

100 Jahre Gesamtarbeitsvertrag

Der Gesamtarbeitsvertrag – ein Modell der Sozialpartnerschaft mit Zukunft

Die Bedeutung des Gesamtarbeitsvertrags für die Sozialpartnerschaft stand im Mittelpunkt einer Jubiläumstagung in Bern. Anlass war dessen 100-jähriges Bestehen in der Schweiz. Bundesrat Johann Schneider-Ammann, Thomas Daum (Schweizerischer Arbeitgeberverband) und Paul Rechsteiner (Schweizerischer Gewerkschaftsbund) waren sich über die Errungenschaften weitgehend einig. Differenzen gab es mit Blick auf die Zukunft. **Daniela Baumann**



Die beiden Exponenten der Sozialpartner unter sich: SGB-Präsident Paul Rechsteiner (links) und SAV-Direktor Thomas Daum.

Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter waren sich einig: Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der vor 100 Jahren im Obligationenrecht verankert wurde, ist eine Erfolgsgeschichte. Auch Bundesrat Johann Schneider-Ammann fand für das Instrument, das die Arbeitsbedingungen in einzelnen Unternehmen oder Branchen regelt, lobende Worte: «Ohne die gut funktionierende Sozialpartnerschaft und die daraus resultierenden Gesamtarbeitsverträge würde es unserem Land nicht so gut gehen.»

Der Volkswirtschaftsminister würdigte an der Jubiläumstagung «100 Jahre GAV – Eine Grundlage der Sozialpartnerschaft wird 100» des Schweizerischen

Arbeitgeberverbands (SAV), des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) und von Travail Suisse das Engagement sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite für den GAV. Dieser sei «Königsweg» und «Erfolgsrezept für den liberalen Arbeitsmarkt». Den sozialen Frieden und die Anpassungsfähigkeit von GAV-Regelungen an neue Anforderungen sieht der Bundesrat als Pluspunkte der Schweizer Wirtschaft im internationalen Vergleich.

Viele Gründe für die Sozialpartnerschaft

Thomas Daum, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, stimmte

mit Schneider-Ammann überein, dass GAV entsprechend den in den Branchen und Firmen sowie auf dem Arbeitsmarkt herrschenden Verhältnissen gestaltbar sein müssen. Dies sei mit strikten Rechtsansprüchen nicht zu erreichen. Deshalb müsse die pauschale Regulierung durch den Gesetzgeber gegenüber gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarungen zweitrangig sein, meinte Thomas Daum.

Aus Arbeitgebersicht sprechen zahlreiche Argumente für die Sozialpartnerschaft und den Gesamtarbeitsvertrag. So wirkten sich konstruktive Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern – anstelle archaischer Arbeitskämpfe – erfahrungsgemäss positiv auf

die Produktivität und Innovationskraft der Unternehmen aus, betonte Daum. Der Wert des Arbeitsfriedens in unserem Land bemesse sich aber auch am «Image der Swissness» – der Verlässlichkeit und Qualität der hiesigen Exportindustrie. Dieser Ruf bedeute nach wie vor einen wichtigen Standortvorteil. Schliesslich profitieren von der im internationalen Vergleich hohen Erwerbsbeteiligung, der tiefen Arbeitslosenquote, dem hohen Lohnniveau und den guten Sozialleistungen beide Seiten: «Was den Unternehmen nützt, das kommt auch den Beschäftigten zugute», so der SAV-Direktor.

Paul Rechsteiner, Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, wertete den GAV vor allem wegen seines positiven Einflusses auf die Lohngerechtigkeit als Erfolg: «Gesamtarbeitsverträge lassen die Arbeitnehmenden in einem grösseren und gerechteren Ausmass an den wirtschaftlichen Errungenschaften der Branche teilhaben.» Zudem verdanke die Schweiz entscheidende sozialpolitische Fortschritte den Gesamtarbeitsverträgen. Rechsteiner erwähnte beispielsweise Ferienregelungen und die Altersvorsorge über Pensionskassen: «Ohne die kollektivvertraglichen Vorläufer wären gesetzliche Ansprüche in diesen Bereichen gar nicht vorstellbar gewesen.»

Für starke und «intelligente» Gewerkschaften

Obwohl die Sozialpartnerbeziehung nicht auf «gegenseitiger Zuneigung» – wie es der SGB-Präsident nannte – beruht, ist sie für beide Seiten notwendig und muss von Respekt und Anerkennung geprägt sein. «Es braucht starke, aber auch intelligente Gewerkschaften», sagte Thomas Daum. Paul Rechsteiner seinerseits formulierte es so: «Das Schlimmste für eine Gewerkschaft ist, wenn es auf der Arbeitgeberseite keinen Ansprechpartner gibt.»

Was «fair play» in der Sozialpartnerschaft konkret bedeutet, darüber herrscht indes nicht immer Einigkeit. Rechsteiner betrachtet einen besseren Kündigungsschutz für Mitglieder von Betriebskommissionen und Gewerkschaftsvertreter in den Unternehmen als eine Frage des Respekts. Für Daum

ist es inakzeptabel, wenn eine Vertragspartei den Arbeitsfrieden mit Aktionen oder Warnstreiks aufs Spiel setzt oder die Konfrontation in den Massenmedien anstatt den partnerschaftlichen

«Was den Firmen nützt, das kommt auch den Beschäftigten zugute.»

Dialog sucht. Ausserdem warnte der SAV-Direktor vor der «zunehmenden Verrechtlichung» von Bereichen, die ursprünglich sozialpartnerschaftlich geregelt wurden. Daum verwies dabei auf die aktuelle Forderung aus Gewerkschaftskreisen nach einem gesetzlichen Mindestlohn.

Neue Herausforderungen in globalisiertem Umfeld

Eine der grössten Herausforderungen für die Sozialpartner ist es aus Arbeitgebersicht, die Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Schweiz zu erhalten – gerade angesichts der Frankenstärke. Thomas Daum plädierte in diesem Zusammenhang insbesondere für die erwähnten Freiräume in Gesamtar-

beitsverträgen, damit die Unternehmen auf Veränderungen im wettbewerblichen Umfeld angemessen reagieren können.

Demgegenüber hat für die Gewerkschaften derzeit die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen hohe Priorität. Im geöffneten europäischen Arbeitsmarkt sei es umso wichtiger, dafür zu sorgen, dass auch Arbeitgeber ausserhalb eines GAV das branchenübliche Lohnniveau nicht unterbieten. «Die Allgemeinverbindlichkeit sorgt für Ordnung in der Branche», so Rechsteiner. Er forderte deshalb mehr Ressourcen für die zuständigen Behörden, damit Allgemeinverbindlicherklärungen künftig rascher und effizienter ablaufen. Die Gewerkschaften erhoffen sich ausserdem neue Branchenlösungen, unter anderem im Hinblick auf die vorzeitige Pensionierung.

Paul Rechsteiner prophezeit dem GAV eine grosse Zukunft, wenn erkannt werde, dass es im Interesse beider Seiten liegt, alle Beschäftigten in der Branche an den Entwicklungen zu beteiligen. Weniger Euphorie, aber doch ein klares Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft seitens des Arbeitgeberverbands signalisierte abschliessend Thomas Daum. Er sei «überzeugt vom Prinzip des Gesamtarbeitsvertrags, aber kämpferisch, was die Inhalte betrifft». ■

GAV in der Schweiz: Eine bewegte Geschichte

Die Schweiz kannte vereinzelt Gesamtarbeitsverträge – wenn auch unter anderen Bezeichnungen wie Tarif- oder Kollektivvertrag – schon im 19. Jahrhundert. Auf Beginn des Jahres 1912 wurde der GAV im revidierten Obligationenrecht verankert und damit die Gesetzesgrundlage für vertragliche Regelungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschaffen. Die Umsetzung in der Praxis allerdings setzte mit Verzögerung ein: Noch Ende der 20er-Jahre profitierten weniger als zehn Prozent der Erwerbstätigen, die potenziell einem GAV unterstellt werden konnten, tatsächlich von einer solchen Kollektivregelung. Der Durchbruch erfolgte in zwei Wellen kurz vor und gegen Ende des Zweiten Weltkriegs; Pionierbranchen waren die Uhren-, die Metall- und die Holzindustrie. 1951 war gut die Hälfte der Arbeitnehmenden abgedeckt.

Nachdem es in den 90er-Jahren zu einem Einbruch gekommen war, mündete die Entwicklung im letzten Jahrzehnt in einen rasanten Aufschwung. Heute gehört mit 1,7 Millionen Personen rund die Hälfte aller unterstellbaren Arbeitstätigen einem GAV an. Dessen weitere inhaltliche Entwicklung geht in Richtung Gleichstellung von Mann und Frau, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Aus- und Weiterbildung. ■