

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Band: 84 (1992)
Heft: 1

Artikel: Vertragspolitik in der Bauwirtschaft : Deregulierung auf Samtpfoten!
Autor: Baumann, Hans
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355381>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.10.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Vertragspolitik in der Bauwirtschaft: Deregulierung auf Samtpfoten?

Die Gangart ist deutlich härter geworden. In der Holzindustrie sowie im Marmor- und Granitgewerbe suchten die Arbeitgeber die GAV-Leistungen abzubauen. Im grössten Sektor, dem Bauhauptgewerbe, gibt es zwar Tendenzen, die auf eine verstärkte Individualisierung und Flexibilisierung hinauslaufen; eine grundsätzliche Infragestellung der «Sozialpartnerschaft» oder ein Ausscheren einzelner, grosser Unternehmungen ist jedoch bis heute ausgeblieben.

zug der Mitglieder ermöglichen, die aber andererseits durch eine Konzentration der Mittel und eine klare, einheitliche Gewerkschaftspolitik ein geschlossenes Auftreten gegenüber der Arbeitgeberseite erlauben. Denn dies ist zweifellos die wichtigste Zielsetzung: Mit der Fusion wollen wir auch unsere gewerkschaftliche und politische Schlagkraft erhöhen. Dies ist bitter nötig, wenn in Zukunft die Gesamtarbeitsverträge vor der Aushöhlung oder gar der Abschaffung verteidigt werden sollen. Die Arbeits- und Vertragsbedingungen in der Schweiz dürfen in Zukunft nicht nur von den Absichten und Zielen der Unternehmenseite abhängen.

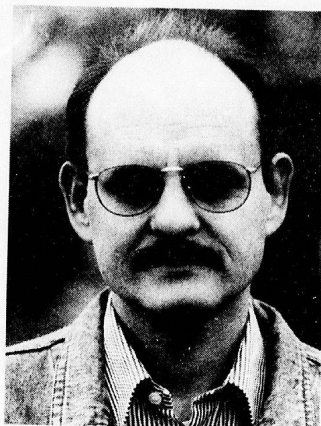
«Gleichberechtigung und Solidarität werden weiterhin unsere Leitideen sein.»

Nicht zuletzt ist auch festzuhalten, dass wir uns in Zukunft nicht auf strukturelle Reformen beschränken dürfen. Ebenso wichtig ist in dieser Zeit einer unglaublichen Desorientierung – gerade auch bei Gewerkschaftsexponenten – die Erarbeitung klarer programmatischer Leitlinien und Fixpunkte. Wir werden uns darüber klar werden müssen, wofür wir über die alltägliche Gewerkschaftsarbeit hinaus in den neunziger Jahren kämpfen wollen. Eine Idee wird dabei unverzichtbar sein: Gleichberechtigung und Solidarität. Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern, zwischen Schweizern und Ausländern. Solidarität der Privilegierten mit den Diskriminierten. Gleichberechtigung und Solidarität müssen der Zweidrittelsgesellschaft entgegengestellt werden, auf die wir uns zubewegen.

Dabei ist davon auszugehen, dass sich in der Bauwirtschaft in den letzten Jahren zwei divergierende Interessenlagen analog der «dualen» Struktur dieser Branche herausgebildet haben. Dem kleinen, relativ modernen Sektor gehören insbesondere die Grossunternehmungen der Baustoff- und Zulieferindustrie (z.B. die Schmidheiny-Unternehmungen) sowie rund 30 grössere, gut organisierte Bau- bzw. Totalunternehmungen im Bauhauptgewerbe an.

Deren Interessenlage deckt sich weitgehend mit derjenigen der Exportindustrie, den grossen Unternehmungen der Chemie- und Maschinenbranche. Sie sehen sich der internationalen Konkurrenz ausgesetzt und haben deshalb kaum Probleme mit den ordnungspolitischen Vorstellungen eines Vororts, die in Richtung Deregulierung und «Europafähigkeit» der Schweizer Volkswirtschaft gehen. Auch die grösseren Bauunternehmungen, insbesondere diejenigen, die im Tiefbau tätig sind, spüren heute die Konkurrenz von aussen (z.B. im Tunnelbau) und sind sich bewusst, dass der nationale und internationale Wettbewerb in den nächsten Jahren zunehmen wird. Sie sind deshalb auf eine Modernisierung und Qualifizierung ihrer Unternehmensstruktur angewiesen.

Ein weit grösserer Teil der Schweizer Bauunternehmungen ist aber einem



Von Hans Baumann,
Zentralsekretär der GBH

«archaischen» Sektor zuzuordnen, in dem noch gut geschützt und abgeschottet von nationalen und internationalen Märkten mit einem relativ tiefen Produktivitäts- und Lohnniveau gearbeitet werden kann. Dieser Konkurrenzschutz basiert auf einem «natürlichen» Distanzschutz, welcher der Bauwirtschaft eigen ist, aber auch auf den Besonderheiten der schweizerischen Ausländergesetzgebung und auf kantonalen und kommunalen Vergabevorschriften, welche das einheimische Gewerbe bevorzugen.

Der Schweizerische Baumeisterverband als einer der stärksten und einflussreichsten Arbeitgeberverbände in der Schweiz muss auf die grosse Mehrheit dieser gewerblich orientierten Betriebe und ihre Schutzbedürfnisse Rücksicht nehmen. Die Gesamtarbeitsverträge und die gemeinsamen Sozialinstitutionen im Baugewerbe sind ein wesentlicher Bestandteil dieser Regulierungsmechanismen. Sie garantieren einen gewissen materiellen Minimalstandard für die Arbeitnehmer. Über die Ausländerverordnung, die Allgemeinverbindlichkeit der Verträge sowie den relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad wird praktisch verunmöglicht, dass Aussenseiterfirmen diese Minimalbedingungen unterlaufen können, ohne dass sie von den Märkten ausgeschlossen wer-

den. Als Gewerkschaft haben wir in diesem System einen relativ grossen Einfluss auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarkt.

Erneuerungsstrategie der Unternehmer

Von diesem System profitieren natürlich auch die grösseren, «modernen» Bauunternehmungen und Spezialfirmen, da sie sich mit diesen Regulierungsmechanismen Billigkonkurrenz aus dem Inland und bisher wenigstens zum Teil auch aus dem Ausland vom Hals halten konnten. Auf die Dauer konnten sich die grossen Unternehmungen der Modernisierung jedoch nicht verschliessen. Diese geht in Richtung Rationalisierung nicht nur mittels Einsatz neuer Technologien sondern auch mittels Durchorganisation des ganzen bis anhin noch in verschiedene Stufen aufgespaltenen, horizontalen Bauablaufs. Damit gehen nicht nur neue Managementmethoden einher, diese Unternehmungen sind auch auf eine qualifizierte, relativ gut bezahlte Stammbesetzung angewiesen. Das bedeutet, dass die grösseren, «mo-

«Im Zug der Fusion mit der GTCP möchten wir den ganzen Dienstleistungsapparat so rationalisieren, dass wieder mehr Kräfte für die Bewegung frei werden.»

«modernen» Unternehmungen zwar nicht die Gesamtarbeitsverträge als solche in Frage stellen, aber diese insbesondere in zwei Richtungen verändern möchten:

- Vermehrte Anpassung der Arbeitsbedingungen an betriebliche Bedürfnisse und an kapitalintensive Produktionsme-



Foto Fritz Bucher

thoden, die vor allem im Tiefbau möglich sind.

- Erhöhung des Qualifikationsniveaus, einhergehend mit einer Verbesserung des Lohnniveaus und attraktiveren Arbeitsplätzen.

Es ist offensichtlich, dass diese Modernisierungsstrategie von der GBH nicht nur negativ gesehen werden kann. Bei der letzten Erneuerung des Landesmantelvertrages hat sich deshalb insbesondere bezüglich des zweiten Punktes eine gewisse Interessenkoalition zwischen der «modernen» Unternehmerstrategie, die sich innerhalb des Baumeisterverbandes gegen die Mehrheit der gewerblich orientierten Betriebe durchsetzen musste, und den Gewerkschaften ergeben. Eine Koalition, die übrigens mit der Verschärfung der Krise im Baugewerbe inzwischen in die Brüche zu gehen droht.

Die erwähnte Modernisierungsstrategie beinhaltet aber auch die Tendenz, die Gesamtarbeitsverträge zu flexibilisieren und zu individualisieren, was sich in den letzten Jahren in folgenden Vorstössen der Arbeitgeber äusserte:

Vermehrte Flexibilisierung der Arbeitszeiten:

Die Arbeitszeiten wurden im Baugewerbe schon immer den Witterungsmöglichkeiten und den regionalen Gegebenheiten angepasst. In jedem Vertragsgebiet (meist die Kantone) werden jedoch regionale Arbeitszeitkalendar vereinbart, in denen für das ganze Jahr die Arbeitszeiten, inklusive Freitage usw., festgelegt sind und an die sich alle im Gebiet tätigen Unternehmungen zu halten haben. Seit einigen Jahren gibt es jetzt zusätzlich die Möglichkeit, dass einzelne Unternehmungen auch betriebliche Arbeitszeitkalendar aufstellen können. Die GBH konnte hier den möglichen Schaden in Grenzen halten, indem die regionalen paritätischen Organe auch diese betriebsindividuellen Arbeitszeiten genehmigen müssen. Bezeichnenderweise wird die Möglichkeit betriebsindividueller Arbeitszeiten bis heute nur von relativ wenigen, grösseren Unternehmungen ausgenutzt.

Der Versuch der Unternehmer, bei der letzten Vertragserneuerung die Samstagarbeit wieder einzuführen, scheiterte am entschiedenen Widerstand der Gewerkschaften.

Individuellere und leistungsbezogenere Löhne?

In den vergangenen Jahren gab es mehrere Versuche der Unternehmer, die Löhne vermehrt individuell und nach Leistungskomponenten festzulegen. Traditionellerweise werden die Lohnerhöhungen im Baugewerbe gesamtschweizerisch für die verschiedenen Arbeiterkategorien einheitlich festgelegt und dann in den regionalen Verträgen auf die bestehenden Vertragslöhne aufgerechnet. Die Betriebe haben sich in der Vergangenheit sehr eng an die Vertragslöhne gehalten und individuelle Spielräume wenig genutzt. Der Versuch des Baumeisterverbandes, 1988 einen Teil der Lohnerhöhung individuell zu gewähren, scheiterte kläglich. Die Unternehmer hielten sich nicht an diese Verpflichtung und handelten sich eine Klage der Ge-

werkschaften wegen Nichteinhaltung des Gesamtarbeitsvertrages ein.

Das neue, 1991 eingeführte Lohnsystem beinhaltet jetzt Minimallohne (anstatt vertraglicher Durchschnittslöhne) sowie ein feiner abgestuftes Lohnsystem, das die Qualifizierung von an- und ungelerten Bauarbeitern fördern soll. Dies ermöglicht den Betrieben bei der Lohnfestsetzung vermehrt auch Leistungskriterien zu berücksichtigen und gibt einen Anreiz zur beruflichen Weiterbildung. Am Prinzip der einheitlichen, gesamtschweizerischen Festsetzung der Lohnerhöhungen wurde aber festgehalten. Die GBH war an der Ausarbeitung des neuen Lohnsystems massgeblich beteiligt und stimmte ihm schliesslich zu, da wir uns vom neuen System eine allgemeine Hebung des Lohn- und Qualifikationsniveaus versprechen. Es handelt sich dabei um einen Kompromiss zwischen der Modernisierungsstrategie der grösseren Unternehmungen und unseren ge-

«Im Baugewerbe stellen im Moment weder der <moderne> noch der gewerbliche Flügel der Arbeitgeber die Vertragspartnerschaft grundsätzlich in Frage.»

werkschaftlichen Zielsetzungen. Eine starke Minderheit vorab gewerblich orientierter Unternehmungen hatte sich dieser Neuerung widersetzt.

Angriff der Unternehmer auf den Parifonds:

Den entschiedensten Angriff der Unternehmer gegen vertragspartnerschaftliche Einrichtungen stellt die Infragestel-



Foto Walter Erb

lung des seit 1969 bestehenden paritätischen Fonds (Parifonds) im Baugewerbe dar. Der Parifonds ist im Baugewerbe ein wichtiger Pfeiler der «Sozialpartnerschaft» und eng mit der Friedenspflicht verbunden. Der damit verbundene hohe Berufsbeitrag von 0,7 bis 1 Prozent des Lohnes ermöglicht die Erschliessung beträchtlicher Mittel für die Vertragsdurchsetzung und die berufliche Weiterbildung. Dies zwingt die Vertragspartner zu einer engen Zusammenarbeit auf nationaler aber auch lokaler Ebene. Der hohe Berufsbeitrag, den die organisierten Arbeitnehmer zurückbezahlt bekommen, erleichtert zudem den Gewerkschaften die Werbung und ist mit ein Grund für den hohen Organisationsgrad im Baugewerbe.

Dies dürfte auch eines der Hauptmotive des rechtsliberalen Flügels im Baumeisterverband für den Angriff auf den Parifonds sein: Diese Kreise, die weder eindeutig dem «modernen» noch dem gewerblichen Flügel zuzurechnen sind, wollen mit dem Abbau des Parifonds den relativ starken gewerkschaftlichen Einfluss in der Branche zurückdrängen und die Gewerkschaften schwächen. Sie sind offensichtlich auch bereit, für diese Ziele die Vertragspartnerschaft in Frage zu stellen und Konflikte in Kauf zu nehmen.

Das heutige System des Parifonds steht aber auch der Modernisierungsstrategie der grösseren Unternehmungen im Weg,

welche für die Aus- und Weiterbildung wesentlich mehr Mittel zur Verfügung stellen und autonomer, ohne die enge Bindung zu den Vertragspartnern, handeln wollen.

Ein Teil der Kritik der Unternehmer trifft sich übrigens paradoxerweise auch mit der Kritik einiger fortschrittlicher, jünge-

«Das neue Lohnsystem war ein Kompromiss zwischen den Modernisierungsstrategien der grossen Unternehmen und den gewerkschaftlichen Zielen.»

rer Gewerkschaftsfunktionäre in der GBH. Auch sie bemängeln am heutigen System des Parifonds, dass dieses zu einer engen Bindung an die Unternehmer («Verfilzung») geführt und letztlich die Autonomie und Kampfkraft der Gewerkschaften beeinträchtigt hat.

Inzwischen stehen die Vertragspartner vor der Einigung auf ein neues Fonds-System, das zwar den Berufsbeitrag für Arbeitnehmer leicht senkt, aber keinen totalen Bruch mit dem bisherigen System bedeutet, sondern ihm über einen grösseren Arbeitgeberbeitrag wesentlich mehr Mittel zuführt, Mittel, die u.a. auch für einen frühzeitigen Altersrücktritt der Arbeitnehmer eingesetzt werden. Auf beiden Seiten haben sich damit jene Kräfte durchgesetzt, die grundsätzlich an gemeinsamen, vertragspartnerschaftlichen Institutionen interessiert sind, diese aber möglichst transparent und unter Wahrung der eigenen Verbandsautonomie organisieren möchten.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass im Baugewerbe momentan weder der «moderne» Flügel der Arbeitgeber noch die gewerblich orientierten

Kreise an einer grundsätzlichen Infragestellung der Vertragspartnerschaft interessiert sind. Die aufgezeigte Flexibilisierungs- und in einem gewissen Mass auch Deregulierungstendenz besteht aber als Teil der Modernisierungsstrategie der grösseren Unternehmungen.

Starke gewerkschaftliche Gegenmacht nötig

Für die GBH geht es in den nächsten Jahren darum, die positiven Elemente einer Modernisierung des Sektors aufzugreifen. Diese sind die Professionalisierung und Qualifizierung der Bauarbeit bei gleichzeitiger Abschaffung des Saisoniersstatuts und Hebung des allgemeinen Niveaus von Löhnen und Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig muss der Tendenz zur Individualisierung und Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen Einhalt geboten werden, da sonst die Gefahr besteht, dass die positiven Elemente dieser Modernisierung wieder in Frage gestellt werden und die «Europäisierung» der Schweizer Bauwirtschaft auf Kosten der Arbeitnehmer geschieht.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Vertragspolitik in diesem neuen Umfeld ist eine starke Gegenmacht der GBH. Auf eindeutige Versuche der Arbeitgeber, Sozial- und Vertragsbedingungen abzubauen, wie dies zur Zeit in der Holzindustrie und im Marmor- und Granitgewerbe der Fall ist, muss die GBH auch in Zukunft entschieden und wenn nötig mit Arbeitskampf reagieren. Die GBH hat in der Vergangenheit gezeigt, dass sie in Krisensituationen fähig ist, ihre Mitglieder zu mobilisieren. Diese Mobilisierungsfähigkeit muss auch in der Zukunft erhalten und verbessert werden. Mit einer reinen Funktionärs- und Dienstleistungsgewerkschaft ist dies nicht zu schaffen. Im Zuge der Fusion mit der GTCP möchten wir den ganzen Dienstleistungsapparat so rationalisieren, dass wieder vermehrt Kräfte für die Bewegung frei werden. Damit soll der Vertrauensleutekörper gestärkt werden, der heute im Bausektor wegen der überwiegend kleingewerblichen Struktur nur schwach ausgebaut ist.

Sollten in der Zukunft vermehrt betriebsindividuelle Regelungen oder Leistungskomponenten in die Vertragsbeziehungen eingebaut werden, müsste dies von unserer Seite einen Ausbau der betrieblichen Rechte und Vertretungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer nach sich ziehen. Der Vertrauensleutekörper, der heute regional oder nach Berufsgruppen organisiert ist, muss auch im Baugewerbe vermehrt auf Betriebe oder Un-

ternehmungen ausgerichtet werden. Zusätzlich wird in diesem Fall die Einrichtung von vertraglich abgesicherten Betriebskommissionen und Mitwirkungsrechten unerlässlich.

Foto Walter Erb

