

Gesamtarbeitsverträge : Schutz vor prekären Arbeitsbedingungen?

Autor(en): **Fluder, Robert**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - **(1992)**

Heft 19: **GAV als Schutz : ungeschützte Arbeitsverhältnisse**

PDF erstellt am: **28.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584279>

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.

Schutz vor prekären Arbeitsbedingungen?

Wirtschaftskrise und Flexibilisierungsstrategien haben Gesamtarbeitsverträge wieder zum Thema der öffentlichen Diskussion gemacht. Geltende GAV-Normen werden von den Arbeitgebern zurückgewiesen, weil sie nicht mehr gewillt sind, sich an kollektive Regeln zu binden. Damit wollen sie einen Spielraum gewinnen, um Arbeitsbedingungen und Löhne nach unten zu «korrigieren». Mit der Deregulierungsoffensive von Unternehmen und rechtsbürgerlichen Kreisen soll die Wirtschaft revitalisiert werden. Umgekehrt kommt im Umfeld von steigender Arbeitslosigkeit und ausgetrockneten Arbeitsmarktchancen den Gesamtarbeitsverträgen für die Absicherung der Beschäftigten wieder ein erhöhter Stellenwert zu. Der Ausbau von vertraglichen Regeln ist für Gewerkschaften ein wirksames Mittel, um sich unter Bedingungen des liberalisierten Marktes und der internationalisierten Kapitalbeziehungen gegen Sozialdumping zur Wehr zu setzen.

Von Robert Fluder

Reicht das Netz der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz aus, um eine genügende Absicherung der Beschäftigten zu garantieren? Schaffen die Lücken in der gesamtarbeitsvertraglichen Abdeckung nicht Bedingungen für eine gezielte Schlechterstellung bestimmter Schichten von ArbeitnehmerInnen? Bieten kollektive Regulierungen genügend Schutz vor prekären Arbeitsbedingungen? Der folgende Artikel deckt die Lücken im GAV-Netz auf und stellt die Ursachen und Folgen einer fehlenden GAV-Abdeckung dar.

Die Arbeitsgesetzgebung in der Schweiz bietet nur einen schwachen Schutz für die Lohnabhängigen. Sowohl die Artikel des *Arbeitsvertragsrechts* bzgl. Kündigung und Lohnfortzahlung als auch die Mindestvorschriften bzgl. Arbeitszeit im *Arbeitsgesetz* sichern die ArbeitnehmerInnen nur unzureichend vor schlechten und unsicheren Arbeitsverhältnissen ab und geben keinen Schutz vor tiefen Löhnen. Davon betroffen sind in erster Linie ArbeitnehmerInnen mit einer schwachen Stellung auf dem Arbeitsmarkt, die auf einen solchen

Schutz angewiesen wären, weil gerade sie sich individuell kaum zur Wehr setzen können.

Eine weitergehende Normierung des Arbeitsverhältnisses überlässt der Staat den Interessenorganisationen. In *kollektiven Abkommen* werden die Bedingungen in bezug auf Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse festgelegt. Im Bereich der Arbeitszeit, der Ferien und der Sozialleistungen, aber auch in bezug auf den Schutz vor gesundheitlichen Belastungen – z.B. als Folge von Rationalisierungen und technologischen Umwälzungen – gehen die Bestimmungen in den Gesamtarbeitsverträgen teilweise erheblich über das gesetzliche Minimum hinaus. Viele GAV regeln zudem die Lohnverhältnisse. Der GAV ist damit ein wichtiges Gestaltungsmittel für das Arbeitsverhältnis und bietet einen gewissen Schutz vor extremer Ausbeutung.

Konfliktfähigkeit und Mobilisierungsbereitschaft notwendig

Gewerkschaften können sich allerdings nicht auf den Abschluss von GAV beschränken. Erforderlich ist auch die ständige Verbesserung der

GAV sowie eine aktive Basis in den Betrieben. Diese muss für die Durchsetzung der Normen sorgen.

Arbeitsverhältnisse, die nicht durch einen Gesamtarbeitsvertrag geschützt werden, sind besonders der *Prekarisierung* ausgesetzt. Hier besteht die Gefahr, dass zeitliche Beanspruchung und physische sowie psychische Belastung an den betreffenden Arbeitsplätzen wesentlich über das übliche Mass ansteigen und materielle Entschädigung und Sicherheit des Arbeitsplatzes stark unter den Durchschnitt absinken. Diese Merkmale sind charakteristisch für die prekäre Arbeitssituation. Folgen davon sind ungenügende materielle Absicherung, erhöhtes Gesundheitsrisiko und soziale Isolierung. Ein Ziel der gewerkschaftlichen Vertragspolitik muss es sein, solche Arbeitsverhältnisse mittels kollektiver Arbeitsnormen zu verhindern. Eine erste Voraussetzung dazu ist ein möglichst umfassendes *Netz von Gesamtarbeitsverträgen*. Die GAV müssen aber auch die entsprechenden Minimalnormen enthalten, und deren Anwendung muss eine *aktive Gewerkschaft* garantieren können. Nur konfliktfähige Gewerkschaften, die auch bereit sind, für die Durchsetzung

zu kämpfen, können garantieren, dass Gesamtarbeitsverträge nicht im scharfen Rezessionswind weggefedt oder ausgehöhlt werden.

Grosse Zahl und vielfältige Formen

Gemäss einer neueren BIGA-Studie existieren in der Schweiz 650 branchenmässig, räumlich und personell abgegrenzte Wirtschaftsbereiche (Vertragsbereiche), die durch einen Grundvertrag geregelt sind.¹ 62% dieser Grundverträge beziehen sich nur auf einen Betrieb. Diese Firmenverträge decken jedoch nur

10% der geregelten Arbeitsverhältnisse ab, während die viel geringere Zahl von *landesweiten Abkommen* etwa zwei Drittel abdecken. Gesamthaft unterstehen rund 1,4 Mio. Beschäftigte einem Kollektivvertrag. Dies sind etwas mehr als die Hälfte der Lohnabhängigen in der Privatwirtschaft. Den nationalen Branchenabkommen kommt ein erhebliches Gewicht zu: Die 10 grössten Verträge (die meisten davon Branchenverträge) decken etwa 60% der Gesamtunterstellten ab. Diese sind auch in inhaltlicher Hinsicht tonangebend. Von den Gewerkschaften sind *SMUV*,

GBH/GBI, *VHTL*, *VPOD* und *SKV* am häufigsten an Verträgen beteiligt.

Gesamtarbeitsverträge wurden in der Schweiz zum grossen Teil in den unmittelbaren Nachkriegsjahren durchgesetzt. Von Bedeutung war dabei die Streikwelle Mitte der 40er Jahre.² Die politische Mobilisierung der Arbeiterschaft hat die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften in den 40er Jahren erheblich verbessert. Zwischen 1944 und 1950 verdoppelte sich die Zahl der Verträge, und die Zahl der Unterstellten hat sich verdreifacht. Bereits in den 50er Jahren betrug der Abdek-

Schaffen die Lücken in der gesamtarbeitsvertraglichen Abdeckung nicht Bedingungen für eine gezielte Schlechterstellung bestimmter Schichten von Arbeitnehmerinnen?



kungsgrad, d.h. das zahlenmässige Verhältnis zwischen den Unterstellten und den Beschäftigten einer Branche, etwa 50%. Seither ist die Abdeckung ziemlich stabil geblieben. Verändert hat sich allerdings die inhaltliche Ausgestaltung der Verträge. So hat z.B. der Anteil der Verträge mit

Teuerungsklauseln zwischen 1957 und 1980 von 17% auf 68% zugenommen.³ Seit den 60er Jahren kann zudem eine Konzentration der Gesamtarbeitsverträge zu weniger und grösseren Verträgen beobachtet werden. In den 70er Jahren wurden GAV zunehmend auch für den Bürobereich abge-

schlossen. Trotz diesen Veränderungen im Vertragssystem gelang es den Gewerkschaften aber nicht, die grossen Lücken im weitmaschigen Netz der Gesamtarbeitsverträge zu schliessen. Im Industriesektor hat sich in den letzten 40 Jahren die Abdeckung durch GAV kaum verbessert.

Heute arbeiten die Beschäftigten, die einem GAV unterstellt sind, etwa je zur Hälfte in der verarbeitenden Produktion und im privaten Dienstleistungsbereich. Im Sekundärsektor ist der *Abdeckungsgrad* höher als im Tertiärbereich (57% gegenüber 51%).¹ Die Vertragspolitik im Dienst-

GAV-Abdeckung in Industrie, Gewerbe und im Tertiärbereich						
Gemäss eigenen Berechnungen und Schätzungen auf der Grundlage von Statistiken des BIGA (1991), BfS (1985, 1991), SUZ (1987) u.a.						
Abdeckungsgrad	Branchen (Nur privatwirtschaftliche Bereiche)	Wichtigste, an Verträgen beteiligte Verbände	Anteil der Beschäftigten in der Privatwirtschaft	Organisationsgrad	Beschäftigungsstruktur (Anteile an den Beschäftigten)	
Tief unter 20%	Kunststoffindustrie Beratung/Planung Grosshandel ⁵ Sozial-, Bildungs-, Gesundheitswesen	GTCP/GBI, SMUV, CMV VHTL, GBH/GBI SKV VPOD	}	30%	11%	Frauen: 38% Teilzeit: 16% Ausländer: 19%
	Nahrungsmittelindustrie Textilindustrie, Chemie Steine/Erden Energie	VHTL GTCP/GBI, CTB, SMUV GBH/GBI, CHB VPOD				
Mittel 33%–45%	Graphisches Gewerbe, Strassentransport Kunst/Medien, Immobilien, pers. Dienstl.	GDP, SLB, SGG, VPOD, VHTL VPOD, SSM (VHTL, GBI) GBH/GBI, VHTL, LFSA	}	38%	22%	Frauen: 34% Teilzeit: 15% Ausländer: 19%
	Tabak, Getränke Papierindustrie Bekleidungsindustrie	VHTL GTCP/GBI, SPV VBLA/SMUV, CTB				
	Metallgewerbe ⁶ Baunebengewerbe ⁷ Holz- und Möbelindustrie Banken Detailhandel	SMUV, CMV GBH/GBI, CHB GBH/GBI, CMV, CHB SBPV VHTL, SKV				
Gut 66%–80%	Maschinenindustrie Luffahrt	SMUV, CMV, VSAM VPOD, SKV, Hausverbände	}	22%	37%	Frauen: 17% Teilzeit: 5% Ausländer: 36%
	Bauhauptgewerbe Uhrenindustrie	GBH/GBI, CHB, SMUV				
	Gastgewerbe Versicherungen	UH Inkl. Gastgewerbe, SKV Versicherungen				



Die Nahrungs- und Genussmittelindustrie gehört zu den wichtigen Verbandsgebieten der VHTL: Rund ein Drittel der VHTL-Mitglieder arbeiten in diesen Branchen.

leistungsbereich haben die Gewerkschaften zum grossen Teil den Angestelltenverbänden überlassen. SKV und UH sind hier an den wichtigsten Verträgen beteiligt. Einzig im Detailhandel gehört mit der VHTL eine SGB-Gewerkschaft zur bedeutendsten Vertragspartnerin auf der ArbeitnehmerInnenseite, und im Sozial- und Gesundheitswesen werden Verträge hauptsächlich vom VPOD abgeschlossen.

Vergleicht man den Abdeckungsgrad von etwas mehr als 50% in der Schweiz mit andern Ländern, so zeigt sich, dass hierzulande die Arbeitsverhältnisse in weit geringerem Mass durch Gesamtarbeitsverträge geregelt werden. Der Abdeckungsgrad in der BRD beträgt etwa 90%, und in Schweden sind praktisch alle Arbeitsverhältnisse kollektiv geregelt. In der Schweiz hat sich das stark segmentierte, d.h. auf einzelne Branchen und Berufsgruppen konzentrierte, und stark zersplitterte Gewerkschaftswesen hemmend für die Ausbreitung von Kollektivabkommen ausgewirkt.⁴ Der geringe Abdeckungsgrad ist aber auch ein Ausdruck davon, dass ArbeitnehmerInneninteressen in der Schweiz – verglichen mit anderen europäischen Ländern –

schlecht organisiert sind. Dazu kommt, dass die Arbeitsgesetzgebung in der Schweiz nur wenig ausgebaut ist. Im Land des Arbeitsfriedens und der Sozialpartnerschaft konnten sich Gesamtarbeitsverträge in vielen Bereichen bisher nicht durchsetzen, und die kollektive Regelung der Arbeitsverhältnisse ist für viele Arbeitgeber keine Selbstverständlichkeit. In welchen Bereichen ist der Abdeckungsgrad tief, und wie lässt sich das erklären? Sind die Schweizer Gewerkschaften zu wenig durchsetzungsfähig, und konnten sie deshalb den Wirkungsbereich von GAV kaum merklich ausdehnen? Oder beschränkten sie sich auf die traditionellen Kernbereiche und vernachlässigten dabei die übrigen Branchen und Beschäftigungsgruppen?

Ein lückenhaftes Netz

Um diese Fragen zu beantworten, stellte ich die wichtigsten Branchen nach dem Abdeckungsgrad zusammen (vgl. Tabelle S. 6). Dabei zeigt sich: Vertragslücken sind sowohl in den Domänen von mitgliederstarken Verbänden zu finden wie auch in Bereichen mit schwachen und zersplitterten Verbänden. Nicht zu den Vertragslücken gehören jedoch

die Hauptdomänen der grösseren Gewerkschaften.

Wenig geregelte Arbeitsverhältnisse sind aber auch in wichtigen Verbandsdomänen zu finden. Die Nahrungs- und Genussmittelindustrie gehört zu den wichtigen Verbandsgebieten der VHTL: Rund ein Drittel der VHTL-Mitglieder arbeiten in diesen Branchen. Wegen der ausserordentlich breiten Organisationsdomäne der VHTL verteilen sich ihre Mitglieder auf sehr unterschiedliche Branchen, während sie kaum Schwerpunkte mit einem hohen Organisationsgrad aufweist. Mit über 300 Verträgen ist sie besonders stark an der vertraglichen Regulierung beteiligt: Keine andere Gewerkschaft verfügt über eine so grosse Zahl von Verträgen. In ihren Vertragsbereichen ist sie jedoch mit sehr unterschiedlichen Berufsgruppen und Arbeitsbedingungen konfrontiert. Dies macht nicht nur die interne Konsensfindung schwierig, sondern führt auch zu einer Verzettlung der Kräfte, so dass sie in den meisten Bereichen nur eine beschränkte Durchsetzung erreicht. Es ist deshalb nicht erstaunlich, dass wichtige Vertragslücken in ihrer Verbandsdomäne liegen. Die Hauptdomäne des VPOD ist das Personal von Kantonen und Gemeinden, in denen die Arbeitsbedingungen durch Gesetze geregelt werden. Daneben ist der VPOD auch an wichtigen GAV beteiligt. Mit Ausnahme des Luftverkehrs gehören seine wichtigsten Vertragsbereiche zu den wenig abgedeckten Arbeitsverhältnissen: Es sind dies neuere Wachstumsbereiche wie das Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. Zwar ist hier eine Mehrheit der Erwerbstätigen beim Staat beschäftigt, der privatwirtschaftlich organisierte Bereich dieser Branchen umfasst aber trotzdem rund 120 000 Beschäftigte. Zum grossen Teil lehnen hier die Arbeitgeber GAV ab. Im Sozialbereich wird eine gesamtarbeitsvertragliche Regulierung auch durch die Zersplitterung der Arbeitgeber und die kleinbetriebliche Struktur er-

schwert. Zudem ist der Organisationsgrad in dieser Branche äusserst tief.

Recht tief ist auch der Abdeckungsgrad in der *Chemie* und der *Textilindustrie*. Der Geltungsbereich ist hier in den 80er Jahren sogar zurückgegangen⁸, in der *Chemie* v.a. deshalb, weil die Angestellten, die mehr als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen, nicht dem GAV unterstellt sind, während sich in der *Textilindustrie* bereits in den 80er Jahren die Folgen der Deregulierung von Vertragsbeziehungen auswirkte. In der *Textilindustrie* haben zudem Strukturschwächen und die räumliche Lokalisierung in der Peripherie einen negativen Effekt für die Verbreitung von GAV. Hinzu kommt, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad tief und die Zersplitterung der Verbände hoch ist. Erstaunlicherweise liegt der Abdeckungsgrad im *graphischen Gewerbe* unter dem Durchschnitt, gehörten doch die *Typographen* und *Drucker* traditionell zu Berufsgruppen mit dem höchsten Organisationsgrad. Die Organisierung in Form von Berufsverbänden, ein Prinzip, das sie bis heute nicht vollständig überwunden haben, führte dazu, dass ihre Verträge nur für qualifizierte Facharbeiter Gültigkeit haben, während die Arbeitsbedingungen des wenig qualifizierten Personals kaum kollektivvertraglich geregelt sind. In der Folge des tiefgreifenden technologischen Wandels in der Druckindustrie wirkte sich das besonders nachteilig aus. Auch im Bereich *Medien* liegt der Abdeckungsgrad unter dem Durchschnitt. Hier handelt es sich jedoch um einen der wenigen Wachstumsbereiche, in dem

sich Gewerkschaften aufgrund ihrer Vertragspolitik profiliert haben. Bedeutsam sind hier die Verträge bei *Radio* und *Fernsehen* und für die *JournalistInnen* der *Printmedien*.

Zu den gut abgedeckten Bereichen gehören die wichtigsten Domänen der grossen Gewerkschaften der *Privatindustrie*, insbesondere die *Maschinenindustrie* und das *Baugewerbe*. Aufgrund des hohen Organisationsgrades und der aktiven Vertragspolitik kann hier von einem wirksamen Schutz durch Gesamtarbeitsverträge ausgegangen werden. Nicht in allen gut abgedeckten Branchen ist allerdings gleichzeitig auch der Organisationsgrad hoch. Der *Detailhandel*, eine Branche, die ausgesprochen schlecht organisiert ist, weist eine recht gute Abdeckung auf. Hier existieren umfassende Verträge für die beiden Grossunternehmen *Migros* und *Coop*; bei diesen Firmen arbeiten rund $\frac{1}{4}$ der Branchenbeschäftigten. Zudem bestehen verschiedene kantonale Verträge für das Verkaufspersonal und zwei grössere GAV für das Metzgerei- und Bäckereipersonal. Im *Gastgewerbe* wird der hohe Abdeckungsgrad durch die Allgemeinverbindlichkeit erreicht – dies obwohl der Organisationsgrad der Beschäftigten nur etwa 10% beträgt. Schliesslich unterhält der *SKV* zwei umfassende Verträge für das *Versicherungspersonal*.

Es zeigt sich also, dass in einigen Dienstleistungsbranchen trotz der geringen Organisierung und der fehlenden Präsenz von Gewerkschaften umfassende kollektive Regelungen existieren. Hier stellt sich allerdings die Frage, ob

die beteiligten Verbände trotz des geringen Organisationsgrades die Durchsetzung der gesamtarbeitsvertraglichen Normen garantieren können und ob sie genügend Durchsetzungsvermögen haben, um vertragliche Verbesserungen und Erneuerungen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu erreichen.

Fallen die Risikogruppen durch die Maschen?

Frauen, Teilzeitbeschäftigte, wenig Qualifizierte und AusländerInnen sind einem besonders starken Prekarisierungsdruck ausgesetzt. Die Verdienstmöglichkeiten dieser Gruppen sind schlecht, und ihr Risiko, in den Bereich der prekären Arbeitsbedingungen abzugleiten, ist hoch. Ungelernte ArbeiterInnen erreichen im Durchschnitt weniger als zwei Drittel des Lohnes eines Facharbeiters, und der Durchschnittslohn von Hilfsangestellten beträgt nur etwa die Hälfte des Verdienstes von qualifizierten kaufmännischen Angestellten. Sind die wenig geregelten Wirtschaftszweige zur Hauptsache Beschäftigungsbereiche solcher Risikogruppen?

Vergleicht man die Beschäftigungsstrukturen der gut und der schlecht abgedeckten Branchen, so sind in beiden Bereichen typische Beschäftigungsfelder von Frauen und AusländerInnen zu finden. Der Frauen- und Ausländeranteil ist in der wenig geregelten *Textilbranche* besonders hoch, während gleichzeitig Branchen mit einem hohen Frauen- und Ausländeranteil zu den durchschnittlich (Bekleidungsindustrie) oder besonders gut abgedeckten Branchen (*Gastgewerbe*) ge-

hören. Der *Ausländeranteil* liegt im gut abgedeckten Segment gar weit über dem Durchschnitt. Dies ist auch dadurch bedingt, dass die Vertragsbereiche der beiden grössten allgemeinverbindlichen Verträge zu den Branchen mit den höchsten Ausländeranteilen gehören (*Bau- und Gastgewerbe*): Diesen beiden Verträgen unterstehen insgesamt 270 000 Beschäftigte.⁹ Vergleicht man die schlecht mit den gut abgedeckten Bereichen, so zeigt sich, dass der *Frauenanteil* und der Anteil der *Teilzeitbeschäftigten* im wenig abgedeckten Bereich wesentlich höher ist. Branchen mit einem hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte sind also relativ gut abgedeckt, während Bereiche von Frauen und Teilzeitbeschäftigten überdurchschnittlich oft zu den wenig geregelten Branchen gehören. Daraus kann geschlossen werden, dass für wichtige Beschäftigungssegmente von Risikogruppen ein vertraglicher Schutz fehlt. Allerdings kann kein einfacher Kausalzusammenhang zwischen Branchenstruktur und der Abdeckung nachgewiesen werden.

Ein deutlicher Zusammenhang besteht jedoch zwischen der *Organisierung* und der Vertragsabdeckung. Es zeigt sich, dass im Bereich der Vertragslücken die Organisierung mit 11% der Beschäftigten besonders schlecht ist, während der Organisationsgrad im vertraglich gut geregelten Segment 28% beträgt; falls man das *Gastgewerbe* und die Versicherungen als schlecht organisierte Bereiche nicht berücksichtigt, liegt der Organisationsgrad hier gar bei 37%. Zum einen wirkt sich die Organisierung auf die Vertragsab-

deckung aus, denn bei einem tiefen Organisationsgrad fehlt die nötige Repräsentativität für die Durchsetzung eines GAV. Andererseits stehen die Verbände bei der Mitgliederakquisition vor besonderen Schwierigkeiten, wenn sie keine Leistungen im Bereich der Vertragsbeziehungen vorzuweisen haben und weder Vertragsschutz noch die betreffende Betreuung anbieten können. Es handelt sich also um einen Zirkel, der nur schwer aufzubrechen ist.

Vernachlässigte Bereiche

Gewerkschaften haben sich bei der Vertragspolitik zur Hauptsache auf ihre Hauptdomänen beschränkt. Es sind dies die grossen Industrie- und Gewerbebranchen und die Berufe der männlichen Facharbeiter. Die Gewerkschaftspolitik konzentrierte sich fast ausschliesslich auf das Normalarbeitsverhältnis. Typische *Frauenbereiche* und die *Teilzeitbeschäftigten* haben sie vernachlässigt, und im Dienstleistungssektor sind die SGB-Gewerkschaften kaum aktiv. Es erstaunt deshalb nicht, dass Frauenberufe und die Teilzeitbeschäftigten im Segment der mittel und wenig abgedeckten Arbeitsverhältnisse deutlich übervertreten sind. Hier liegt ein breites Feld von Arbeitsplätzen, die in besonderem Mass einem Prekarisierungsdruck ausgesetzt sind. Vor allem die Teilzeitbeschäftigten sind mit den verschiedensten Formen von ungeschützten Arbeitsverhältnissen konfrontiert. Die Vertragspolitik ist in der Schweiz ausschliesslich Sache der Branchenverbände, und es existiert kaum eine Koordination zwischen den

Verbänden oder eine gegenseitige Unterstützung. Um einen vermehrten Einfluss in den schlecht abgedeckten und schlecht organisierten Bereichen zu erreichen, sind gemeinsame und *verbandsübergreifende Anstrengungen* dringend notwendig. Gemeinsame Investitionen in neue Bereiche würden die Gewerkschaftsbewegung stärken und die vertragliche Regulierung aufwerten.

Ausweitung der vertraglichen Regulierung

Sollen Gesamtarbeitsverträge der Segmentierung des Arbeitsmarktes und der Prekarisierung entgegenwirken, so ist eine möglichst flächendeckende Regulierung erforderlich. In der Schweiz ist aber fast die Hälfte der Arbeitsverhältnisse der Privatwirtschaft nicht durch einen GAV geregelt. Aufgrund der Öffnung des Arbeitsmarktes im Rahmen des EWR oder eines EG-Beitritts kommt der Regulierung des Arbeitsmarktes eine grosse Bedeutung zu. Um einen wirksamen Schutz vor Sozial- und Lohndumping bieten zu können, müsste der Regulierungsbereich der GAV sowohl in qualitativer wie auch in quantitativer Hinsicht erweitert werden. Gewerkschaften müssten ihre Kräfte konzentrieren und eine verbandsübergreifende Solidarität entwickeln, um Gesamtarbeitsverträge auch in bisher schlecht abgedeckten Bereichen durchzusetzen oder den Geltungsbereich der gültigen Bereiche auszudehnen. Zudem wäre auch in *inhaltlicher* Hinsicht eine Erneuerung dringend nötig. Beispielsweise sind nur in 68% aller GAV Mindestlöhne festgelegt,¹⁰ oder die Minimal-

lohnregelungen bieten keinen wirksamen Schutz. In der Europäischen Sozialcharta ist das Recht der ArbeitnehmerInnen auf ein Entgelt formuliert, das ausreicht, um den betreffenden Haushalten einen angemessenen Lebensstandard zu sichern, wobei der Schwellenwert auf 68% des durchschnittlichen Lohnes angesetzt wird.¹¹ Überträgt man diese Regel auf die Schweiz, so zeigt sich, dass der Durchschnittslohn von unqualifizierten Arbeiterinnen in verschiedenen Branchen und v.a. auch in den schlecht abgedeckten Bereichen dieses Niveau nicht erreicht. Im Gastgewerbe beträgt z.B. der Durchschnittslohn der unqualifizierten Arbeiterinnen 58% des schweizerischen Durchschnittslohns, und der im GAV festgelegte Minimallohn der betreffenden Qualifikationsgruppe beträgt 48% des gesamtschweizerischen durchschnittlichen Monatslohns.¹² Das Schliessen der Lücken im weitmaschigen Netz der GAV ist eine dringende, aber auch schwierige Aufgabe für die Gewerkschaften. Soll der GAV auch im geöffneten Arbeitsmarkt ein wirksames Instrument zum Schutz der Beschäftigten sein, so setzt dies eine Ausweitung seiner Geltungsbereiche und eine inhaltliche Erweiterung voraus. Die formale Ausdehnung der Regulierung reicht allerdings nicht aus, um einen wirksamen Schutz vor prekären Arbeitsbedingungen zu garantieren. Dies setzt v.a. eine aktive gewerkschaftliche Vertragspolitik, aktive Vertrauensleute in den Betrieben, eine gute Organisation und Mobilisierungsbereitschaft sowie ein Netz von professionellen BetreuerInnen voraus. Die Anpassung

des Vertragssystems an die gesellschaftlichen Veränderungen stellt die Gewerkschaften somit vor eine entscheidende Herausforderung.

- 1 Bauer, T./Baumann, B. (1992): Die Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz im Jahre 1991. In: Volkswirtschaft 5/95, S. 54–60. Zählt man zu diesen Grundverträgen die Zusatz- und Parallelverträge dazu, so existieren in der Schweiz über 1100 GAV.
- 2 Schiavi, R./Brassel, R. (1985): Kämpfend in den Arbeitsfrieden. Zur Streikwelle in der unmittelbaren Nachkriegszeit. In: Arbeitsfrieden – Realität eines Mythos, Widerspruch Sonderband.
- 3 Hess, W./Schwab, B. (1992): Gesamtarbeitsvertragliche Teuerungsklauseln und Teuerungsausgleichspraxis 1991. In: Volkswirtschaft 9/92, S. 35–40.
- 4 Vgl. zu den Strukturschwächen und Organisationsdefiziten des SGB: Fluder, R. (1990): Werden die Gewerkschaften vom Strukturwandel überrollt? In: Gewerkschaftliche Rundschau, 5/90, S. 171–183.
- 5 Nicht berücksichtigt wurden die kantonalen Abkommen für kaufmännische Angestellte, weil sie keiner Branche zugeordnet werden können. Gemäss Schätzungen dürfte dies die obige Einordnung allerdings kaum ändern.
- 6 Inkl. haustechnische Anlagen (Ausbaugewerbe) und Reparatur von Maschinen und Fahrzeugen.
- 7 Ohne haustechnische Anlagen.
- 8 Fluder, R./Ruf, H./Schöni, W./Wicki, M. (1991): Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft. Entstehung, Mitgliedschaft, Organisation und Politik seit 1940. Seismo.
- 9 Limacher, H. (1992): Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge. In: Volkswirtschaft 8/92, S. 41.
- 10 Stöckli, J.-F. (1991): Der Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages, S. 193, Bern.
- 11 Schäfer, C. (1991): Europa sucht den «gerechten» Lohn. In: WSI-Mitteilungen 12/1991, S. 711–724.
- 12 BfS (1992): Lohn- und Gehaltserhebung vom Oktober 1991, Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes vom 25. März 1992.