragsschliessende Arbeitgeber und Gewerkschaften die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ihrer GAV durch die Behörden angestrebt. Leider sind die Hürden dafür heute in der Schweiz noch Europarekord. So kommt es immer wieder vor, dass ein Arbeitgeberverband, dessen Mitgliederfirmen die grosse Mehrheit aller Beschäftigten der Branche anstellen, als nicht-repräsentativ behandelt wird. Ein Heer vor Kleinstfirmen, welche insgesamt jedoch nur eine kleine Minderheit der Arbeitnehmer beschäftigen, kann in der Schweiz eine Allgemeinverbindlichkeit eines Gesamtarbeitsvertrags verhindern.

Arbeitsfriede nur mit Gegenleistung

Ein Vorwurf, den ich schliesslich immer wieder höre, betrifft die Einhaltung des Arbeitsfriedens: Als Gewerkschaften würden wir diesen immer mehr in Frage stellen. Vergessen geht dabei, dass der Arbeitsfriede jahrzehntelang bestanden hat, weil am Verhandlungstisch immer wieder Fortschritte erreicht werden konnten. Bis in die 1980er-Jahre wurde in der Schweiz fast nie gestreikt – ausser bei Massenentlassungen. Aber in der gleichen Zeit konnten von den Gewerkschaften Jahr für Jahr Realloohnerhöhungen in der Grössenordnung von 2 Prozent und mehr ausgehandelt werden und gleichzeitig wurden die Arbeitszeit von 44 auf 40 Stunden verkürzt (v.a. in Industriebranchen) und die Ferien verlängert. Als gewerkschaftlicher Verhandlungsführer konnte man damals die Basis noch leicht davon überzeugen, dass sich die Verhandlung am grünen Tisch lohnt.

Seit 1992 sind diese Zeiten vorbei. Die jährlichen Realloohnerhöhungen haben kaum mehr je 1 Prozent erreicht, die Arbeitgeber verlangen eine Verlängerung der Arbeitszeit. Mitten in der besten Baukonjunktur verlassen die Baumeister den Verhandlungstisch, an welchem die Gewerkschaften gerade mal etwas mehr als 2 Prozent Lohnerhöhung gefordert haben. Kein Wunder, dass nun unserer Basis von Zeit zu Zeit der Kragen platzt und es auch in der Schweiz zu Arbeitskonflikten kommt – im Vergleich zum Ausland immer noch selten.

Der Arbeitsfriede und die Sozialpartnerschaft sind keine Selbstverständlichkeit. Sie müssen immer wieder ausgehandelt werden. Wer glaubt, das sei einseitig zu Lasten der Arbeitnehmenden möglich, der täuscht sich.

2.12.2014

Anzahl Zeichen 11439