Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik

Arbeitsverhältnisse

André Mach

Originalversion in französischer Sprache

DOI: https://doi.org/10.33058/seismo.30739.0017

Erstveröffentlicht: December 2020

Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik
Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder, Ueli Tecklenburg (Hrsg.)

Veröffentlicht von: Seismo Verlag, Zürich und Genf

ISBN ePDF 978-3-03777-739-8
ISBN Print 978-3-03777-177-8

Zitiervorschlag: Mach, André. 2020. Arbeitsverhältnisse. In Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder, Ueli Tecklenburg (Hrsg.), *Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik*. Zürich: Seismo Verlag, DOI https://doi.org/10.33058/seismo.30739.

Die Arbeitsverhältnisse (bzw. Angestelltenverhältnisse) beruhen auf den Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, welche die von der angestellten Person zu erbringenden Leistungen und die im Gegenzug gezahlte Vergütung regeln. Aus diesen Vertragsbeziehungen resultieren die wechselseitigen Rechte und Pflichten der beiden Parteien. Kodifiziert sind die Arbeitsverhältnisse im Arbeitsrecht (vor allem im Obligationenrecht, im Bundesgesetz über die Arbeit und in den Gesamtarbeitsverträgen), welches nicht nur die staatliche Gesetzgebung umfasst, sondern auch die zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelten privatrechtlichen Verträge. Arbeitsverhältnisse können individueller oder kollektiver Natur sein. Individuelle Arbeitsverhältnisse resultieren aus den Verhandlungen einer Einzelperson mit ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin. Kollektiver Natur sind Arbeitsverhältnisse, wenn sie zwischen Arbeitnehmerorganisationen einerseits und einem Unternehmen bzw. einem Arbeitgeberverband andererseits geschlossen werden. Die Kodifizierung der Arbeitsverhältnisse, die somit auf verschiedenen Ebenen erfolgt, kann nationale Gültigkeit haben oder sich lediglich auf eine Produktionsstätte beziehen.

Mit der Verabschiedung des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken im Jahr 1877 avancierte die Schweiz in Europa zur Vorreiterin in Sachen Arbeitsschutz, sah das Gesetz doch eine Beschränkung der Arbeitszeit sowie Massnahmen zum Schutz von Frauen und Kindern vor. Aufgrund der Schwäche des Bundesstaates sowie einer langen Tradition der Selbstregulierung privater Akteure ist die staatliche Arbeitsgesetzgebung jedoch flexibel und wenig verbindlich geblieben, obwohl sie durch Gesamtarbeitsverträge (GAV) zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ergänzt wurde. Die primär auf Branchenebene stattfindenden Kollektivverhandlungen bilden das Fundament der Schweizer Sozialpartnerschaft. Den GAV kommt in der Schweiz grosse Bedeutung zu, komplettieren sie doch die staatlichen Gesetzesvorschriften durch Bestimmungen zu Löhnen (insbesondere zu Mindestlöhnen), zur Arbeitszeit, zum Kündigungsschutz, zu bestimmten Sozialleistungen sowie zur Konfliktregelung. Neben ihrer Rolle als Sozialpartner auf dem Arbeitsmarkt sind die wichtigsten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände eng in die politischen Prozesse eingebunden. Sie beteiligen sich insbesondere an der Ausarbeitung und Umsetzung wichtiger Massnahmen im Bereich der Sozialpolitik und der Sozialversicherungen. Letztere waren zunächst rein privat organisiert und wurden erst später und dann auch nur teilweise auf den Bund übertragen (insbesondere die Arbeitslosen-, Alters- und Krankenversicherung).

Die ersten GAV wurden in einigen ganz bestimmten Branchen des Handwerks und der Kleinindustrie bereits im 19. Jh.

© 2022. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial NoDerivatives 4.0 License. (CC BY-NC-ND 4.0)

Downloaded from https://www.seismoverlag.ch/de/daten-woerterbuch/arbeitsverhaltnisse/ by guest on 04 May 2024

abgeschlossen. Aber erst im 20. Jh. begannen sich die Kollektivverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu einer Institution zu entwickeln. Bis in die 1930er Jahre hinein lehnten es die wichtigsten Arbeitgeberverbände ab, mit den Gewerkschaften zu verhandeln und GAV abzuschliessen. Anfang des 20. Jh. kam es zu zahlreichen Arbeitskonflikten, die im Generalstreik von 1918 ihren Höhepunkt fanden. Danach erfolgte eine schrittweise Befriedung der Arbeitsverhältnisse, im Rahmen derer die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände 1937 in den beiden Schlüsselbranchen Uhrenindustrie sowie Metall- und Maschinenindustrie das berühmte Abkommen zum «Arbeitsfrieden» unterzeichneten. Trotzdem wurde in der unmittelbaren Nachkriegszeit noch häufig gestreikt. Erst Anfang der 1950er Jahre nahmen die Arbeitskonflikte stark ab, um dann in den folgenden Jahrzehnten fast gegen Null zu gehen. Die GAV enthalten sehr häufig Klauseln zum Arbeitsfrieden. Diese verbieten den Einsatz von Kampfmassnahmen (Streiks auf Seiten der Gewerkschaften und Aussperrungen seitens der Arbeitgeberschaft) während der Laufzeit des GAV. Die Verpflichtung zum Arbeitsfrieden kann absolut oder relativ sein. Während die absolute Friedenspflicht jegliche Kampfmassnahme untersagt, verbietet die relative Friedenspflicht Massnahmen, welche sich gegen die im GAV kodifizierten Ziele richten.

In der ersten Hälfte des 20. Jh. kommt es somit schrittweise zu einer Institutionalisierung und Befriedung der Arbeitsverhältnisse. Wegen der zentralen Bedeutung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände als Sozialpartner und als Akteure im Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik wurde die Schweiz – wie Österreich und die skandinavischen Länder – häufig als neokorporatistisches Land bezeichnet. Der Abdeckungsgrad der im Privatsektor arbeitenden Personen durch GAV stieg jedoch nie über einen Anteil von 50 %. Im internationalen Vergleich ist dieser prozentuale Anteil gering, vor allem gegenüber den skandinavischen Ländern, aber auch gegenüber Frankreich oder Deutschland. Viele Wirtschaftssektoren sind somit nicht durch GAV abgedeckt, was vor allem auch für den Dienstleistungsbereich gilt. Verglichen mit anderen Staaten zeichnen sich Arbeitsverhältnisse in der Schweiz durch ihre Dezentralisierung auf Branchen- bzw. Unternehmensebene sowie durch ihre Stabilität und ihren friedlichen Charakter aus. Die öffentlichen Körperschaften greifen (ausser im Ausnahmefall gravierender Konflikte) nicht in die Kollektivverhandlungen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ein, die in diesem Bereich über eine sehr weitgehende Autonomie verfügen.

Ab den 1990er Jahren stellten die Arbeitgeberkreise den normativen Inhalt der GAV (Löhne und Arbeitszeit) vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Stagnation bis zu einem gewissen Grad infrage und forderten flexiblere Arbeitsmarktregelungen. Damit stiessen sie indessen auf Widerstand und Mobilisierung der Gewerkschaften, die allerdings wenig Erfolg zeitigten. In der Folge verhärteten sich die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse führte zu einer Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen, die nun oft nicht mehr auf Branchenebene, sondern zunehmend in den einzelnen Unternehmen geführt wurden. Der Abdeckungsgrad der im Privatsektor arbeitenden Personen durch GAV blieb jedoch stabil bzw. stieg geringfügig an. In diesem schwierigeren Kontext griffen die Gewerkschaften häufiger zum Instrument der Volksinitiative, um ihre Forderungen (Verringerung der Arbeitszeit, Einführung eines Mindestlohns, Erhöhung des Urlaubsanspruchs) durchzusetzen, ohne jedoch die Volksmehrheit für sich zu gewinnen.

Als 2002 das bilaterale Abkommen mit der Europäischen Union über den freien Personenverkehr in Kraft trat, wurden begleitend dazu Massnahmen gegen Lohndumping und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Schweiz erlassen. Diese flankierenden Massnahmen (leichtere Allgemeinverbindlicherklärung von GAV, Entsendegesetz, Erlass von Normalarbeitsverträgen) haben dem in den 1990er Jahren angestossenen Trend hin zu einer Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse teilweise entgegengewirkt. Die Gewerkschaften fordern, GAV noch häufiger für allgemeinverbindlich zu erklären, um so dem Risiko des Lohndumpings zu begegnen.

Literaturhinweise

Aubert, G. (1989). Les conventions collectives et la paix du travail en Suisse. Revue internationale du travail, 128(3), 411–426.

Fluder, R. & Hotz-Hart, B. (1998). Switzerland: still as smooth as clock work? In A. Ferner & R. Hyman (Eds.), Changing industrial relations in Europe (pp. 262–282). Oxford: Blackwell.

Oesch, D. (2007). Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz

© 2022. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial NoDerivatives 4.0 License. (CC BY-NC-ND 4.0)

Downloaded from https://www.seismoverlag.ch/de/daten-woerterbuch/arbeitsverhaltnisse/ by guest on 04 May 2024

Wörterbuch
der Schweizer
Sozialpolitik

Seismo

seit 1990. Schweizerische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 13(3), 337–68.

© 2022. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial NoDerivatives 4.0 License. (CC BY-NC-ND 4.0)

Downloaded from https://www.seismoverlag.ch/de/daten-woerterbuch/arbeitsverhaltnisse/ by guest on 04 May 2024