Mit Gesamtarbeitsverträgen besser durch die Krise : die Zukunft der Kollektivvertragsbeziehungen in der Schweiz und in Europa

Autor(en): **Rieger, Andreas / Baumann, Hans**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **29 (2009)**

Heft 56

PDF erstellt am: **06.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-652028

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Andreas Rieger / Hans Baumann

Mit Gesamtarbeitsverträgen besser durch die Krise

Die Zukunft der Kollektivvertragsbeziehungen in der Schweiz und in Europa

Für die soziale Absicherung eines grossen Teils der Beschäftigten und ihrer Familien spielen Gesamtarbeitsverträge (GAV) eine entscheidende Rolle. Kollektive Regelungen der Arbeitsbedingungen und ihre Aushandlung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sind ein wichtiger Bestandteil des „Europäischen Sozialmodells". Dieses ist jedoch als Folge der Deregulierungs- und Privatisierungspolitik der letzten Jahrzehnte immer mehr in Frage gestellt worden. Gegen Ende des 20. Jahrhunderts wurden zahlreiche kollektive Vereinbarungen ausgehöhlt oder zumindest verwässert, z.B. durch sogenannte Öffnungsklauseln und die Auslagerung von Teilen der Belegschaft in Drittfirmen oder Temporärbüros mit einem reduzierten oder inexistenten sozialen Schutz.

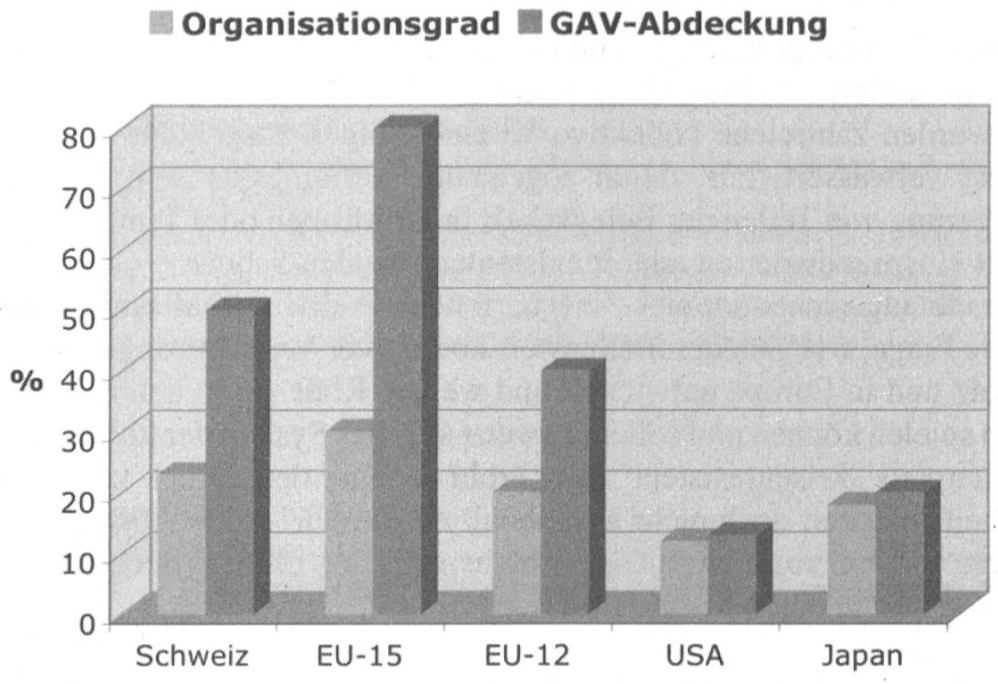
Gerade angesichts der sich verschärfenden Weltwirtschaftskrise stellt sich die Frage, wie sich der Stellenwert kollektiver Vereinbarungen in der Schweiz und in Europa entwickelt und welche Rolle sie in den nächsten Jahren spielen können und sollen. Erweist sich das System der kollektiven Sicherung als „krisenresistent" oder droht es unter dem Druck von Massenarbeitslosigkeit noch mehr ausgehöhlt zu werden? Können Kollektivverträge vor dem sozialen Abstieg schützen und den Einfluss der abhängig Beschäftigten in der Wirtschaft wahren?

Sinkender Organisationsgrad – stabile GAV-Abdeckung

Das in Westeuropa vorherrschende Modell des „rheinischen Kapitalismus" war in den letzten Jahrzehnten unter der neoliberalen Offensive und der Globalisierung starken Spannungen ausgesetzt. Es zeichnet sich aber verglichen mit dem US-Modell sowie mit Japan und vielen Schwellenländern dadurch aus, dass es immer noch ein höheres Niveau an sozialer Sicherheit und Wohlfahrt bietet, gestützt auf ein gewachsenes System von Sozialversicherungen und auf entwickelte kollektive Arbeitsbeziehungen mit einer relativ breiten tarifvertraglichen Abdeckung. Dazu gehört auch, dass in vielen europäischen Ländern die Einkommens- und Vermögensverteilung weniger schief ist als anderswo. Geringere Einkommensdisparitäten dürften wesentlich auch durch eine gute Absicherung mit kollektiven Regelungen bedingt sein, die Mindestlöhne, Höchstarbeitszeiten etc. festlegen. Dies gewährleistet den Zugang breiter Bevölkerungsschichten zu den Erziehungs-, Gesundheits- und Kultureinrichtungen.

Selbstverständlich sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern Europas gross, insbesondere wenn man die vor erst kurzer Zeit der EU beigetretenen mittel- und osteuropäischen Länder mit einbezieht. Gewisse gemeinsame Elemente sind dennoch auszumachen. Dies gilt insbesondere für die hier zur Diskussion stehenden industriellen Beziehungen und die Schutzfunktion durch GAV. Die unterschiedlichen Voraussetzungen in Europa und den USA bzw. Japan, sowie die Position der Schweiz verdeutlicht der Vergleich in Darstellung 1.

Darstellung 1: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Abdeckung mit Gesamtarbeitsverträgen, 2007



Quellen: European Foundation 2006, OECD 2004, SGB 2008, eigene Schätzungen
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad: Anzahl Gewerkschaftsmitglieder in Prozent aller abhängig Beschäftigten. GAV-Abdeckung: Anzahl der unter einem Gesamtarbeitsvertrag Beschäftigten in Prozent aller abhängig Beschäftigten.

In fast allen Ländern Europas und auch den USA hat der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den letzten 20 Jahren abgenommen. Dies hat zahlreiche Gründe, so z.B. die Strukturveränderungen der Wirtschaft, die schärfere Lohnkostenkonkurrenz als Folge der Globalisierung, die neoliberale Politik der Deregulierung und Privatisierungen, die Individualisierung der Arbeitsverhältnisse, die Schwierigkeiten der Gewerkschaften zur Selbsterneuerung usw.[1] Von 1994 bis heute verlief diese Entwicklung allerdings in den verschiedenen Ländern Europas sehr unterschiedlich. Während sich der Organisationsgrad in den „neuen" 12 EU-Ländern Mittel- und Osteuropas in dieser Zeit praktisch halbierte und heute nur

noch rund 20 Prozent beträgt, war dieser Rückgang in den alten EU-Ländern (EU-15) geringer. Er fiel von rund 35 auf gut 30 Prozent (European Foundation 2008). Auch die Schweiz verzeichnete in dieser Zeitperiode einen Rückgang des Anteils der organisierten Arbeitnehmenden, nämlich von ungefähr 27 auf 23 Prozent (SGB 2008).

Auch nach diesen Veränderungen ist der Unterschied des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in Europa zu den beiden anderen „westlichen" globalen Wirtschaftsmächten, den USA und Japan, beträchtlich, weisen diese doch einen Anteil der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten von nur noch 12 bzw. 18 Prozent aus. Dies zeigt, dass die industriellen Beziehungen als wichtige Basis für die soziale Sicherheit und Stabilität einer Region in Europa intakter geblieben sind.

Als einer der wichtigsten Anhaltspunkte für den Grad der sozialen Absicherung in einem Land gilt der Abdeckungsgrad mit GAV, d.h. der Anteil derjenigen Arbeitnehmenden, die unter dem Schutz eines Kollektivvertrags stehen, im Verhältnis zu allen abhängig Beschäftigten. Anders als der (sinkende) gewerkschaftliche Organisationsgrad hat sich die Abdeckung durch GAV in Europa als erstaunlich stabil erwiesen (Europäische Kommission 2009). Zwar ist in einzelnen Staaten wie Grossbritannien oder Deutschland der Abdeckungsgrad gesunken. In anderen Ländern, wie z.B. Spanien, ist der Schutz durch kollektive Regelungen jedoch heute viel verbreiteter als noch im letzten Jahrzehnt, und in vielen Ländern ist die Reichweite der GAV ungefähr gleich geblieben. Selbst zwischen den westeuropäischen Ländern gibt es aber grosse Unterschiede: Das Spektrum reicht von einer fast hundertprozentigen Abdeckung wie in Österreich bis hinunter zu rund 30 Prozent in Grossbritannien. Nach wie vor grosse Unterschiede gibt es auch zwischen den alten EU-Ländern mit im Durchschnitt 80 Prozent Abdeckungsgrad, und den mittel- und osteuropäischen Ländern, wo GAV nur rund halb so verbreitet sind. Zudem dürften auch die Qualität und Verbindlichkeit dieser kollektiven Regelungen in der Regel ein tieferes Niveau aufweisen

Wenn die Verbreitung von Gesamtarbeitsverträgen als einer der wichtigsten Indikatoren für sozialen Schutz und Stabilität gilt, dann gibt es in der Tat sehr grosse Unterschiede zwischen dem europäischen Modell und den USA bzw. Japan. Wie in Darstellung 1 ersichtlich, ist in den USA nur gerade eine kleine Minderheit, nämlich 13 Prozent der Beschäftigten, durch kollektive Regelungen geschützt. In den USA gab es in den letzten Jahren wie in Grossbritannien einen deutlich negativen Trend. Auch in Japan beträgt der Abdeckungsgrad nur 20 Prozent. Die Frage stellt sich natürlich, wie gefährdet die kollektivvertraglichen Sozialbeziehungen angesichts der immer noch forcierten Deregulierungen sind. In den letzten Monaten hat der europäische Gerichtshof vier wichtige Urteile gefällt, welche die von den Regierungen und der EU-Kommission vertretene Doktrin der grenzenlosen Dienstleistungsfreiheit widerspiegeln und nicht dazu angetan

sind, das System der Kollektivverträge zu stärken, sondern im Gegenteil: Es werden dadurch wesentliche Errungenschaften der europäischen Entsenderichtlinie und damit das für die Durchsetzung von kollektiven Regelungen wichtige Prinzip des „gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit am gleichen Ort" in Frage gestellt.[2]

Auch ist die zunehmende Diskrepanz zwischen einem sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad und einer relativ stabilen Abdeckung mit Kollektivverträgen nicht unproblematisch. Qualität und Verbreitung von GAV werden auch in Zukunft von der Organisierbarkeit der Beschäftigten und der Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften abhängen. Letztere ist aber, wie die Streikstatistiken der letzten Jahre zeigen, in den meisten Ländern Europas rückgängig (Oesch 2007). Wenn sich das System nur noch darauf abstützt, dass ausgehandelte GAV von den Behörden formal anerkannt und kraft Gesetz auf alle Beschäftigten einer Branche ausgedehnt werden, wird es auf die Dauer geschwächt. Nur starke Organisationen auf beiden Seiten und eine gut organisierte Arbeitnehmerschaft, die im Notfall auch fähig ist, den Streik als Kampfmittel einzusetzen, können letztlich garantieren, dass das „europäische Sozialmodell" der jetzigen Wirtschaftskrise standhalten oder daraus gar gestärkt hervorgehen wird.

Schweiz unter dem (west-)europäischen Niveau

Die Schweiz liegt hinsichtlich des gewerkschaftlichen Organisationsgrads leicht unter dem europäischen Durchschnitt, beim Abdeckungsgrad mit Kollektivverträgen ist dieser Abstand deutlich grösser. Hier hinkt die Schweiz mit ca. 50 Prozent Abdeckungsgrad hinter den vergleichbaren westeuropäischen Ländern hinterher, insbesondere auch hinter den Nachbarländern, die mit über 90 Prozent (Frankreich und Österreich) bzw. rund 80 und über 60 Prozent (Italien, Deutschland) eine bedeutend höhere Verbreitung von GAV kennen. Im wesentlichen ist dieser Rückstand der Schweiz dadurch zu erklären, dass der private Dienstleistungssektor traditionell schwach organisiert ist und es nur in wenigen Branchen, wie im Gastgewerbe oder im Bankensektor, landesweite kollektive Vereinbarungen gibt. Im industriellen Sektor dominieren zudem dezentrale Lohnvereinbarungen, die jeweils nur für diejenigen Arbeitnehmenden gelten, welche durch Betriebskommissionen direkt an der Aushandlung beteiligt sind.

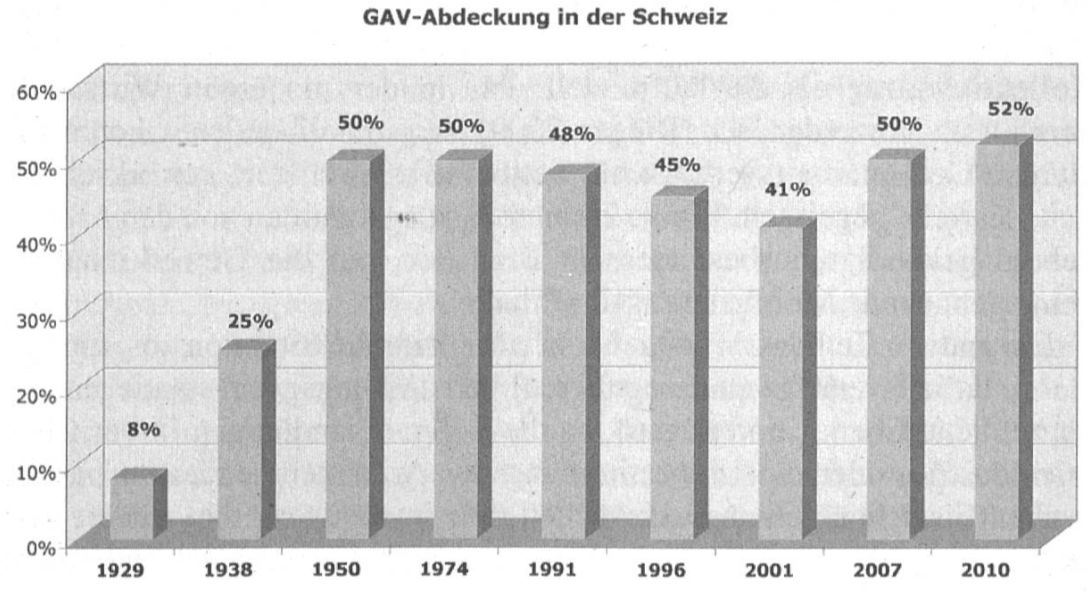
Wie in den meisten anderen europäischen Ländern gibt es in der Schweiz zwar die gesetzliche Grundlage der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von GAV. Diese ist aber relativ kompliziert, und die Hürden für einen solchen Beschluss durch den Bundesrat sind trotz der in den letzten Jahren durchgesetzten Anpassungen vergleichsweise hoch. In Ländern wie Frankreich und Österreich ist die hohe Abdeckung mit Kollektivverträgen vor allem auf gute gesetzliche Grundlagen und ein unbürokratisches Ver-

fahren zurückzuführen, das es ermöglicht, Kollektivverträge schnell und umfassend auf alle Beschäftigten einer Branche auszudehnen.

Die Reichweite von Gesamtarbeitsverträgen war in der Schweiz viele Jahre nahezu stabil. Nachdem es in den 1930er Jahren und dann später nochmals in den 1940er Jahren des letzten Jahrhunderts zwei erste Wellen der Vereinbarung von GAV gab, konnte erreicht werden, dass zu Beginn der 1950 Jahre rund die Hälfte aller abhängig Beschäftigten in den Genuss kollektivvertraglicher Regelungen kamen (Darstellung 2). Dies war das Resultat von langjährigen Konflikten und Arbeitskämpfen: Die letzten grossen Streikbewegungen der 1940er Jahre resultierten im Abschluss von Vereinbarungen im der Chemieindustrie und im Baugewerbe. Grosse Teile der industriell und gewerblich Beschäftigten waren damit Gesamtarbeitsverträgen unterstellt.

Zwischen 1950 und 1973, den Jahren der Hochkonjunktur und des Arbeitsfriedens, wurden diese GAV erneuert und verbessert, ohne dass aber der Geltungsbereich dieser Verträge wesentlich ausgeweitet werden konnte, z.B. auf die Angestellten oder Auszubildenden. Die 1970er Jahre brachten dann die erste Wirtschaftskrise nach dem ersten Weltkrieg. Erstmals seit Jahrzehnten gab es auch in der Schweiz wieder grössere Arbeitskämpfe, wobei es sich vor allem um Kämpfe gegen Betriebsschliessungen und zur Erhaltung der Arbeitsplätze handelte.

Darstellung 2: Anteil der abhängig Beschäftigten, die einem GAV unterstellt sind, in der Schweiz 1929-2010



Quellen: Rieger 2009. Oesch 2007. Neuberechnungen von D. Oesch und eigene Schätzung aufgrund der GAV-Abschlüsse 2008/09.

In der Krise der 1970er Jahre spielten die GAV eine wichtige Rolle für die Stabilisierung der Arbeitsbedingungen. Zwar waren sie „Schönwetterverträge" aus der Zeit der Hochkonjunktur und sahen kaum Regelungen für Krisensituationen und Arbeitsplatzabbau vor. Im Baugewerbe, das damals am stärksten von der Krise betroffen wurde, konnte jedoch dank einem dichten Netz von GAV und Kontrollmechanismen ein stärkerer Einbruch des Lohnniveaus verhindert werden. Und in der Folge wurden Krisenartikel in die Verträge aufgenommen, die unter anderem die Sozialplanpflicht sowie Mitsprachemöglichkeiten der Betriebskommissionen vorsahen. Sie dienten namentlich in der Industrie dazu, Arbeitsplatzabbau und Massenentlassungen „sozial abzufedern".

Trotz einiger Verbesserungen in den GAV bis zu Beginn der 1990er Jahre, wie z.B. der Einführung der 40-Stundenwoche in der Industrie, konnte die Reichweite der GAV nicht ausgedehnt werden. Der durch die Arbeitsplatzverluste in Industrie und Gewerbe bedingte Rückgang der GAV-Unterstellten wurde gerade etwa wettgemacht durch neue Vereinbarungen im Dienstleistungssektor und die Ausdehnung des Geltungsbereichs auf die Angestellten in der Metall- und Maschinenindustrie.

„Renaissance" der Gesamtarbeitsverträge?

Die durch Strukturwandel, langfristige Stagnation, Globalisierung und Dominanz der neoliberalen Doktrin geprägten 1990er Jahre waren in der Schweiz auch begleitet von in ihrer Schärfe bisher nicht gekannten Angriffen von Teilen der Arbeitgeber auf das System der Kollektivverträge und auf die schweizerische „Sozialpartnerschaft" schlechthin. Der damalige Präsident des Arbeitgeberverbandes, Guido Richterich, bezeichnete den Kollektivvertrag als Auslaufmodell, das in der modernen Wirtschaft überflüssig geworden sei (Rieger 2009). Von neoliberalen Ökonomen wurden Gesamtarbeitsverträge als wettbewerbsfeindliche, gewerkschaftliche Kartelle gegeisselt. Einige kleinere Verträge wurden von den Arbeitgebern gekündigt, insbesondere in Branchen, wo die Gewerkschaften keine genügende Mobilisierungskraft hatten.

Ein anderer Teil der Arbeitgeberschaft nützte die Situation aus, um die Gesamtarbeitsverträge zu deregulieren, Verhandlungsgegenstände auf die betriebliche Ebene zu verlagern, so die Lohnverhandlungen in der Chemieindustrie, oder die Mitbestimmung der Arbeitnehmenden in paritätischen Einrichtungen abzuschwächen, wie im Baugewerbe. Andere Arbeitgeber verabschiedeten sich aus dem Arbeitgeberverband und damit auch aus dem Geltungsbereich von nicht allgemein gültigen GAV.

Im Zuge des allgemeinen Strukturwandels und insbesondere der markanten Zunahme prekärer, schlecht geschützter Arbeitsplätze führte dies in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre zum ersten Mal seit Jahrzehnten zu

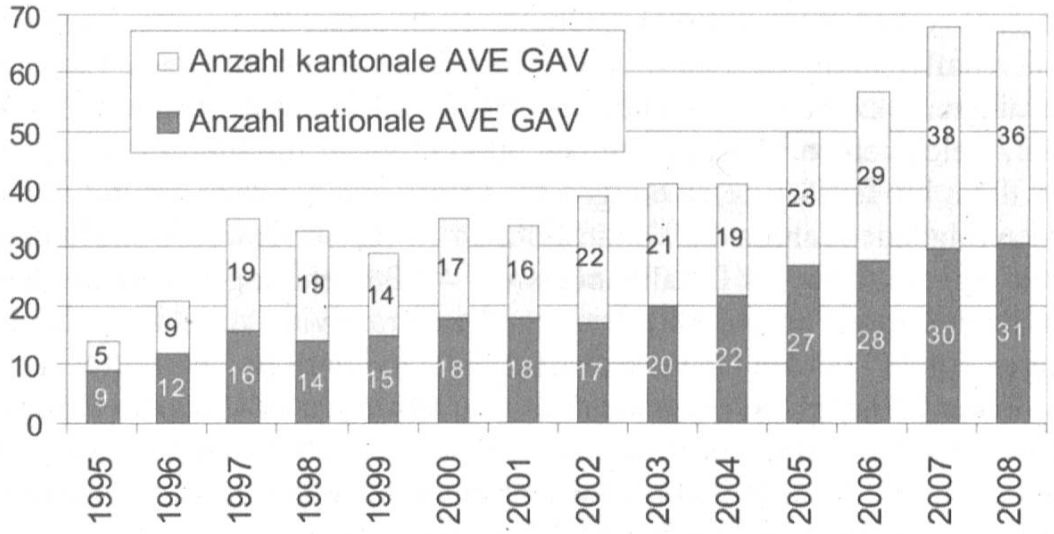
einem deutlichen Bedeutungsverlust der Kollektivverträge, so dass um die Jahrtausendwende nur noch gut zwei Fünftel der abhängig Beschäftigten den GAV unterstellt waren (Darstellung 2). In dieser Zeit gingen die Gewerkschaften in die Offensive und vermochten auf verschiedenen Ebenen Terrain zurückzugewinnen. Die 1999 lancierte Mindestlohnoffensive des SGB, welche einen Mindestlohn von 3000 Franken für alle forderte, war vor allem im Tertiärbereich ein grosser Erfolg und hat dazu geführt, dass in den folgenden Jahren die Mindestlöhne z.B. im Gastgewerbe und in den Grossunternehmen des Detailhandels um 40 Prozent angehoben werden konnten (Rieger/Pfister 2008). Dies hat die Attraktivität kollektiver Regelungen erhöht und den Gewerkschaften viel Goodwill beschert.

Mit der Öffnung des Arbeitsmarktes gegenüber den EU-Ländern führten die Gewerkschaften zudem den Kampf für flankierende Massnahmen gegen Lohndumping. Die schliesslich im Jahr 2004 eingeführten und 2006 verbesserten Massnahmen umfassen neben einem Entsendegesetz auch ein erleichtertes Verfahren für die Allgemeinverbindlichkeit von GAV und sogar die Möglichkeit der Anordnung von Normalarbeitsverträgen mit verbindlichen, also quasi gesetzlichen Mindestlöhnen. Dies für den Fall, dass es in einer Branche zu missbräuchlichem Lohndumping kommt und es noch keine allgemeingültigen Mindestnormen gibt (Baumann 2006).

Bereits vor der Einführung des freien Personenverkehrs mit der EU und der damit verbundenen flankierenden Massnahmen nahmen die Gesuche für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von GAV leicht zu. Unter dem Druck des liberalisierten grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes beschleunigte sich dies, da Gewerkschaften und Arbeitgeber daran interessiert waren, dass ihre Gesamtarbeitsverträge auch für ausländische Firmen Gültigkeit bekamen und so Lohndumping eher verhindern konnte. Die Anzahl der allgemeinverbindlich erklärten GAV konnte so in den letzten 10 Jahren ungefähr verdoppelt werden (Darstellung 3). Dies alles trug insbesondere ab 2002 dazu bei, dass wieder ein grösserer Anteil der Beschäftigten in den Geltungsbereich kollektiver Regelungen kam.

In diesen Jahren kam es in der Schweiz auch zum ersten Mal seit Jahrzehnten wieder zu Arbeitskämpfen, die nicht ausschliesslich der Verteidigung von Arbeitsplätzen oder bestehenden vertraglichen Bedingungen galten, sondern den Ausbau von Kollektivverträgen oder den Abschluss neuer Vereinbarungen zum Ziel hatten (Pedrina/Hartmann 2007). So geschehen etwa im Bauhauptgewerbe mit der Vereinbarung zur Einführung der vorzeitigen Pensionierung ab 60 Jahren. Im Tertiärbereich konnten einzelne Branchen neu erschlossen werden, wie z.B. das Reinigungs- und Sicherheitsgewerbe. Schliesslich erhielten ehemalige Staatsbetriebe, wie die Post oder die SBB, deren Angestellte zuvor im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis waren, kollektivvertragliche Regelungen.

Darstellung 3: Anzahl allgemeingültig erklärter GAV in der Schweiz



Quelle: Statistik über die allgemeinvebindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge, Staatssekretariat für Wirtschaft seco, Bern

Bis 2007 wurde deshalb in der Schweiz der durch die Deregulierung erfolgte Bedeutungsverlust der Gesamtarbeitsverträge wieder wettgemacht. Im Verlaufe dieses und des nächsten Jahres dürfte der Abdeckungsgrad mit rund 52 Prozent für die Schweiz einen „Rekordstand" erreichen. Dies insbesondere dank dem demnächst in Kraft tretenden Kollektivvertrag für temporär Beschäftigte, der einen bedeutenden Teil von schlecht gesicherten Arbeitsverhältnissen erfassen wird. Damit wird sich die Lücke zwischen der Schweiz und den europäischen Nachbarländern hinsichtlich des Stellenwerts kollektiver Arbeitsverhältnisse etwas verringern.

Länder mit hoher GAV-Dichte sind krisenresistenter

Die Erfahrung der Krise der 1970er Jahre zeigt, dass in Branchen mit stabilen Sozialbeziehungen und Kollektivverträgen das Lohn- und Sozialgefüge auch in der Krise intakter bleibt als in Branchen ohne vertraglichen Schutz. Namentlich ist es möglich, eine Abwärtsspirale durch Lohndumping zu verhindern oder mindestens in Grenzen zu halten. Dadurch kann das Lohnniveau einer Branche oder – bei einem dichten Netz von GAV – eines ganzen Landes stabilisiert und ein Wegbrechen des privaten Konsums verhindert werden, was wiederum die Konjunktur stützt.

Eine verbreitete Absicherung der Löhne gegen unten durch GAV oder gesetzliche Mindestlöhne wirkt sich auch positiv auf die Einkommensdisparitäten zwischen Mann und Frau, Bevölkerungsgruppen und Regionen aus und kann in der Krise ein Abgleiten unter die Armutsgrenze verhindern

oder hinauszögern. Laut Untersuchungen der Europäischen Kommission ist das Einkommensgefälle zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen umso geringer, je höher der gewerkschaftliche Organisationsgrad und die Verbreitung von GAV sind. Auch das Armutsrisiko und der Anteil der Working poor sinken nachweisbar, wenn die Abdeckung mit GAV zunimmt (Europäische Kommission 2009).

In den meisten Kollektivverträgen gibt es heute Regelungen, welche im Falle von Massenentlassungen, Betriebsschliessungen oder Fusionen zum Zug kommen. Zwar ist eine Informations- und Konsultationspflicht auch im Gesetz verankert, in der Europäischen Union seit den 1970er Jahren, in der Schweiz wurde dies 1992 im Zuge der „Swisslex" nachgeholt. Die GAV gehen hier aber oft über die gesetzlichen Minimalbestimmungen hinaus. So beziehen sie etwa auch die Gewerkschaften in die Konsultationspflicht ein und beinhalten meist eine Verpflichtung zum Abschluss eines Sozialplanes. In vielen Fällen wurden bei Beschäftigungsproblemen auch kollektive Vereinbarungen über besondere Arbeitszeitmodelle oder Frühpensionierungen abgeschlossen. Zudem kennen viele GAV eigene Sozialinstitutionen, welche aktive Arbeitsmarktmassnahmen wie Umschulungen etc. unterstützen können.

In einigen GAV in der Schweiz ist auch der Schutz der Vertrauensleute und der Mitglieder von Personalkommissionen besser geregelt als im Gesetz, wo dieser Schutz nach wie vor ungenügend ist. In Situationen von Beschäftigungsabbau und betrieblichen Auseinandersetzungen ist es besonders wichtig, dass Vertrauensleute und PersonalvertreterInnen ihre Aufgabe möglichst unabhängig und ohne Sanktionsdrohungen seitens des Arbeitgebers ausfüllen können. Die Erfahrungen zeigen, dass Länder mit einem ausgebauten System von kollektiven Beziehungen und einem dichten Netz von GAV sozial stabiler sind als Länder, wo dieses Netz fehlt oder zu wenig dicht ist. Dies gilt auch oder erst recht bei konjunkturellen Schocks. Arbeitsplatzabbau und Arbeitslosigkeit können zwar nicht verhindert, deren Folgen jedoch abgemildert werden. Länder mit gut ausgebauten kollektiven Arbeitsbeziehungen sollten deshalb Krisensituationen besser und schneller meistern können. Diese Erkenntnis dürfte auch die neue US-Regierung unter Präsident Obama dazu bewogen haben, die „Employee Free Choice Act", also die US-Gewerkschaftsgesetze zu überarbeiten, um die gewerkschaftliche Organisierung und die Verbreitung kollektiver Vereinbarungen zu fördern. Die europäischen Länder haben in dieser Hinsicht global gesehen einen „Standortvorteil" gegenüber anderen industriellen Zentren.

In der Schweiz konnten die Gewerkschaften den negativen Trend brechen und den Rückstand zu den europäischen Nachbarländern hinsichtlich der Abdeckung mit GAV in den letzten Jahren etwas aufholen. Die Gewerkschaft Unia hat an ihrem letzten Kongress im Jahre 2008 das Programm „Gute Gesamtarbeitsverträge für alle" beschlossen. Es enthält u.a. die

Forderung, dass branchenweite GAV auch in jenen Bereichen durchzusetzen sind, in denen bis heute noch keine kollektiven Vereinbarungen bestehen (Gewerkschaft Unia 2008). Dieser Weg ist gerade auch in der jetzigen Krisensituation weiterzugehen. Die Grundlagen des europäischen Sozialmodells dürfen jetzt erst recht nicht aufs Spiel gesetzt, sondern müssen im Gegenteil stärker abgesichert und ausgebaut werden.

Anmerkungen

1 Ausführlich dargestellt sind diese Hintergründe z.B. bei Brinkmann u.a. 2007.
2 Es handelt sich um die Urteile in den Rechtsfällen Viking, Laval, Rüffert und Luxemburg, vgl. Baumann 2008, Europäisches Parlament 2008.

Literatur

Baumann, Hans, 2005: Freier Personenverkehr und EU-Erweiterung. Genügen die flankierenden Schutzmassnahmen? In: Widerspruch Heft 48. Zürich

Baumann, Hans, 2008: Arbeitnehmerschutz oder freier Dienstleistungsverkehr? In: Rote Revue 4/2008. Bern

Brinkmann, Ulrich u.a., 2007: Strategic Unionism. Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms. Arbeitsgruppe Strategic Unionism. Jena

Erne, Roland, 2008: European Unions. Labour's Quest for a Transnational Democracy. New York

Europäische Kommission, 2009: Arbeitsbeziehungen in Europa 2008. Luxemburg

Europäisches Parlament, 2008: Bericht über die Herausforderungen für Tarifverträge in der EU (2008/2085(INI)). Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten. Brüssel

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007: Industrial Relations Developments in Europe 2006. Dublin

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008: Working time in the EU and other global economies – Industrial relations in the EU and other global economies 2006-2007. Dublin

Gewerkschaft Unia, 2008: Dokumentation Kongress 2008. Bern

OECD, 2004: Employment Outlook, Wage Setting Institutions and Outcome. Paris

Oesch, Daniel, 2007: Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990. In: Swiss Political Science Review 13 (3). Genf

Pedrina, Vasco / Hartmann, Hans, 2007: Streiks und soziale Kämpfe in der Schweiz. Bilanz und Perspektiven. In: Widerspruch Heft 52. Zürich

Rieger Andreas / Baumann, Hans, 2007: Mindestlohnpolitik in der Schweiz und in Europa. In: Widerspruch Heft 52. Zürich

Rieger Andreas / Pfister, Pascal 2008: Neuer Anlauf für anständige Mindestlöhne. In: Denknetz Jahrbuch 2008, Eine andere Welt – nach der Entzauberung des Kapitalismus. Zürich

Rieger, Andreas, 2009: Entwicklung und Bedeutung der GAV in der Schweiz. In: Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht. Basel

Schweizerischer Gewerkschaftsbund 2008: Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2007. Dossier Nr. 59. Bern