

# HRM-Dossier

Autorenteam

## Sozialpartnerschaft

Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bzw. deren Verbände



## **Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Autorenteam

### **Sozialpartnerschaft**

Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bzw. deren Verbände

SPEKTRAMedia, Zürich, 2016

ISBN 978-3-906067-11-7

© 2016 by SPEKTRAMedia, Albisriederstrasse 252, CH-8047 Zürich, Tel. 043 311 01 80,  
[info@SPEKTRAMedia.ch](mailto:info@SPEKTRAMedia.ch), [www.SPEKTRAMedia.ch](http://www.SPEKTRAMedia.ch)  
jobindex media ag, Hofackerstrasse 32, CH-8032 Zürich, Tel. 044 269 50 10,  
[info@jobindex.ch](mailto:info@jobindex.ch), [www.jobindex.ch](http://www.jobindex.ch)

Gedruckt und hergestellt in der Schweiz.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jedes Kopieren, insbesondere Vervielfältigen, Übersetzen, Mikroverfilmen und Einspeichern sowie Verbreiten in elektronischen Systemen ist ohne Zustimmung des Verlags verboten (vgl. [www.fair-kopieren.ch](http://www.fair-kopieren.ch)).

Der einfacheren Lesbarkeit halber verwendet der Verlag i.d.R. die männliche Form – die weibliche Form ist eingeschlossen.

Dieses Buch basiert auf Erfahrungen der Autoren, auf Gesprächen mit Fachleuten aus dem HR und auf Fachliteratur. Es wurde mit grosser Sorgfalt erstellt, trotzdem können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Verlag und Autoren können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen. Für Verbesserungsvorschläge und Hinweise sind der Verlag beziehungsweise die Autoren dankbar.

**Autorenteam**

# **Sozialpartnerschaft**

**Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und  
Arbeitnehmenden bzw. deren Verbände**

# Das Autorenteam



## **Andreas Rieger**

Tel: +41 79 468 66 22

[andreas.rieger@unia.ch](mailto:andreas.rieger@unia.ch), [www.unia.ch](http://www.unia.ch)

Andreas Rieger, geb. 1952, lic. phil. I in Sozialpädagogik. Von 2006–2012 Co-Präsident der Gewerkschaft Unia. Er verhandelte als Gewerkschaftssekretär Gesamtarbeitsverträge in der Industrie, im Gewerbe und im Dienstleistungsbereich.



## **Nadja Olloz**

Tel: +41 31 350 21 11, [nadja.olloz@unia.ch](mailto:nadja.olloz@unia.ch), [www.unia.ch](http://www.unia.ch)

Nadja Olloz, geb. 1986, M.A. in Sozialanthropologie. Arbeitet als Spezialistin für Gesamtarbeitsverträge beim GAV-Service von Unia. Sie betreut die Vertragsdokumentation sowie die Online-Datenbank GAV-Service.ch und führt Weiterbildungen zum kollektiven Arbeitsrecht durch.



## **Colette Kalt**

Tel. +41 44 279 71 03, [colette.kalt@syna.ch](mailto:colette.kalt@syna.ch), [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

Colette Kalt, MA Cultural Media Studies und Journalistin BR, ist seit langen Jahren überzeugtes Gewerkschaftsmitglied. Sie arbeitet als Leiterin Kommunikation und Kampagnen für die Gewerkschaft Syna. In dieser Funktion begleitet sie eng die gewerkschaftlichen Belange, entwickelt Kampagnen, ist Chefredaktorin des Mitglieder magazins und verantwortet den Auftritt von Syna gesamtschweizerisch.



## **Kurt O. Regotz**

Tel. +41 44 279 71 27, [kurt.regotz@syna.ch](mailto:kurt.regotz@syna.ch), [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

Kurt O. Regotz war langjähriger Präsident der Gewerkschaft Syna. Nach seinem Rücktritt hat er, auf ausdrücklichen Wunsch, die Funktion eines Zentralsekretärs übernommen. Er berät und unterstützt nun Gewerkschaftsmitglieder, führt Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen und ist weiterhin in verschiedenen Gremien national und international tätig.



**Monika Rüeger**

Tel: + 41 44 388 95 40, kommunikation@swissstaffing.ch, www.swissstaffing.ch

Monika Rüeger war Leiterin Kommunikation von swissstaffing bis Januar 2016. Die Kommunikationsfachfrau ist 2012 zu swissstaffing gestossen, um den Weiterbildungsfonds Temptraining bekannt zu machen. 2014 übernahm sie die Gesamtleitung der Kommunikation des Branchenverbandes der Personaldienstleister.



**Myra Fischer-Rosinger**

Tel: +41 44 388 95 40, myra.fischer-rosinger@swissstaffing.ch, www.swissstaffing.ch

Myra Fischer-Rosinger ist Direktorin von swissstaffing. Die Politologin und Volkswirtin prägt die Entwicklung des Branchenverbandes der Personaldienstleister seit 2006. Massgeblich beteiligt war die Direktorin an der Einführung des Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih, der seit 2012 in Kraft ist.



**Dr. Tommy Hofmann**

Tel: +41 31 381 55 48, t.hofmann@bpih.ch, www.bpih.ch

Als Leiter des Instituts BPIH in Bern betreute er als Berater und Trainer bisher über 200 Unternehmen in verschiedensten Branchen. Seine Schwerpunkte sind u.a. Strategiefragen, Personalentwicklung, Change Management, Führung und Kommunikation sowie Kundendienst.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Sozialpartnerschaft – ein Erfolgsfaktor für die Schweiz</b> .....	8
<b>Entwicklung der GAV seit den Anfängen</b> .....	9
Drei Wellen der Entstehung der GAV.....	9
Ausbau in der Hochkonjunktur.....	10
Infragestellung und Renaissance der GAV.....	11
<b>Abdeckung durch GAV</b> .....	13
Abdeckung von Branchen und Unternehmen.....	13
GAV-Abdeckung verschiedener sozialer Gruppen.....	14
<b>Die GAV-Partner</b> .....	15
Die Arbeitnehmer-Partner.....	15
Arbeitgeber-Partner.....	16
Staat bleibt aussen vor.....	16
<b>Die rechtliche Wirkung der GAV</b> .....	17
Geltungsbereich: Für wen gilt ein GAV?.....	17
Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE).....	18
Vollzug.....	19
Normalarbeitsvertrag (NAV).....	19
<b>Beispiele von Gesamtarbeitsverträgen</b> .....	20
GAV Personalverleih.....	20
Landes-GAV des Gastgewerbes (L-GAV).....	20
GAV in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM).....	20
Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe (LMV).....	21
GAV für das Maler- und Gipsergewerbe Deutschschweiz.....	21
GAV Migros und Coop.....	22
Post, PostAuto und PostFinance.....	22
<b>Die Bedeutung der GAV</b> .....	23
Garantierung von Mindestnormen.....	23
Regulierung der Branchen.....	23
Flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit.....	24
Anerkennung der Gewerkschaften.....	24
GAV als Basis für weitere Regulierungen.....	24
Integration.....	25
Schrittmacherfunktion.....	25

<b>Sich informieren über die GAV .....</b>	<b>27</b>
GAV-Service.ch.....	27
SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft .....	27
Verbandssekretariate .....	27
<b>Die Aufgaben einer Gewerkschaft.....</b>	<b>28</b>
Die Arbeitswelt von morgen aktiv mitgestalten .....	28
Nutzen der Gewerkschaft.....	29
Der Kongress, das oberste Organ .....	29
Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) .....	31
Stärkung des Wirtschaftsstandortes Schweiz.....	32
Nahe beim Mitglied.....	33
Finanzierung .....	33
Es braucht die Gewerkschaft .....	34
<b>Das Beispiel Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih .....</b>	<b>35</b>
Die Nachfrage nach Temporärarbeit steigt.....	35
Wieso braucht die Temporärbranche einen GAV?.....	36
Wie gestalten sich die Schnittstellen zu anderen Verträgen?.....	36
Der Nutzen eines GAV aus Sicht der Arbeitgeber .....	37
Wer flexibel arbeitet, soll gut geschützt sein .....	38
Temporärbranche fördert Weiterbildung solidarisch .....	38
Qualifizierte Mitarbeitende – ein Gewinn für alle .....	39
Die Zukunft des GAV Personalverleih.....	39
<b>Das Vertragsverhältnis in Kürze.....</b>	<b>40</b>
Die wichtigsten Vorteile des GAV Personalverleih .....	42
<b>Sozialpartnerschaft in Europa/EU .....</b>	<b>43</b>
Die vier Ebenen der Arbeitsbeziehungen .....	43
Arten von Gewerkschaften .....	45
Ziele von Gewerkschaften in Europa.....	46
Stärke und Organisationsgrad.....	47
Mitgliederzahl und Organisationsgrad.....	47
Fähigkeit, die Mitglieder für Aktionen zu mobilisieren .....	51
Verhandlungsfähigkeit mit der Arbeitgeberseite.....	53
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>54</b>

# Sozialpartnerschaft – ein Erfolgsfaktor für die Schweiz

Die Sozialpartnerschaft ist unbestrittenermassen ein langjähriger Erfolgsfaktor der Schweiz. Ihr verbindliches Kernstück sind die Gesamtarbeitsverträge (GAV). Diese haben gerade in den letzten fünfzehn Jahren wieder an Bedeutung gewonnen: Arbeitgeber haben einen Verhandlungspartner und Arbeitnehmer garantierte Mindestlöhne. Beide haben Rechtssicherheit und Klarheit, was Sache ist – beispielsweise bezüglich der flankierenden Massnahmen bei der Personenfreizügigkeit mit der EU oder im Zusammenhang mit der Abschaffung des Beamtenstatus sowie der Teilprivatisierung von öffentlichen Betrieben.

Rund 1,7 Millionen Beschäftigte in der Schweiz sind einem GAV unterstellt. Und die GAV strahlen auch über ihren Geltungsbereich in benachbarte Betriebe und Branchen aus und definieren so «orts- und branchenübliche» Arbeitsbedingungen oder sind leitend für nicht angeschlossene Betriebe sowie den Gesetzgeber.

Eine Selbstverständlichkeit sind GAV jedoch in der Schweiz nicht – im Unterschied zu nordischen Ländern. In mehreren Branchen gibt es in der Schweiz keine GAV-Tradition und je nach Sicht berechnete bzw. unberechtigte Vorhalte gegen Abschluss kollektiver Verträge. Ein GAV diene vor allem für die Regelung der Arbeitsverhältnisse in Industrie und Gewerbe, wird vorgebracht, oder die Betriebe würden es individueller und flexibler regeln.

GAV sind zwar in Industrie und Gewerbe entstanden und der Abdeckungsgrad ist dort noch immer überdurchschnittlich. Die Mehrheit der Arbeitnehmenden, die heute einem GAV unterstellt ist, arbeitet jedoch im Dienstleistungsbereich.

*Nachfolgend wird die Entstehungsgeschichte der GAV in der Schweiz nachgezeichnet und die heutige Verbreitung der Gesamtarbeitsverträge genauer analysiert. Schliesslich wird die Wirkung und Bedeutung der GAV in rechtlicher wie auch in gesellschaftlicher Hinsicht aufgezeigt. Sie erfahren die Sicht der Gewerkschaft und deren Errungenschaften. Praxisorientiert werden diese Informationen anhand des GAV der Temporärbranche dargestellt.*



# Sozialpartnerschaft

## Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bzw. deren Verbände

Die gelebte Sozialpartnerschaft ist ein unbestrittener Erfolgsfaktor für die Schweiz. Sie bietet sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer die Chance, Interessen zu vertreten und faire Verhandlungen zu führen. Die Gesamtarbeitsverträge bilden dabei das Kernstück. Wichtig ist daher zu wissen, wie diese entstanden sind und welche Bedeutung ihnen heute zugeschrieben wird. Es stellt sich auch die Frage, in welchen Branchen GAV stark verankert sind und in welchen sie erst seit kurzem Einzug genommen haben.

Auch die Sicht der Gewerkschaft und deren Errungenschaften dürfen nicht ausser Acht gelassen werden. Wo sich Gewerkschaften überall einsetzen und welche Ziele sie haben, gilt es als Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer im Blickfeld zu haben.

Dieses Dossier gibt einen umfassenden Überblick über die aktuelle Situation der Sozialpartnerschaften in der Schweiz. Wichtige Fachinformationen werden aufgezeigt und anhand des Temporär-GAV praxisorientiert erklärt. Zudem werden nebst den schweizerischen Gegebenheiten auch die europäischen Ausprägungen dargestellt.

*Jedes HRM-Dossier ist einem für HR-Fachleute und das Management relevanten Thema gewidmet. Die Bücher erscheinen quartalsweise und sind als Einzel Exemplare beziehbar bei SPEKTRAMedia oder jobindex media ag bzw. sind im Abonnement mit «HR Today» erhältlich.*

*SPEKTRAMedia, Albisriederstrasse 252, 8047 Zürich  
jobindex media ag, Hofackerstrasse 32, 8032 Zürich*

ISBN 978-3-906067-11-7

ISBN 978-3-906067-11-7



9 783906 067117 >