

# Gewerkschaften: Forderungen auf Unternehmensebene

Zwar beklagen Schweizer Gewerkschaften schwindende Mitgliederzahlen, ihr Wirken ist dadurch aber nicht geschwächt. Längst beschränken Arbeitnehmerverbände ihre Aktivitäten nicht nur auf Betriebe, mit denen sie in einer Sozialpartnerschaft stehen. Gewerkschaftliche Protestaktionen nehmen in ihrer Zahl und in ihrer Härte tendenziell zu.

Text: Brigitte Kraus-Meier



**Brigitte Kraus-Meier**  
lic. iur., Executive  
Master CCM,  
Inhaberin konzis.

Ihren Ursprung haben Gewerkschaften in der Industrialisierung. Standen sie zunächst vor allem dafür ein, dass der Staat zum Schutz der Arbeitnehmenden Vorschriften erlässt, stellten sie ab dem 20. Jahrhundert vermehrt direkte Forderungen an die Arbeitgeber. Daraus resultierten die ersten Gesamtarbeitsverträge, bei welchen sich Gewerkschaften und Arbeitgeber eines Betriebs auf die dort geltenden Arbeits- und Sozialbedingungen einigten. Lag die GAV-Abdeckung nach dem Ende des zweiten Weltkrieges in der Schweiz bei 50 Prozent, gerieten die Gesamtarbeitsverträge ab den 1990er-Jahren allerdings zunehmend unter Beschuss. Die lange Wirtschaftskrise bewog viele Unternehmen, die Vor- und Nachteile eines Gesamtarbeitsvertrages abzuwägen und zu hinterfragen. Auf der anderen Seite entstanden durch die Auflösung des Beamtenstatus zur gleichen Zeit einige grössere Gesamtarbeitsverträge (zum Beispiel SBB, Post, Swisscom). Dadurch – und obwohl die Arbeitgeber eine zunehmend kritische bis ablehnende Haltung gegenüber Gesamtarbeitsverträgen einnahmen – blieb der Abdeckungsgrad gesamtschweizerisch weiterhin bei knapp 50 Prozent.

## Organisationsgrad und GAV-Abdeckung

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bezeichnet den am Total der Beschäftigten gemessene Anteil der Arbeitnehmenden, die Mitglied einer Gewerkschaft sind. Betrug dieser im Jahr 2017 in der Schweiz 17,9 Prozent<sup>1</sup>, waren es zehn Jahre davor noch 22,8 Prozent. Die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmenden hat also deutlich abgenommen. Erstaunen mag, dass der Organisationsgrad in Deutschland nur minimal höher ist und bei ungefähr 21 Prozent liegt. Dass wir das Gefühl haben, deutsche Arbeitnehmende seien deutlich häufiger in Gewerkschaften organisiert, mag mit dem GAV-Abdeckungsgrad zusammenhängen, der in Deutschland mit rund 62 Prozent<sup>2</sup> viel höher ist als jener in der Schweiz. Demgegenüber nimmt aber auch in Deutschland der gewerkschaftliche Organisationsgrad ab. Hoch ist dieser dagegen in den nordischen Ländern sowie in Italien und Belgien. In der Schweiz, wo fast die Hälfte aller Arbeitsverhältnisse einer sozialpartnerschaftlichen Regelung (GAV) unterstehen, subventioniert also nur knapp jeder fünfte Arbeitnehmende die Aktivitäten der Arbeitnehmerverbände mit seiner Gewerkschaftsmitgliedschaft. In den vergangenen Jahren sind einige Firmen-GAV



Illustration: Jonas Raeber

dazugekommen, auch in Branchen, in denen Arbeitgeber-Branchenvereinigungen sich gegen Kollektivverträge aussprechen. So finden sich im Detailhandel-Firmen-GAV unter anderem Lidl, Valora oder Globus, obwohl der Branchenverband eine Sozialpartnerschaft ablehnt. Ob sich ein Unternehmen in GAV-Verhandlungen begibt, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Für Firmen, die an Ausschreibungen teilnehmen, kann der Abschluss eines GAV deshalb prüfenswert sein, weil sie dadurch keine Nachteile im Ausschreibungsverfahren erleiden.

Es wäre aber verfehlt anzunehmen, dass ein hoher GAV-Abdeckungsgrad per se ein Ausdruck besserer Anstellungsbedingungen ist. Wie gut die Löhne und die Anstellungsbedingungen sind, hängt von verschiedenen Faktoren des gesamten Wirtschaftssystems ab. Auch wenn die Schweiz gegenüber anderen Ländern einen eher tiefen GAV-Abdeckungsgrad aufweist, sind die sozialpartnerschaftlich verhandelten Anstellungsbedingungen teilweise besser als im internationalen Vergleich.

### Voraussetzungen für einen GAV

Als Sozialpartner werden die an einem Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Parteien bezeichnet, die auf beiden Seiten nur juristische Personen sein können. Auf Arbeitnehmerseite kommen daher nur Gewerkschaften oder Arbeitnehmerverbände in Frage. Auf Arbeitgeberseite dagegen kann ein Branchenverband GAV-Partner sein, aber auch ein einzelnes Unternehmen. Im ersten Fall spricht man von einem Branchen-GAV, im zweiten von einem Firmen-GAV. Ob nun ein Arbeitgeber oder ein Arbeitgeberverband in GAV-Verhandlungen tritt, hängt jedoch primär davon ab, ob er das will, denn es gilt die Vertragsautonomie. Dabei sind die Parteien frei zu entscheiden, ob ein GAV abgeschlossen wird. Eingeschränkt ist die Vertragsfreiheit dahingehend, als dass nur juristische Personen einen GAV abschliessen können. Daneben muss der jeweilige Verband auf Arbeitnehmerseite tariffähig und tarifzuständig sein. Die Tariffähigkeit eines Arbeitnehmerverbandes ergibt sich aus folgenden Bedingungen:<sup>3</sup>

- a) Rechtsfähigkeit
- b) Gegnerunabhängigkeit
- c) Unabhängigkeit von dritter Seite
- d) freiwillige Vereinigung
- e) demokratische Grundsätze
- f) spezifische Zielsetzung in der Wahrung der Anstellungsbedingungen

Und schliesslich ist ein Arbeitnehmerverband tarifzuständig, wenn sich aus seinen Statuten ergibt, dass die Regelung von Tarifen (Löhne) und Anstellungsbedingungen zu seinen Zielen gehört.

In der Schweiz existierten per 1. März 2018 genau 581 GAV<sup>4</sup>, wobei fast zwei Drittel Firmen-GAV sind, die Arbeitgeber mit einer oder mehreren Gewerkschaften direkt aushandeln (Stand 1. März 2018: 378 Firmen-GAV, 203 Branchen-GAV). Es sind also am häufigsten Unternehmensleitungen, die Gesamtarbeitsverträge aushandeln, und nicht etwa Arbeitgeberverbände. Wen

«Es wäre verfehlt anzunehmen, dass ein hoher GAV-Abdeckungsgrad per se ein Ausdruck besserer Anstellungsbedingungen ist.»

Brigitte Kraus-Meier  
lic. iur., Executive Master CCM

diese Zahlen überraschen, sollte kurz innehalten und sich fragen, in welchem Sektor die meisten GAV gelten. Nicht im zweiten, dem Industriesektor. Nein, mit 64 Prozent werden fast zwei Drittel aller GAV im Dienstleistungssektor abgeschlossen.

### Zutrittsrecht der Gewerkschaften

Ungeachtet dessen, ob eine Sozialpartnerschaft besteht oder nicht, lässt die Frage des gewerkschaftlichen Zutrittsrechts gelegentlich die Gemüter hochkochen. Was darf eine Gewerkschaft tun, was muss der Arbeitgeber zulassen und was darf er verbieten? Schon seit eh und je leiten die Gewerkschaften aus der Bundesverfassung ein beinahe uneingeschränktes Zutrittsrecht ab. Sie vertreten die Ansicht, dass den Gewerkschaften aufgrund des verfassungsmässigen Koalitionsrechts der direkte Zutritt in den Betrieb gewährt werden müsse. Viele Arbeitgeber sehen dies natürlich kritisch. Ein jüngeres Bundesgerichtsurteil kam zu Schluss, dass eine generelle Zutrittsbeschränkung im öffentlichen Dienst nicht zulässig sei.<sup>5</sup> Gewerkschaften verkürzen die Essenz dieses Urteils gerne auf den Nenner, dass für sie ein uneingeschränktes Zutrittsrecht in die Betriebe gilt. Das ist so nicht richtig – dazu bedarf es einer differenzierten Betrachtung. Zunächst sei aber nochmals darauf hingewiesen, dass aus der Koalitionsfreiheit kein allgemeines Zutrittsrecht abgeleitet werden kann. Das Bundesgericht argumentierte lediglich, dass ein generelles Zutrittsverbot für Gewerkschaften nicht zulässig sei. Damit lässt auch das Bundesgericht weiterhin zu, dass der Zutritt beschränkt werden darf,

oder dass die Art und Weise des Zutritts mit dem Arbeitgeber abzusprechen ist und das Unternehmen den Zutritt auch von Bedingungen abhängig machen darf. Im besagten Urteil ging es um ein Gebäude der öffentlichen Verwaltung des Kantons Tessin. Ob dies eins zu eins auch für private Arbeitgeber gelten soll, liess das Bundesgericht offen. Es ist daher immer im Einzelfall zu prüfen, ob Gewerkschaften der Zutritt gewährt werden muss und welche Beschränkungen zulässig sind.

### Sprachrohr Arbeitnehmervertretung

Für Unsicherheit sorgt gelegentlich die Frage, wie Gewerkschaftsvertreter über eine Arbeitnehmervertretung (ANV) Einfluss nehmen. Als deren Vertreter sind externe Gewerkschafter nicht wählbar: Dies steht aufgrund des Mitwirkungsgesetzes (Art. 3, 5 MwG) ausschliesslich betriebseigenen Arbeitnehmenden zu. Der Arbeitnehmervertretung stehen grundsätzlich Informationsrechte zu. Darüber hinaus gelten weiterführende Mitwirkungsrechte gemäss Art. 10 MwG. So beispielsweise das Konsultationsrecht bei Massenentlassungen und Betriebsübergängen oder die gesetzlich definierten Mitwirkungsrechte im Zusammenhang mit der Unfallversicherung oder der beruflichen Vorsorge. Das Mitwirkungsgesetz verlangt von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen ein Verhalten nach Treu und Glauben. Ob daraus ein allgemeiner Anspruch der Arbeitnehmer auf die Unterstützung einer Gewerkschaft abgeleitet werden kann, ist unklar. Denn das Mitwirkungsgesetz nimmt unter dem Titel der Verschwiegenheit nur indirekt Bezug auf die Gewerkschaften: in Art. 14 III MwG, der besagt, dass betriebsfremde Personen, die von Arbeitnehmenden zur Beratung beigezogen werden, ebenfalls der Verschwiegenheit unterstehen.

Unter Berufung auf das Mitwirkungsgesetz lässt sich kein direkter Zutrittsanspruch für Gewerkschaften ableiten.<sup>6</sup> Gewerkschaftsvertreter, die über Arbeitnehmervertretung oder Arbeitnehmende betriebliche Informationen erhalten haben, müssen diese vertraulich behandeln und dürfen diese nicht weitergeben. Gelegentlich scheint diese Gesetzesvorschrift bei Gewerkschaften in der Praxis aber etwas in Vergessenheit zu geraten. Das Selbstbewusstsein, mit dem Gewerkschaften zuweilen ihre Forderungen nach einem Zutritt stellen, vermag Arbeitgeber verunsichern. Es empfiehlt sich daher, insbesondere in Firmen-GAV, die Art und Weise sowie den Umfang des gewerkschaftlichen Zutritts zwischen den Sozialpartnern zu verhandeln. ■

1 Quelle: SGB, Dossier 132, Dezember 2018, S. 10

2 Quelle FA Die Volkswirtschaft und dort Grafik OECD

3 vgl. Stöckli Jean-Fritz, Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Band VI, Das Obligationenrecht, 1999, Art. 356 N 29 ff. Vischer Frank / Albrecht Andreas, Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, 2006, Art. 356 N 35 ff.

4 vgl. BfS <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/gesamtarbeitsvertraege-sozialpartnerschaft/gesamtarbeitsvertraege.html>

5 BGE: Urteil vom 6. September 2017 (2C\_499/2015)

6 Pärli Kurt, in SGB Dossier Nr. 122, Juni 2017, S. 45