

Allgemeinverbindliche Tarifverträge gegen Sozialdumping : Erfahrungen aus Europa

Autor(en): **Imboden, Natalie / Erne, Roland**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **31 (2011)**

Heft 61

PDF erstellt am: **26.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-652437>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge gegen Sozialdumping

Erfahrungen aus Europa

Dumpinglöhne von 3.15 Euro auf Schweizer Baustellen, Lohnunterbietungen bei Bauten der öffentlichen Hand, Tiefstlöhne für temporäre Angestellte – die negativen Schlagzeilen häufen sich. In der öffentlichen Debatte geht vergessen, dass die Schweiz vor allem ein hausgemachtes Lohnschutzproblem hat. Im europäischen Vergleich ist der kollektive Schutz der Arbeitsbedingungen in der Schweiz äusserst schwach. Die Abdeckung durch Tarifverträge ist deutlich geringer als im Durchschnitt Europas. Verschärft wird das Problem durch den fehlenden Willen des Staates, mit wirksamen Instrumenten die Schlüsselrolle von Tarifverträgen im System der Beziehungen der Sozialpartner zu stärken, insbesondere durch eine erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Verträgen.¹ Eine zentrale Rolle spielt dabei der Vollzug.

Jüngst rügte die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrats die „unvollständige und uneinheitliche Umsetzung der flankierenden Massnahmen“, u.a. die „zu wenig zielgerichtete Steuerung“.² Im Folgenden wird das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (kurz AVE) genauer untersucht. Welche Bedeutung kommt der AVE zu? Was kann die Schweiz von den Erfahrungen europäischer Länder lernen? Dabei zeigt sich, dass eine Verstärkung der AVE in der Schweiz das Potential für einen stärkeren Schutz der Arbeitsbedingungen hat. Dies bedingt aber Änderungen von Gesetzgebung und Praxis.

Zudem zeigt ein Blick auf die Politik der EU-Institutionen in der aktuellen EU-Krise, wie notwendig eine breite Bewegung für die Verteidigung der gewerkschaftlichen Errungenschaften ist. So ist heute die Vertragsfreiheit der Gewerkschaften unter Druck (Erne, 2012). Dabei zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen: In den Ländern der „Peripherie“ (Griechenland, Spanien, Irland, Mittel- und Osteuropa) werden unter dem Diktat der Troika (EU-Kommission, Europäische Zentralbank EZB, Internationaler Währungsfonds IWF) die Systeme der Vertragspolitik massiv geschwächt und die Rechte der Gewerkschaften ausgehöhlt.³ In der „Kernzone“ Europas werden die Vertragspolitik und die Ausdehnungsmechanismen bislang nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Im Gegenteil, zum Beispiel in Deutschland wurde das Thema verbindlicher Mindestlohn in den letzten Wochen mehrheitsfähig⁴ und es wird über eine Stärkung der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge diskutiert.⁵ Dies zeigt, es braucht sowohl in der Schweiz wie auch weltweit solidarische Bündnisse für die Verteidigung und den Ausbau sozialer Errungenschaften.

Kollektiver Vertragsschutz in der Schweiz im europäischen Vergleich eher schwach ausgeprägt

Innerhalb Europas ist – trotz grosser Unterschiede zwischen den Ländern – die Mehrheit der Beschäftigten kollektiv durch einen Tarifvertrag geschützt. Innerhalb der EU-27-Länder beträgt der Abdeckungsgrad mit Tarifverträgen rund 66 Prozent, wobei in den alten EU-Staaten die Abdeckung beträchtlich höher ist als in den neuen EU-Ländern im Osten. In der Schweiz ist rund jede zweite Arbeitnehmerin durch einen Tarifvertrag geschützt, wobei der durchschnittliche Abdeckungsgrad von 49 Prozent unter den verschiedenen Wirtschaftsbranchen stark variiert. Werden nur jene Tarifverträge berücksichtigt, welche Mindestlöhne kennen, so beträgt der Abdeckungsgrad nur noch 39 Prozent. Das bedeutet, dass über 60 Prozent aller Beschäftigten in der Schweiz keinen kollektiven Lohnschutz haben (SGB 2011). Da zudem die meisten Länder in Europa im Unterschied zur Schweiz einen gesetzlichen Mindestlohn kennen, wird offensichtlich, dass die Schweiz ein Lohnschutz-Problem hat.

Vor dem Hintergrund des steigenden Lohndrucks auf das bisherige schweizerische Modell haben die Gewerkschaften auf verschiedene Weise reagiert: So seit Mitte der 90er Jahre zuerst mit einer „Renaissance der GAV“ (Oesch 2007) und der gewerkschaftlichen Stärkung der Vertragspolitik insbesondere in prekären Branchen des Dienstleistungsbereichs (z.B. Reinigung). Strukturell von grosser Bedeutung sind zweitens die flankierenden Massnahmen (Wyler 2011), welche eine staatliche Regulierung im Bereich des Arbeitsmarktes brachten.⁶ Und drittens mit der Volksinitiative „Für den Schutz fairer Löhne“. Damit sollen Bund und Kantone Massnahmen zum Schutz der Löhne auf dem Arbeitsmarkt treffen. So sollen sie „insbesondere die Festlegung von orts-, berufs- und branchenüblichen Mindestlöhnen in Gesamtarbeitsverträgen und deren Einhaltung“ fördern. Zudem soll der Bund einen gesetzlichen Mindestlohn festlegen.⁷ Ein weiterer Punkt ist die Verbesserung der Ausdehnungsmechanismen für bestehende Tarifverträge. Die Ausdehnung der vertraglichen Geltungsbereiche stellt in der Schweiz vergleichsweise hohe Anforderungen (hohes Quorum), und sie ist noch wenig verbreitet.⁸

Rolle des Staates entscheidend für Stärke der Tarifbindung

Während die Sozialpartner Gesamtarbeitsverträge autonom aushandeln, spielt der Staat als dritter Akteur eine wichtige Rolle bei ihrer Durchsetzung; er kann die Inhalte der Verträge auf Betriebe und deren Arbeitnehmende ausweiten, die nicht zu den Vertragsparteien gehören. Drei Formen können dabei unterschieden werden: a) Die Ausdehnung im engeren Sinne („erga omnes“-Prinzip): So wird der Vertrag innerhalb der Branche ausge-

weitet, indem er zwingend auch für jene Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bindend wird, welche nicht Teil der Vertragsparteien sind. b) Eine Ausweitung auf weitere (verwandte) Sektoren oder regionale Gebiete, wo keine Sozialpartner eigene Verträge verhandeln. Und c) funktionell gleichwertige Regelungen wie z.B. Bestimmungen im öffentlichen Beschaffungswesen, die von den Auftragnehmern verlangen, dass sie sich an Tarifverträge halten. Eine ähnliche Wirkung haben die irischen Sozialpartner-Ausschüsse des Arbeitsgerichts (Erne 2006).⁹

Es besteht überall ein enger Zusammenhang zwischen dem Abdeckungsgrad und den Mechanismen zur Ausdehnung (Traxler/Behrens 2002; Industrial Relations in Europe 2010). Länder mit „starken“ AVE-Regeln haben einen stärkeren Tarifschutz. Der Hebel der Ausdehnungsmechanismen funktioniert nur bei Branchenverträgen aufgrund von Verhandlungen zwischen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften. Die Allgemeinverbindlichkeit erfüllt dabei verschiedene Funktionen (Bispinck 2011): Sie verhindert Schmutzkonzurrenz und Lohnrückerei innerhalb einer Branche. So befürwortete das Gewerbe die AVE ihres Vertrags, da dieser für alle Konkurrenten Gültigkeit erhält (Oesch 2007, 348). Es wird eine gemeinsame Wettbewerbsordnung geschaffen. Zudem wird die Funktionsfähigkeit gemeinsamer Einrichtungen der Sozialpartner sichergestellt, wie z.B. der vorzeitige Altersrücktritt (FAR) auf dem Bau.

Die Dichte der Verträge gibt aber keine Auskunft über die Qualität der Arbeitsbedingungen. Diese hängt weiterhin einzig von den Verhandlungsergebnissen der Sozialpartner ab. Starke Tarifverträge und Ausdehnungsmechanismen haben direkte Auswirkungen; sie führen zu tieferen Lohnunterschieden im Lohnsystem, sowohl generell als auch zwischen Frauen und Männern (Ponzellini/Aumayr/Wolf 2010). Zudem nimmt auf der Arbeitgeberseite der Organisationsgrad zu, denn bisherige Aussenseiter haben einen starken Anreiz, dem Verband beizutreten, um bei den Verhandlungen mitzubestimmen (Traxler/Behrens 2002).

Unterschiedliche Regelungen zur Allgemeinverbindlicherklärung in Europa

Die unterschiedlichen Bestimmungen zur Ausdehnung der Tarifverträge reichen von „automatischen“ Ausdehnungen per Gesetz wie in Spanien¹⁰ bis zu weichen Regelungen, wo es die Initiative einer oder mehrer Vertragsparteien braucht (Frankreich, Norwegen, Niederlande), oder wo unabhängige Ausschüsse (Norwegen, Finnland) oder das Arbeitsministerium selber (Frankreich, Niederlande) über die Ausdehnung beschließen. In Italien existieren zwar keine formalen AVE-Mechanismen, dennoch gelten die tariflichen Mindestlöhne aufgrund der gängigen Interpretation des Artikels 36 der italienischen Verfassung durch die Justiz für alle Beschäftigten einer Branche.¹¹ Unterschiede gibt es auch bei der Frage, ob Kriterien

oder Quoren vorliegen. Während Frankreich keine Kriterien bezüglich Repräsentativität der Vertragsparteien stellt, kennen andere Länder gewisse Anforderungen. Diese liegen aber meist unter den in der Schweiz oder Deutschland geforderten hohen Quoren von 50 Prozent.

In Deutschland kann der Arbeitgeberdachverband entgegen seinen Branchenverbänden das Veto einlegen, und es besteht die Möglichkeit, tiefere Löhne als die Vertragslöhne allgemeinverbindlich zu erklären (Bosch/Weinkopf/Worthmann 2011). Das Beispiel Deutschland zeigt die Notwendigkeit wirksamer Kontrollmechanismen. Denn ohne Vollzugsinstrumente, wie sie die Schweiz mit den paritätischen Kommissionen kennt, droht die Unterlaufung und Nichteinhaltung der vertraglichen Bestimmungen.¹² Einen eigenen Weg hat das Nicht-EU-Land Norwegen gewählt, welches ebenfalls keine gesetzlichen Minimallöhne kennt. Hier gelten zwar tiefe Hürden für die AVE. Mit dem expliziten Ziel, entsandte Arbeitnehmende aus dem Ausland vor Lohndumping zu schützen, werden aber nur individuelle Ansprüche wie Löhne und Arbeitsbedingungen geregelt (Alsos/Eldring 2008).¹³

Im Gegensatz zu anderen Ländern kennt die Schweiz keine Ausdehnungsmechanismen auf andere Sektoren oder Regionen und auch keinen gesetzlichen Mindestlohn. Es stellt sich die Frage, ob die Schweiz vergleichbare Bestimmungen (funktionale Äquivalente) im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens oder mit dem schweizerischen Instrument der Normalarbeitsverträge hat. Da das Beschaffungswesen keine Vertragspflicht kennt, ist dies zu verneinen.¹⁴ Im Gegensatz zu Normalarbeitsverträgen ohne verbindliche Löhne gewährleisten verbindliche NAV in Branchen, in denen es keinen Tarifvertrag gibt, einen Minimallohn. Diesen können die Behörden bei wiederholter missbräuchlicher Unterbietung der orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne erlassen, was der Bundesrat erstmals im Oktober 2010 für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) festgelegt hat. Für die zunehmende Zahl von Beschäftigten in privaten Haushalten ist dies ein wichtiger Schritt, da aufgrund des Fehlens von Arbeitgeberstrukturen der NAV die einzige Form der Regulierung darstellt. Dennoch kommt dem NAV (bisher) nur beschränkte Wirkung zu, und er kann kaum als funktionales Äquivalent zur AVE gesehen werden.¹⁵

Viel Entwicklungspotential in der Schweiz

In der Schweiz wird die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen bei überregionalen Verträgen durch den Bundesrat, bei regionalen vom Kanton angeordnet. Bedingung ist ein Antrag durch alle Vertragsparteien, was den Arbeitgeberverbänden eine Veto-Position einräumt. Die Regierung kann nicht von sich aus tätig werden. Eine AVE muss nicht nur notwendig sein und dem „Gesamtinteresse“ entsprechen, sie muss auch „Minderheits-

interessen“ innerhalb der Branche und regionale oder betriebliche Verschiedenheiten berücksichtigen sowie die Verbandsfreiheit wahren. In der Praxis stellt jedoch das Quorum eines Organisationsgrades von 50 Prozent die grösste Hürde dar. Während für das Arbeitnehmer-Quorum Ausnahmen vorgesehen sind, scheitert die AVE vielfach an der Hürde des Arbeitgeberquorums, wonach „mehr als die Hälfte aller Arbeitgeber“ dem Vertrag unterstehen müssen (SGB 2011, 109). Die Rechtsgrundlage für die AVE besteht seit 1941 in einem dringlichen Bundesbeschluss, der bis zum Bundesgesetz über die AVE von 1956 verlängert wurde. Während das Obligationenrecht OR von 1911 – im internationalen Vergleich früh – dem Tarifvertrag Rechtswirkung verlieh, scheiterte die Regelung der AVE 1920 in einer Referendumsabstimmung knapp. In der Praxis wurde die AVE vorerst aber selten angewendet, vor allem im Gast- und Bauhauptgewerbe (SGB 2011, 121).

Dies änderte sich erst Mitte der 90er Jahre im Zusammenhang mit der anstehenden Einführung der EU-Personenfreizügigkeit (Oesch 2007, 348). Die Zahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge hat sich von 14 Verträgen im Jahre 1995 innerhalb von 10 Jahren mehr als vervierfacht und liegt heute bei 71.¹⁶ Waren im Jahr 1995 320'000 Arbeitnehmende einem allgemeinverbindlichen Vertrag unterstellt (Oesch 2011, 92), waren es im Jahr 2008 insgesamt 565'709 Arbeitnehmende.¹⁷ Trotz dieser Zunahme sind dies nur 18 Prozent der 3.36 Mio Beschäftigten. Das Potential für die Ausweitung liegt aber beträchtlich höher. Den 600 existierenden Tarifverträgen in der Schweiz sind rund 1.6 Mio. Arbeitnehmende unterstellt (SGB 2011, 6).¹⁸ Davon sind 82 Prozent – das heisst 1.3 Mio. – einem Branchenvertrag unterstellt, und sie wären grundsätzlich ausdehnbar.¹⁹ Da der AVE eine stabilisierende Wirkung auf die Arbeitsbedingungen zukommt, ist diese für traditionell schlechter organisierte – häufig frauen-dominierte – Dienstleistungsbranchen wie zum Beispiel Detailhandel, Sozial- und Gesundheitsbereich, Unterrichtswesen und weitere Dienstleistungsbereiche sinnvoll.

Blockadeversuche von Arbeitgeberverbänden

Gegen den Antrag für eine AVE kann Einsprache erhoben werden, so auch von Arbeitgeberverbänden, die keine kollektiven Verträge abschliessen wollen.²⁰ Eine neuere Entwicklung war der – erfolglose – Versuch ausländischer Fachverbände, gegen die AVE des Tarifvertrags im Maler- und Gipsergewerbe Einsprache zu erheben, um damit die Einführung einer Kautions zu verhindern.²¹ Erfolgreich waren die Einsprachen aus Industriekreisen gegen einen neuartigen Vertrag für die Temporärbranche (Personalverleih). Aufgrund von Lohndumping in der boomenden Branche der temporären Personalvermittlung handelten die Gewerkschaften mit dem Arbeitgeberverband Swisstaffing im Juni 2008 erstmals einen Tarifvertrag aus. Mittels dieses Vertrags sollten die Arbeitsbedingungen von rund

180'000 Temporärarbeitenden aus mehr als hundert Berufen geregelt werden.²² Einerseits stipuliert der Vertrag für den Personalverleih spezifische Mindestlohn- und Arbeitsbestimmungen für Temporärarbeitende, andererseits anerkennt der Vertrag, dass die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen bereits bestehender Verträge anderer Branchen grundsätzlich Vorrang haben, auch wenn diese nicht allgemeinverbindlich erklärt wurden. Mit dieser Regelung sollen die ausgehandelten Vertragslöhne in den Branchen nicht unterlaufen werden.

Die Arbeitgeberverbände aus Industrie, Chemie- und Pharma-Hochlohnbranchen wehrten sich dagegen, dass künftig Temporärmitarbeitende im gleichen Unternehmen gleich viel verdienen sollten wie das Stammpersonal.²³ Aber auch öffentliche Betriebe wie die SBB oder Swisscom zeigten Widerstand.²⁴ In der nun überarbeiteten Version des Vertrags gilt der Vorrang existierender Verträge für das Gewerbe, Teile des Gesundheitsbereichs, Luftverkehr und Post/Transport/Logistik, nicht aber für die Industrie und die Betriebe des öffentlichen Verkehrs.²⁵ Gegen diese abgeschwächte Version haben Arbeitgeber per Ende August 2011 erneut 41 Einsprachen eingereicht.²⁶ Der abschliessende Entscheid des Bundesrats über die Allgemeinverbindlichkeit steht zur Zeit noch aus. Die Haltung der Industrieverbände mit der bewussten Diskriminierung von Temporärmitarbeitenden gegenüber dem Stammpersonal steht im direkten Widerspruch zum Inhalt der EU-Richtlinie über Leiharbeit. Diese legt „das Prinzip der Nichtdiskriminierung zwischen Leiharbeitern und Arbeitnehmern, die von dem die Leiharbeit nehmenden Unternehmen eingestellt werden“, fest.²⁷

Verbesserungen nur mit breiten Allianzen und starken Kampagnen

Vor dem Hintergrund der Erfahrungen scheint eine Revision des Gesetzes über die Allgemeinverbindlichkeit sinnvoll. Für „äusserst wirkungsvoll“ hält auch der Expertenbericht Mindestlohn (SGB 2011,109) eine Revision insbesondere des Arbeitgeberquorums, welches nicht mehr von Betrieben, sondern von Arbeitsstätten ausgehen würde. Gegenüber Ausdehnungsautomatismen wie in Frankreich oder einer Einführung einer Verhandlungspflicht besteht Skepsis, da die Gefahr besteht, dass unrepräsentative Gewerkschaften minderwertige Verträge unterzeichnen, welche somit zum Standard würden. Wichtig scheinen die Reduzierung der (Arbeitgeber-) Quoren und die Einschränkung der formellen und informellen Vetomacht der Arbeitgeberverbände.

Notwendig wäre eine Reform und Dynamisierung der AVE. Während die Ausweitung von regionalen Verträgen auf andere Kantone in der Schweiz aus föderalistischen Gründen umstritten sein dürfte, ist die Ausweitung auf verwandte Branchen zu prüfen. Dies dort wo historisch keine Tarifverträge existieren. Dies insbesondere im wachsenden Dienstleistungssektor, wo auf Branchenebene keine Arbeitgeberverbände existieren

und somit keine Tarifverträge möglich sind (Oesch 2007, 358). So beispielsweise im Detailhandel, wo zwar Konzernverträge existieren, sich aber Arbeitgeber gegen Branchenlösungen wehren.

Angesichts des reflexartigen Widerstands gegen Regulierungen und des verstärkt „deregulierenden“ Umfeldes braucht es offensive Strategien, zumal der Trend auf europäischer Ebene – abgesehen von dem sich abzeichnenden Durchbruch in Sachen verbindlicher Mindestlöhne in Deutschland – in die entgegengesetzte Richtung geht. So sind Regulierungsmechanismen unter Druck, wie in Irland z.B im Niedriglohnbereich. Oder die Vertragspolitik und die AVE werden grundsätzlich angegriffen, wie in Spanien und Griechenland.²⁸

Zudem greift die EU unter dem Titel „Economic Governance“ mit sechs neuen Verordnungen und Richtlinien (dem sogenannten „Six-Pack“) künftig in die Vertragsfreiheit der Sozialpartner in den EU-Ländern ein und setzt die Löhne weiter unter Druck. Mit dem Anspruch, „makroökonomische Ungleichgewichte“ abzubauen, stehen insbesondere die Löhne und die Deregulierung der Arbeitsmärkte im Fokus. Notfalls sollen Länder, die sich den „wettbewerbssteigernden“ Massnahmen verweigern, mit finanziellen Sanktionen in der Größenordnung von 0.1 Prozent des BIP unter Druck gesetzt werden (Erne 2012). Andererseits nimmt auch die Unzufriedenheit breiter Teile der Bevölkerung gegenüber der wachsenden sozialen Ungleichheit und den autoritären und technokratischen Krisenstrategien des transnationalen Kapitals zu (Erne 2011). Damit es aber gelingt, die verbreitete Kritik als Hebel zur Durchsetzung von sozialer Gerechtigkeit und zur Stärkung der ArbeitnehmerInnenrechte (Rechsteiner 2009; Pedrina 2011) einzusetzen, braucht es eine starke nationale und transnationale Bewegung und die Kooperation aller progressiven Kräfte unter aktiver Beteiligung der Gewerkschaftsbewegung.

In diesem Sinn setzten die globale Occupy-Wall-Street-Bewegung sowie der Erfolg der US-Gewerkschaften im US-Gliedstaat Ohio in einer zentralen Referendumsabstimmung über das Streik- und Tarifverhandlungsrecht im öffentlichen Dienst im November 2011 wichtige Zeichen. In Ohio brachten die WählerInnen ein gewerkschaftsfeindliches Gesetz zu Fall. Der republikanische Gouverneur wollte das Recht der mehr als 350'000 LehrerInnen, Feuerwehrleute, PolizistInnen, Krankenschwestern und anderer BeamtenInnen auf kollektive Interessenvertretung radikal beschneiden, Vertragsverhandlungen im öffentlichen Dienst verunmöglichen, Streiks verbieten und Arbeitsgerichte abschaffen. In kürzester Zeit sammelten die Gewerkschaften dagegen 1.3 Millionen Unterschriften – ein Fünffaches der für das Referendum erforderlichen Anzahl. „Wir sind Ohio“: Unter dieser Losung gingen GewerkschafterInnen und andere AktivistInnen wochenlang auf die Strassen, klopfen an die Türen der BürgerInnen und beteiligten sich an Telefonaktionen, um die Menschen aufzuklären und sie zur Ablehnung des Gesetzes zu bewegen.²⁹ Es ist das Verdienst der Occu-

py-Bewegung, die Verteilungsfrage wieder ins Zentrum der öffentlichen Diskussion gebracht zu haben. In den USA hat die breite Koalition einen wichtigen Erfolg errungen.

Anmerkungen

- 1 Auf Gesuch der vertragsschliessenden Sozialpartner können Bund und Kantone Gesamtarbeitsverträge (entspricht Tarifverträgen) gemäss Voraussetzungen im Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) für allgemeinverbindlich erklären. Damit wird der Geltungsbereich eines Vertrages auf alle ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber der betreffenden Branche ausgedehnt.
- 2 Parlamentarische Verwaltungskontrolle (2011): Evaluation der Aufsicht über die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit und deren Wirkungen. Bericht der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle zuhanden der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates vom 16. Juni 2011: 28-30.
- 3 Siehe Beitrag von V. Pedrina in dieser Nummer: Gewerkschaften und Euro-Krise. Zwischen nationaler Rückzugsstrategie und europäischer Gegenoffensive.
- 4 Nachdem die Gewerkschaften mit ihrer Kampagne für einen Minimallohn von Euro 8.50 für alle Druck gemacht haben, hat sich inzwischen auch die CDU für eine verbindliche „Lohnuntergrenze“ in Branchen ausgesprochen, in denen bislang kein Tariflohn existiert. Die Höhe soll von einer Kommission von Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt werden. Das Gremium soll auch Differenzierungen etwa nach Regionen und Branchen vornehmen können und sich an bereits geltenden Mindestlöhnen orientieren. Diese gelten nach dem Entsendegesetz in 9 Branchen und variieren zwischen 6.53 Euro (Sicherheit) und 13 Euro (Baugewerbe). Auch die Rot-Schwarze-Koalition des Landes Berlin einigte sich jüngst in ihrem Koalitionsvertrag, dass *städtische Aufträge* an einen Mindestlohn von 8.50 Euro geknüpft werden.
- 5 Dies zeigt die tarifpolitische Tagung der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung in Deutschland zum Thema Stärkung der Tarifverträge und Allgemeinverbindlichkeit. http://www.boeckler.de/34405_36062.htm
- 6 Rebekka Wyler zeigt auf, wie die Gewerkschaften nach der bedingungslosen Zustimmung zum EWR-Beitritt 1992 in den Abstimmungen 1999 und 2004 den „Hebel Europa“ nutzten, um Lohndumping zu verhindern.
- 7 <http://www.mindestlohn-initiative.ch>
- 8 Eine jüngst publizierte Studie gibt einen guten Überblick über die EU-Länder. So kennen 21 der 27 EU-Staaten AVE-Regeln zur Ausdehnung von Kollektivverträgen. Meistens wird die AVE aufgrund von Administrativentscheiden des Arbeitsministeriums erlassen (Kerckhofs/Eurofound, 2011).
- 9 Die „Joint Labour Committees“ erlassen zwingende Bestimmungen zu Lohn- und Arbeitsbedingungen in Tieflohnbranchen (Employment Regulation Orders). Aufgrund einer erfolgreichen Verfassungsklage, lanciert durch die Arbeitgeber der Fastfood-Industrie, sind diese Sozialpartner-Ausschüsse momentan ausser Kraft und es ist eine neue Gesetzgebung in Diskussion.
- 10 Inzwischen ist in Spanien die Vertragspolitik massiv unter Druck (s. Pedrina in dieser Nummer). Zudem fordert der „Partido Popular“- Wahlsieger vom November 2011 – in seinem Wahlprogramm eine weitere Änderung, indem künftig Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene Vorrang gegenüber Vereinbarungen auf regionaler oder sektoraler Ebene erhalten sollen.
- 11 Laut Art. 36 der italienischen Verfassung hat „der Arbeiter Anspruch auf einen Lohn, der dem Umfang und der Qualität seiner Arbeit angemessen und jedenfalls ausreichend sein muss, ihm und der Familie ein freies und würdiges Leben zu gewährleisten.“ Die durch den Austritt von FIAT aus dem Arbeitgeberverband Confindustria ausgelöste

- Dezentralisierungswelle nationaler Branchentarifverträge stellt jedoch die „erga omnes“ Wirkung italienischer Tarifverträge grundsätzlich in Frage (siehe Pedrina in diesem Heft). Aus schweizerischer Sicht sollte jedoch auch selbstkritisch darauf hingewiesen werden, dass sich die italienischen Promotoren dezentraler Arbeitsbeziehungen explizit auf die Schweiz berufen (Ichino 2005). Vor diesem Hintergrund ist es bemerkenswert, dass FIAT-Chef Marchionne als ehemaliger Alusuisse CEO bestens mit dem Gesamtarbeitsvertrag der schweizerischen Maschinenindustrie vertraut ist, der keine firmenübergreifenden Mindestlöhne und Lohnverhandlungen kennt (Erne 2008).
- 12 In der Schweiz haben rund 12% aller Tarifverträge eine AVE. Der AVE-Anteil bei den Verträgen beträgt in Deutschland 1.5%, hingegen sind in Spanien 90%, in Frankreich und Finnland gegen 80%, in den Niederlanden über die Hälfte aller Verträge allgemeinverbindlich (Schulten/WSI, 2011).
 - 13 Zum Thema entsandte Arbeitnehmende („Posted workers“) auf EU-Ebene siehe Cremers, 2011.
 - 14 Das Gesetz postuliert die Einhaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutzbestimmungen und Lohngleichheit zwischen Frau und Mann. Die Beschaffungsstellen verlangen aber keinen Anschluss an einen Gesamtarbeitsvertrag, sondern nur die Einhaltung der Bestimmungen bzw. der branchenüblichen Arbeitsbedingungen (SGB, 2011:103).
 - 15 Auf kantonaler Ebene existieren fünf verbindliche NAV in den Kantonen GE, VS und TI.
 - 16 Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (GAV) – Bundesratsbeschlüsse, 01.11.2011, Kantonale Beschlüsse vom EVD genehmigt, 01.11.2011. <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html>
 - 17 Die meisten allgemeinverbindlichen Tarifverträge gibt es im Gewerbe. Im Dienstleistungssektor gibt es AVE für das Gastgewerbe, für zahntechnische Laboratorien, das Coiffeurgewerbe, die Reinigungsbranche Westschweiz und Deutschschweiz und die private Sicherheitsdienstleistungsbranche.
 - 18 Eckdaten der wichtigsten Verträge liefert der GAV-Service: <http://www.gav-service.ch>
 - 19 Es ist ein Trend zu einer stärkeren Koordinierung zu beobachten, da der Anteil der Branchenverträge – gegenüber Firmenverträgen – von 78 Prozent im Jahr 2003 auf 80% im Jahr 2005 und auf 82% im Jahr 2007 gestiegen ist (Erhebung der Gesamtarbeitsverträge, 2007, Bundesamt für Statistik).
 - 20 Der KMU-dominierte Maschinenbauerverband Swissmechanic kämpfte im Jahr 2006 mit 150 Einsprachen – vergeblich – gegen die AVE des Tarifvertrags Metallbau (Oesch 2007: 357-358).
 - 21 Arbeitgeber, 28. September 2010.
 - 22 GAV für Temporärarbeitende durch zuständige Organe grundsätzlich genehmigt. Gemeinsame Medienmitteilung swissstaffing und Unia, 25. Juni 2008.
 - 23 Handelszeitung, 18.01.2011.
 - 24 Vania Alleva: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – auch für die temporär Beschäftigten in den Betrieben der öffentlichen Hand! SGB-Medienkonferenz vom 4.7.2011.
 - 25 Schweizerisches Handelsblatt, 11.08.2011.
 - 26 Swisstaffing: Newsletter. 8. September 2011.
 - 27 Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit.
 - 28 So hat Griechenland unter dem Druck der Technokraten-„Troika“ von EU, EZB und IWF die AVE von Branchenverträgen gänzlich abgeschafft und die Kollektivverträge geschwächt, indem Betriebsräte kleiner Unternehmen ausgehandelte Löhne der Gewerkschaften unterlaufen können. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 20.10.2011.
 - 29 <http://weareohio.com>

Literatur

- Alsos, Kristin / Eldring, Line, 2008: Labour Mobility and Wage Dumping: The Case of Norway. In: *European Journal of Industrial Relations*, 14 (4), 441-459
- Bispinck, Reinhard, 2011: Der Niedergang der AVE. Entwicklung und Reformperspektiven. Referat. WSI Tarifpolitische Tagung 2011. Stabilisierung des Flächentarifvertrages – Reform der AVE. Düsseldorf (http://www.boeckler.de/pdf/v_2011_09_28_bispinck.pdf)
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia / Worthmann, Georg, 2011: Die Fragilität des Tarifsystems: Einhaltung von Entgeltstandards und Mindestlöhnen am Beispiel des Bauhauptgewerbes. Berlin
- Cremers, Jan, 2011: Lebens- und Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer. Auf der Suche nach billigen Arbeitskräften in Europa. European Institute for Construction Labour Research, CLR Studies 6 (<http://www.clr-news.org/CLR-Studies/CLR%20Studies%20D.pdf>)
- Erne, Roland, 2006: Gesetzliche Mindestlöhne in Irland. In: T. Schulten / R. Bispinck / C. Schäfer (Hrsg.) *Mindestlöhne in Europa*. Hamburg, 56-70
- Erne, Roland, 2008: *European Unions – Labor's Quest for a Transnational Democracy*, Ithaca (NY)
- Erne, Roland, 2011: *European Unions after the Crisis*, UCD Dublin European Institute Working Paper 11-1, May (http://www.ucd.ie/dei/wp/WP_11-1_Roland_Erne.pdf)
- Erne, Roland, 2012: *European Industrial Relations after the Crisis. A Postscript*, In: S. Smismans (Hrsg.) (Forthcoming) *The European Union and Industrial Relations New Procedures, New Context*. Manchester
- Ichino, Pietro, 2005: A che cosa serve Il sindacato? Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il decline. Milano
- Kerckhofs, Peter, 2011: Extension of collective bargaining agreements in the EU. Background paper. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/54/en/1/EF1154EN.pdf>)
- Oesch, Daniel, 2007: Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990. In: *Swiss Political Science Review*, 13(3), Zürich, 337–368
- Oesch, Daniel, 2011: Swiss trade unions and industrial relations after 1990: a history of decline and renewal. In: Trampusch, Christine / Mach, André (Hrsg.), *Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy*, London, 82-102
- Pedrina, Vasco, 2011: Die Schuldenkrise und die europäische Gewerkschaftsbewegung. SGB-Newsletter, Schweizerischer Gewerkschaftsbund (http://www.sgb.ch/uploaded/Verschiedenes/Pedrina_EGB.pdf)
- Ponzellini, Anna Maria / Aumayr, Christine / Wolf, Felix, 2010: Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Rechsteiner, Paul, 2009: Verteidigung der Arbeitnehmer/innenrechte in Europa. Für eine gewerkschaftliche Offensive. In: *Widerspruch* 57, Staat und Krise, Zürich, 115-121
- Schulten, Thorsten, 2011: Allgemeinverbindlicherklärungen – Erfahrungen aus Europa. Referat. WSI Tarifpolitische Tagung 2011. Stabilisierung des Flächentarifvertrages – Reform der AVE. Düsseldorf, 27.-28. September 2011 (http://www.boeckler.de/pdf/v_2011_09_28_schulten.pdf)
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund, SGB, 2011: Mindestlöhne. Situation und Handlungsbedarf. Bericht der SGB-Expertengruppe Mindestlohn, Bern
- Traxler, Franz / Behrens, Martin, 2002: Collective bargaining coverage and extension procedures, Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>)
- Wyler, Rebekka, 2011: Schweizer Gewerkschaften und Europa (1960-2005). Diss., Universität Zürich