

Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1992)
Heft: 19: GAV als Schutz : ungeschützte Arbeitsverhältnisse

Artikel: Interview : Vertragspolitik gegen Gewerkschaftswüsten
Autor: Nordmann, Dani
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-584280>

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: 26.04.2025

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

Vertragspolitik gegen Gewerkschaftswüsten

Interview mit Dani Nordmann

DiSKUSSiON: Die Gewerkschaften schauen es als eines ihrer zentralen Ziele an, dass sie möglichst weite Bereiche der Erwerbsarbeitsbeziehungen durch Gesamtarbeitsverträge regeln können. Warum eigentlich? Gäbe es nicht Alternativen, wie die Interessen der Lohnabhängigen wirksam reguliert werden könnten?

Welche Möglichkeiten haben die Gewerkschaften, um die weissen Flecken auf der Vertragslandschaft zu decken? Welche Instrumente können zur «Begrünung» herangezogen werden? Dies wollten wir von Dani Nordmann wissen. Dani Nordmann war mit der Problematik schon vor seiner SGB-Zeit konfrontiert: Als Textilsekretär bei der GTCP und als Verantwortlicher für den Angestelltenbereich beim VPOD.

D. N.: Gesamtarbeitsverträge sind darum so wichtig, weil sie eine längerfristige Absicherung der Bedürfnisse der Lohnabhängigen nach Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse erlauben und zwar in sehr differenzierter Form. Es gibt wahrscheinlich kein anderes Instrument des Interessenausgleichs, welches eine so differenzierte dauerhafte Regelung verschiedener Bereiche erlaubt wie der GAV. Die eine Alternative dazu könnte eine vorwiegend staatliche Regulierung der Arbeitsbeziehungen sein, auf deren Problematik wir in diesem Interview noch zu sprechen kommen. Die andere Alternative bestünde im «permanenten Streit», in welchem von Fall zu Fall in ständiger Auseinandersetzung Regelungen erreicht würden. Diese Variante hat erhebliche Nachteile. Der «ständige Streit» erlaubt wenig

Kontinuität und Entwicklung: Nehmen wir z.B. die Lohnvereinbarung oder die Mitsprache/Mitbestimmung in der Basler Chemischen, die eine Entwicklung über Jahrzehnte hinter sich hat. So etwas ist nur in einer auf Längerfristigkeit angelegten Regelungsform denkbar. Demgegenüber scheint mir derzeit der GAV das optimalste Instrument zu sein.

GAV in «neuen Schichten»?

DiSKUSSiON: Die meisten grösseren GAV haben eine solche jahrzehntelange Geschichte, sind sie doch v.a. in der «Vertrags-Welle» in den 40er und 50er Jahren erkämpft worden. Seither sind aber kaum mehr weitere grosse Verträge hinzugekommen, die «flächendeckend» weite Bereiche abdecken.

D. N.: Das ist aber nicht das Problem des Instrumentes GAV, sondern das Problem der Gewerkschaften. Das Instrument GAV kann sehr wohl auch Interessen von sogenannten «neuen Mitgliedergruppen» wecken, seien dies Angestellte oder schwer organisierbare prekäre Bereiche. Je nach Beschäftigtengruppen stehen jedoch andere Themen im Vordergrund: In den GAV in Bau und Chemie steht natürlich der Lohn im Vordergrund, in der

Chemie auch die Mitsprache, die Arbeitszeitregelungen, im Bau auch Elemente wie Arbeitssicherheit. In einem GAV für Angestellte würden die Schwergewichte vielleicht wieder anders gesetzt. Dank den sehr offenen rechtlichen Rahmenbedingungen für GAV ist es kein Problem, gruppenspezifische Regelungen zu finden. Das Problem liegt also meiner Meinung nach nicht beim GAV, sondern darin, dass wir in der Präsenz unserer Mitgliedschaft «weisse Flecken» haben und sich dies auch in der Vertragspolitik fortsetzt.

DiSKUSSiON: Welche Ansätze einer «anderen GAV-Kultur» gibt es denn ausserhalb der traditionellen Arbeiterschichten?

D. N.: Bei den Journalisten z.B. stammt der GAV – der heute wieder in Frage gestellt ist – aus den 70er Jahren. Anfangs war er auf Arbeitnehmerseite getragen von der bürgerlichen Journalistenorganisation, später auch von der Journalistenunion. Hier sehen wir – in diskutabler Form, aber immerhin – Regelungen zur «inneren Medienfreiheit» in der Redaktion oder zu den Rechten der freien Journalisten – kurz Dinge, die in klassischen GAV nie enthalten waren. Wir sehen an diesem Bei-



Das Problem liegt also meiner Meinung nach nicht beim GAV, sondern darin, dass wir in der Präsenz unserer Mitgliedschaft «weisse Flecken» haben und sich dies auch in der Vertragspolitik fortsetzt.

Beispiel, dass bei Diskussionen von Angestellten über GAV sehr schnell die Themen der Arbeitsinhalte und der Gestaltung der Arbeit einbezogen werden. Ähnliches ist sichtbar bei den vielen kleinen GAV im Sozialbereich. Dass es nicht mehr solche Verträge gibt, ist Ausdruck unserer Schwäche, dass wir in diesen Bereichen nicht genügend Mitglieder haben und vielleicht auch, dass wir Angst haben, auf diese «neuen» Themen einzusteigen.

DISKUSSION: Ein GAV könnte also bei Beschäftigten der Medien, des Sozialbereichs oder Teilen der Angestelltenschaft genauso sehr «verwurzelt» sein wie in Arbeiterschichten?

D. N.: Ja, entstanden aber in einer eigenen Geschichte, mit eigenen Inhalten.

«Vertragswüsten» – «Mitgliederwüsten»

DISKUSSION: Und die grossen Vertragswüsten entsprechen den «Mitgliederwüsten» der Gewerkschaften?

D. N.: Ja, mit wenigen Ausnahmen.

DISKUSSION: Die Gründe für die Vertragswüsten sind also weniger bei absoluten Blockaden seitens der Arbeitgeber zu suchen?

D. N.: Ich würde es so sagen: Wenn Arbeitgeber sehen, dass die Gegenseite «streitbar» ist, wenn sie realisieren, dass sie sich mit der Ablehnung eines Vertrags eine grössere Auseinandersetzung einhandeln, dann haben die Arbeitnehmer eine reelle Chance, zu einem GAV zu kommen. Denn die meisten Arbeitgeber machen eine rationale Kosten-Nutzen Abwägung. Sicher gibt es

einzelne Unternehmer, die nicht wegen konkreten Unternehmenszielen, sondern aus ideologischen Gründen GAV grundsätzlich ablehnen. Wir kennen Adrian Gasser und andere sehr «spezielle Figuren». Aber sogar bei Blocher sehen wir heute, dass er den Vertrag an sich nicht ablehnt, dass er aber die Gewerkschaften gefügig machen will.

NAV: Staatlich verordnete Verträge?

DISKUSSION: Gewerkschaften können nun ihre relativ schwache Präsenz dadurch zu überbrücken versuchen, dass sie neben dem «optimalen» Instrument GAV auf eine Art «Ersatz-Krücken» zurückzugreifen versuchen, zum Beispiel indem sie nach staatlicher Regulierung rufen.

D. N.: Wie gesagt haben wir mit den Gesamtarbeitsverträgen ein relativ differenziertes Instrument, um für verschiedene Bereiche die Arbeitsbeziehungen zu regeln. Der Staat seinerseits setzt bezüglich vieler Fragen des Arbeitsverhältnisses gesetzlich gewisse generelle Minimalstandards, die besonders für Bereiche mit viel unqualifizierter, prekärer Arbeit von Bedeutung sind. Staatlich ungeregt ist allerdings der Lohn, der beliebig tief angesetzt werden kann, ausser eben bis anhin bei den ausländischen Arbeitskräften, die einer besonderen «Schutzgesetzgebung» (Arbeitsbewilligung nur bei Bezahlung von orts- und branchenüblichen Löhnen) unterworfen sind. Wenn diese mit dem Beitritt zum EWR fällt, wird das Problem der fehlenden gesetzlichen Lohnregelung wieder deutlicher. Hier entsteht ein gewisser sozialpolitischer Druck auf den Staat, Regelungen zu treffen, damit es den Erwerbstätigen

zumindest möglich ist, von ihrem Lohn zu leben und nicht noch auf staatliche Unterstützung angewiesen zu sein. Der Ausgangspunkt ist hier also weniger ein gewerkschaftlicher und vertrapolitisch, sondern ein sozialpolitischer.

DISKUSSION: Wie soll der Staat solche Minimalstandards bezüglich Lohn regeln?

D. N.: Das geeignetste Instrument scheint mir ein erweiterter Normalarbeitsvertrag (NAV) zu sein. Im NAV kann der Staat heute bezüglich Lohnhöhe nur Empfehlungen machen, von denen abgewichen werden kann; hier sollte es nun möglich sein, dass neue Löhne verbindlich festgelegt werden. Gelten würde dies sinnvollerweise immer für einen bestimmten Kanton und für eine bestimmte Branche. Ich halte nichts von gesamtschweizerischen oder auch nicht von branchenübergreifenden kantonalen Minimallöhnen, sondern eben von sehr spezifischen, in Bereichen wo ein besonderes Problem des Lohndumpings festgestellt wird.

DISKUSSION: Sollten solche NAV zwingend v.a. den Lohn regeln oder umfassend alle wichtigen Aspekte des Arbeitsverhältnisses?

D. N.: Ich habe meine Vorbehalte gegen umfassende zwingende Normalarbeitsverträge: Während in den GAV zwei Parteien vertreten sind, werden es in den staatlichen Normalarbeitsverträgen drei Parteien. Der Staat ist nun aber keineswegs neutral, in der Tendenz wird er zusammen mit den Unternehmern die Gewerkschaften minorisieren. Zwar kann der Staat den «sozialen Ausgleich» suchen, eben indem er z.B. dafür sorgt, dass nicht Löhne unter dem

Existenzminimum bezahlt werden. Aber der Staat hat nicht an sich ein Interesse an fortschrittlichen Arbeitsbedingungen im weiteren Sinne. Aus diesem Grunde würde ich die NAV nicht zu kompletten Vertragswerken ausbauen, sondern die verbindlichen Standards darin im wesentlichen auf die Löhne beschränken. Den Gewerkschaften ihrerseits muss es gelingen, ihre Verträge auszuweiten und damit in der Tendenz die Bedeutung der NAV und auch der Minimallöhne zu verkleinern.

Allgemeinverbindlich erklärte Verträge

DiSKUSSiON: Die allgemeinverbindlich erklärten GAV sind demgegenüber etwas anderes, weil sie von zwei Parteien abgeschlossen sind und der Staat erst danach hinzutritt?

D. N.: Ja, die Allgemeinverbindlichkeits-Erklärung ist etwas ganz anderes. Die vertragsschliessenden Parteien wollen sich damit wehren gegen «Aussenseiter», die den Vertrag unterlaufen können. Der Staat erklärt auf Antrag der Vertragspartner den GAV als verbindlich für eine ganze Branche. Damit fördert der Staat die Vertragspolitik, aber er bestimmt sie nicht.

DiSKUSSiON: Die Rolle des Staates wird aber viel grösser, wenn die Bedingungen für die Allgemeinverbindlichkeits-Erklärung stark reduziert werden, so dass z.B. ein Mindestvertragsvertrag verbindlich für alle wird?

D. N.: Die Forderung des SGB zielt aber nicht darauf. Wir wollen, dass nur noch ein Mehrheitskriterium gilt, das der Mehrheit der Beschäftigten, und dass bürokratische Hürden weggeräumt werden.

Wir wollen nicht vom Grundsatz abkommen, dass auf beiden Seiten, Arbeitgebern und Arbeitnehmern, repräsentative Organisationen vertreten sein müssen. Würde man die Kriterien dagegen nahe bei Null ansetzen, so wäre der staatlichen Willkür Tür und Tor geöffnet. Wir wären dann wieder in einer ähnlichen Situation wie oben ausgeführt bei umfassenden zwingenden NAV: Die Gewerkschaften würden staatlich eingebunden und verlören an Unabhängigkeit und damit auch an Möglichkeiten zu kämpfen.

Welch negative Auswirkungen dies haben kann, erleben wir gerade heute im Zusammenhang mit den Schutzmechanismen bei den ausländischen Arbeitskräften: Die Gewerkschaften haben sich seit den 70er Jahren auf die staatliche Kontrolle und Festlegung der Arbeitsverträge von Ausländern verlassen; wenn diese nun mit der EWR-Integration fallen, sind wir nicht in der Lage, die Regelung aus eigenen Kräften in nützlicher Frist zu ersetzen, gerade weil wir eigene Regelungsbemühungen weitgehend unterlassen haben und nun kaum die Kraft, Erfahrung und die Strukturen dafür haben.

Fortschritte bei EWR-Annahme?

DiSKUSSiON: Sind die flankierenden Massnahmen, die nun im Zusammenhang mit dem EUROLEX beschlossen wurden, nur eine magere Kompensation für verlorengegangene Schutzmechanismen, oder bringen sie effektive Fortschritte?

D. N.: Zum ersten gibt es die Motion gegen Lohndumping. Umgesetzt wird sie vermutlich in der Form der beschriebenen zwingenden Lohnbestimmungen im NAV, allerdings nur in

Fällen von klarem «Missbrauch» in einem bestimmten Kanton, in einer bestimmten Branche. Gegenüber der bisherigen Schutzgesetzgebung wird das insofern mehr sein, als nun nicht mehr nur AusländerInnen geschützt werden, sondern auch SchweizerInnen; allerdings wird die Regelung weniger Aspekte umfassen als bisher, d.h. vermutlich im wesentlichen den Lohn.

Zweitens hat der Nationalrat als erste Kammer einer Vereinfachung der Allgemeinverbindlichkeit von GAV gefordert. Auch dies ein Fortschritt, der mehr als nur eine Kompensation ist.

Drittens wurde in der Frage der Leiharbeit beschlossen, dass ab 1995 der Bundesrat unter bestimmten Bedingungen die Temporärarbeit von In- und AusländerInnen den GAV-Minimallöhnen unterstellen kann. Wird dies realisiert, so ist dies ein historischer Schritt, den die Gewerkschaften bisher nicht erreichen konnten.

Verträge ohne Mitglieder?

DiSKUSSiON: Verlassen wir den Bereich der staatlichen Instrumente und wenden uns der Vertragspolitik mit den Unternehmern zu: Gewerkschaften könnten in Bereichen mit schwacher Vertretung auch versuchen, Rahmen-Verträge mit minimsten Inhalten abzuschliessen, quasi Verträge ohne Mitglieder. Daran könnten ja vielleicht auch Arbeitgeber interessiert sein.

D. N.: Solche vertragliche Vereinbarungen fast ohne Mitglieder gibt es bereits. Ich halte sie für äusserst problematisch: Sie sind nicht nur wenig wirksam, sie diskreditieren tendenziell auch den Vertrag als Instrument. Sie bringen vor allem eine Anerkennung der

Arbeitnehmerorganisation bei den Unternehmern, aber nur wenig Vorteile für die Beschäftigten. Die Leute erleben damit die Situation, dass sie zwar einen Vertrag haben, dieser ihnen aber kaum etwas nützt. Basis von Verträgen muss eine Mobilisierung der Beschäftigten sein, wenn auch nur eine kleine. Besser als «leere» GAV kann ich mir unvollständige GAV denken, die (vorerst) im Vergleich zu einem «umfassenden GAV» nur in einem Teilbereich der Arbeitsbeziehungen fortschrittliche Regelungen bringt.

DiSKUSSiON: *Es ist also eher illusorisch zu glauben, eine Gewerkschaft könne sich dann ausgehend vom HüllengAV eine Mitgliederbasis aufbauen?*

D. N.: Die Gefahr besteht, dass ein solcher GAV sowohl den Vertrag wie auch den Verband diskreditiert.

Verlagerung auf Betriebsebene?

DiSKUSSiON: *In vielen Bereichen, wo keine GAV existieren, bestehen jedoch «Personalreglemente», «Anstellungsreglemente» und ähnliches. Kann es eine Perspektive für schwächere Gewerkschaftsgruppen sein, wenn sie schon keine GAV-Verhandlungen zustande bringen, so doch bei diesen Reglementen mitzureden?*

D. N.: Es gibt ja nur zwei Arten von Verträgen: Einzelarbeitsverträge und Gesamtarbeitsverträge. Bei den genannten Reglementen handelt es sich um standardisierte Einzelverträge. Sie werden vom Arbeitgeber erlassen, hier gibt es keine Verhandlungen; sie stellen deshalb keine Perspektive dar. Spannender scheinen mir die Wahlen zu Personalvertretungen zu sein, wie sie mit dem EWR-Beitritt in grösseren Betrieben durchsetzbar würden. Mit ihnen erhalten die Beschäftigten ein Stück demokratische Möglichkeiten. Was dabei geschehen kann, haben wir bei Ciba-Geigy gesehen,

bei der Wahl für eine Angestelltenvertretung, wo die GTCP einen grossen Erfolg erzielen konnte. Für die Gewerkschaft können die Personalvertretungen ein Weg sein, um sich in einem Betrieb einen Platz zu verschaffen, von wo aus sie die Forderung nach einem GAV entwickeln können.

DiSKUSSiON: *Besteht aber mit einer solchen vermehrten Präsenz in betrieblichen Institutionen nicht die Gefahr, dass sich die Regelung der Arbeitsbeziehungen immer mehr weg von der Branche in Richtung Betrieb verlagert, wo die Lohnabhängigen erpressbarer sind?*

D. N.: Natürlich drängen die Arbeitgeber in diese Richtung. Demgegenüber ist es jedoch wichtig festzuhalten, dass die Betriebs-Vertretungen der Arbeitnehmer nicht vertragsfähig sind; ohne GAV können sie also keine umfassendere Rolle bekommen.

Europäisierung der Vertragspolitik?

DiSKUSSiON: *Zum Schluss: Gibt es weitere Auswirkungen einer allfälligen europäischen Integration der Schweiz auf die Vertragspolitik?*

D. N.: Grundlegend müssen wir uns die vertraglichen gewerkschaftlichen Fortschritte selbst hier bei uns erkämpfen. Mit einem EWR- und EG-Beitritt werden wir jedoch einer westeuropäisch-üblichen Entwicklung der Arbeitsgesetzgebung angekoppelt. So wird in Zukunft bei allen EG-Richtlinien, welche die Arbeitnehmer betreffen, eine Mitsprache verbunden sein, was bei uns keineswegs üblich ist. Im Zusammenhang mit dem EUROLEX gibt es bei einem EWR-Beitritt direkt einige Veränderungen: So bricht der

Verkauf eines Unternehmens einen bestehenden GAV nicht, sondern dieser läuft automatisch weiter; es kommt das gesetzliche Mitspracherecht bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen, ebenso das Obligatorium von schriftlichen Arbeitsverträgen. Im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit wird es eine Reihe von neuen, besseren Bestimmungen geben. Absehbar ist die Regelung von Mitsprache-Rechten von europäischen Betriebskommissionen.

DiSKUSSiON: *Und Veränderungen bezüglich den Gesamtarbeitsverträgen?*

D. N.: Im Europäischen Gewerkschaftsbund hat die Diskussion über Gesamtarbeitsverträge begonnen, die international abgeschlossen werden. In den Maastrichter Verträgen ist die Idee enthalten, dass tripartite Absprachen via EG-Kommission zu Richtlinien würden, welche von den Staaten umgesetzt werden müssen. Aber all dies steht erst in den Anfängen.

Sicher wird in den Grenzregionen in der nächsten Zeit vermehrt eine konkrete Zusammenarbeit der Gewerkschaften stattfinden. Dabei werden natürlich auch die in jedem Land geltenden Verträge verglichen und eventuell gegenseitig tendenziell angepasst. Dann gibt es einige ganz konkrete Probleme zu lösen: Z.B. werden Deutsche KollegInnen, die für deutsche Firmen in der Schweiz auf dem Bau arbeiten, via Allgemeinverbindlichkeit des Schweizer GAV zu Schweizer Bedingungen arbeiten müssen; vielleicht bringt ihnen das etwas mehr Lohn, vielleicht will der deutsche Arbeitgeber dann aber auch die Arbeitszeit der Schweiz anpassen, das heisst erhöhen.