



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Direktion für Arbeit

«Sozialpartnerschaft als Arbeitsmarkt- institution, um Konflikte zu lösen und Ungleichheiten in faire Lösungen umzuwandeln»

**Iconomix-Tagung 2024, Pädagogische Hochschule Zürich, 8090 Zürich
30. August 2024**

Dr.rer.pol. Boris Zürcher, Leiter der Direktion für Arbeit



Mission Statement der Direktion für Arbeit

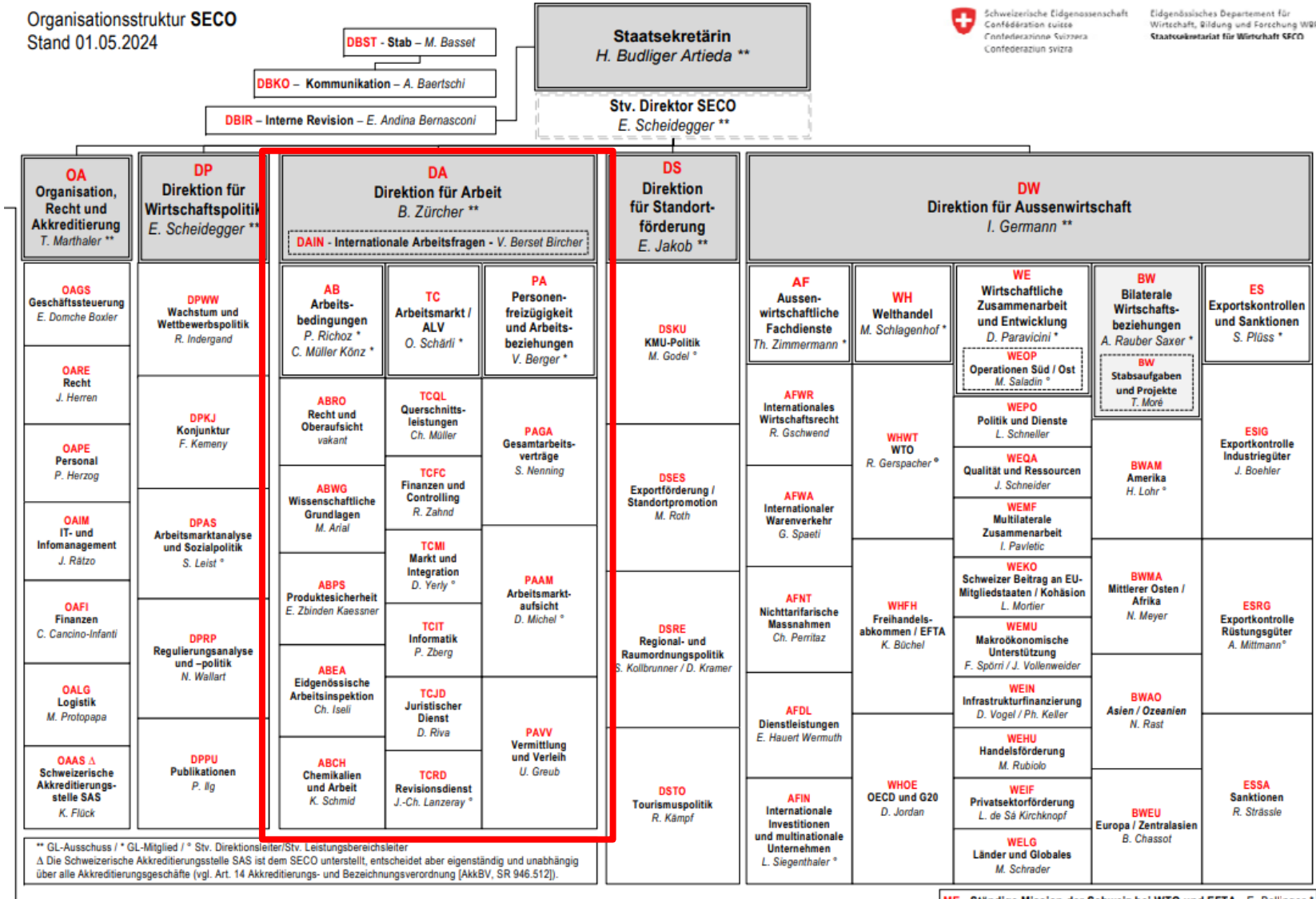
„Möglichst allen Menschen im Erwerbsalter eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, zu Löhnen, die ein Leben in Würde erlauben und zu Bedingungen, die der Gesundheit nicht schaden.“



Organigramm des SECO

Organisationsstruktur SECO
Stand 01.05.2024

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



** GL-Ausschuss / * GL-Mitglied / * Stv. Direktionsleiter/Stv. Leistungsbereichsleiter
Δ Die Schweizerische Akreditierungsstelle SAS ist dem SECO unterstellt, entscheidet aber eigenständig und unabhängig über alle Akreditierungsgeschäfte (vgl. Art. 14 Akkreditierungs- und Bezeichnungsvorschrift [AkkBV, SR 946.512]).



Was tun wir?

Wir gewährleisten:

- eine angemessene Entschädigung bei Erwerbsausfall und eine möglichst rasche und dauerhafte Eingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt (TC),
- klare Regeln bei der Öffnung des Arbeitsmarktes infolge der Personenfreizügigkeit (PA),
- den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AB),
- und wir setzen uns weltweit für soziale Stabilität und menschenwürdige Arbeitsverhältnisse ein (DAIN).

**Kompetenzzentrum des Bundes für Fragen der vollzugsnahen
Arbeitsmarktpolitik und der Sozialpartnerschaft**



Arbeitsmarktinstitutionen

- Arbeitslosenversicherung, öffentliche Arbeitsvermittlung
- Arbeitsrecht, privates (OR, ZGB) und öffentliches (ArG)
- Arbeitsmarktaufsicht (FlaM, BGSA, Entsg,)
- Sozialpartnerschaft (ave GAV, Bipartismus, Tripartismus, ...), kollektives Arbeitsrecht
- Ausländerrecht (Marktzugangsregulierung: PFZ, Drittstaaten)

Bedeutung der AM-Institutionen:

Nickel (2005): *«... the broad movements in unemployment is explained by institutions»*

Freeman (2007): *«Institutions have an important impact on the distribution of income by contrast hardly any effect on employment or unemployment»*

OECD (2006): admits relatively weak impact. Macroeconomic stability decisive.

OECD (2017) bestätigt Befund, wonach makroökonomische Rahmenbedingungen wichtig sind. Betont aber neuerdings wieder die bedeutende Rolle der Sozialpartnerschaft im Kontext des wirtschaftlichen Strukturwandels.



Arbeitslosigkeit

- In einem vollkommen flexiblen AM passen sich Angebot und Nachfrage sofort an.
- Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigen Vakanzen kann vorkommen:
 - Segmentierte Arbeitsmärkte aufgrund von Informations- und Mobilitätsbarrieren, Mismatch
 - Verteilungskämpfe (Gewerkschaften, Insider vs. Outsider),
 - NAIRU,
 - Strukturwandel, Reallokation von Arbeitsplätzen,
 - Dauerabhängigkeit der AL.
- Arbeit als besonderer Produktionsfaktor.
- Konjunktur, makroökonomische Bedingungen.



Arbeitslosenversicherung

- Warum staatliches Versicherungsangebot?
- Systematische Unterschiede in den AL-Risiken, adverse Selektion.
- Versicherungsparameter:
 - Leistungsseitig (Dauer und Höhe der Erwerbsausfalls, ...),
 - Finanzierungsseitig (Beitragshöhe, Mindestbeitragszeit, Steuern, ...),
- Öffentliche Arbeitsvermittlung
- Aktive arbeitsmarktliche Massnahmen (AAM)

- Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, Arbeitsanreize, Risikobereitschaft, Strukturwandel



Sozialpartnerschaft

- Direktion für Arbeit als Kompetenzzentrum der Sozialpartnerschaft beim Bund
- Aussenparlamentarische Kommissionen (Tripartismus):
 - AK ALV, EAK, TPK Bund, ILO-Fragen.
- Befürchtung, dass Sozialpartner Strukturwandel bremsen (Verminderung Effizienz).
- Repräsentanz (im Unterschied zum Zivildialog ist Sozialer Dialog strukturiert),
- Formelle Stärkung der Sozialpartnerschaft durch FlaM,
- Verteilungsfragen: Koordination der AM-Politiken, vorparlamentarischer Prozess, weniger Politikentwicklung und Konzeption als vielmehr Politikausführung und Vollzug,
- In kompetitiven Märkten können Verhandlungen Verteilung aber weniger die Effizienz beeinflussen (Renten sind tief),
- Gewerkschaften in CH berücksichtigen Ertragslage und Wachstumsperspektiven (Siegenthaler 1974).
- ...



Historisch: Antworten auf «die soziale Frage»

- 1838 Gründung des Grütlivereins (1901 Fusion mit SP)
- 1874 Revision BV
- 1877 Schaffung Fabrikgesetz (1864 Glarus)
- 1880 Gründung SGB
- 1879 Gründung «Schweizerischer Gewerbeverein»
- 1908 Gründung «Zentralverband schweizerischer Arbeitgeberverbände», ab 1995 Schweizerischer Arbeitgeberverband
- 1912 Schaffung der SUVA
- 1918 Landesgeneralstreik
- 1918 Gründung der IAO im Kontext Völkerbund
- 1920 Schaffung «Eidgenössisches Arbeitsamt» später BIGA, heute seco
- Weitere Sozialversicherungen (EO, AHV, IV, BVG, KK, ...)



Historisch: Antworten auf «die soziale Frage»

- 1937 «Friedensabkommen» Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (ASM) und Gewerkschaften, regelt:
 - Verzicht auf Kampfmassnahmen
 - Verfahren zur Erledigung von Konflikten
 - Lohnfindung, Ferienregelung
 - Mitwirkung der Arbeitnehmenden
- 1956 AVEG

**Bundesgesetz
über die Allgemeinverbindlicherklärung
von Gesamtarbeitsverträgen**

221.215.311

vom 28. September 1956 (Stand am 1. Januar 2016)

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Artikel 34^{ter} der Bundesverfassung¹,
nach Einsicht in eine Botschaft des Bundesrates vom 29. Januar 1954^{2,3},
beschliesst:*

I. Begriff, Voraussetzungen und Wirkungen

Art. 1

Allgemeinver-
bindlicherklä-
rung
1. Im Allgemei-
nen⁴

¹ Der Geltungsbereich eines zwischen Verbänden abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages kann auf Antrag aller Vertragsparteien durch Anordnung der zuständigen Behörde (Allgemeinverbindlicherklärung) auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes ausgedehnt werden, die am Vertrag nicht beteiligt sind.

² Gegenstand der Allgemeinverbindlicherklärung können nur Bestimmungen sein, die gemäss Artikel 323 des Obligationenrechts⁵ unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten oder in bezug auf welche eine Vereinbarung gemäss Artikel 323^{ter} des Obligationenrechts⁶ getroffen worden ist.

³ Bestimmungen über die Beurteilung von Streitigkeiten durch Schiedsgerichte können nicht allgemeinverbindlich erklärt werden.



Interessenlagen Akteure

Arbeitgeber

- Stabile Produktionsbedingungen
- Flexibilität im Unternehmen durch Subsidiarität
- Keine verzerrende Konkurrenz über Lohn- und Arbeitsbedingungen

Arbeitnehmer

- Arbeitnehmerschutz / korrekte Arbeitsbedingungen
- Umverteilung / Mitbeteiligung
- Mitwirkung / Mitgestaltung / Partizipation

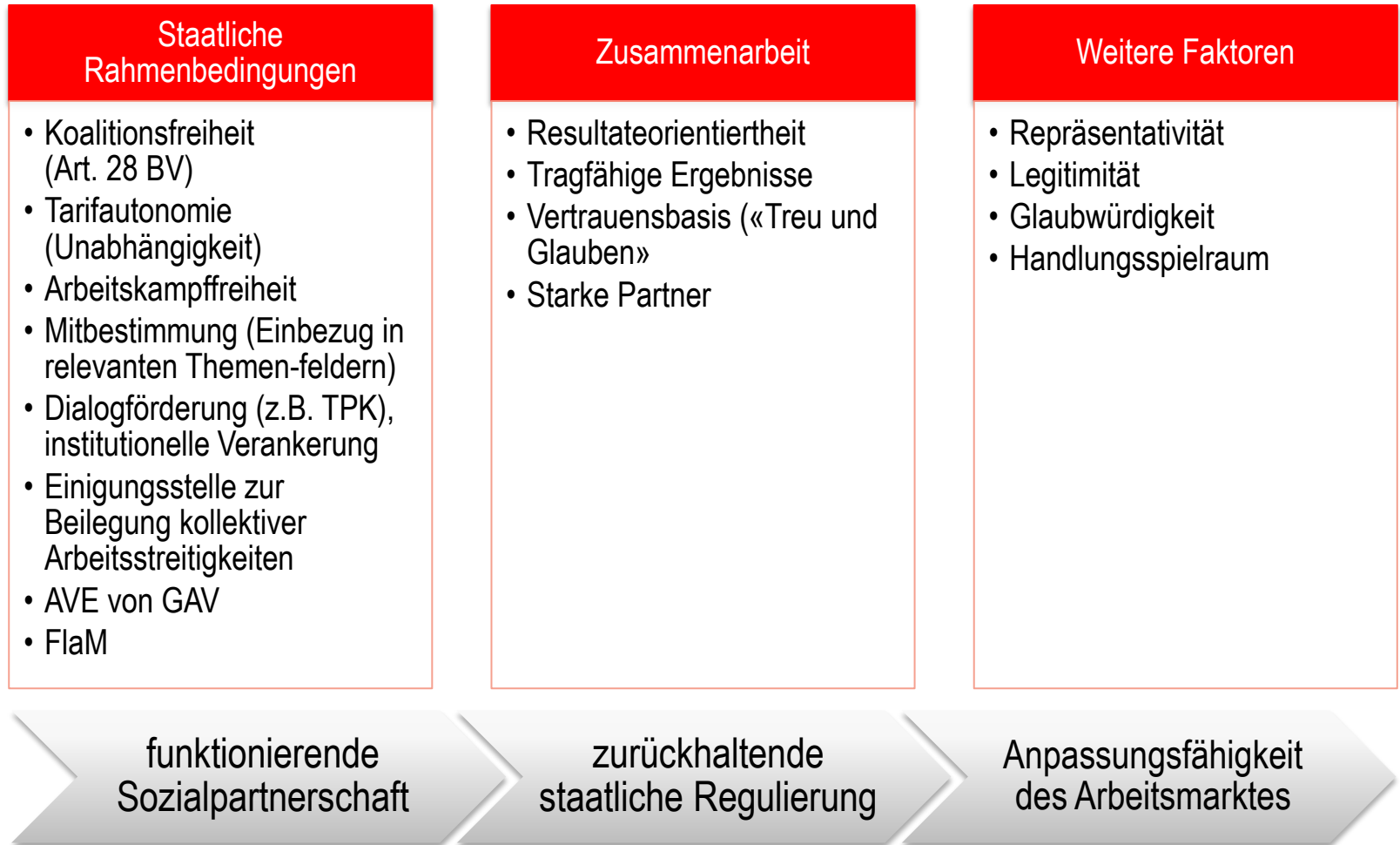
Staat

- Soziale Stabilität / Arbeitsfrieden
- Anpassungsfähiger Arbeitsmarkt
- Entlastung in gesetzgeberischer Funktion und geringere soziale Kosten

Vertrag vor Gesetz



Erfolgsfaktoren Sozialpartnerschaft





GAV als wichtiges Instrument der Sozialpartner

- Privatrechtliche Vereinbarung zwischen Sozialpartnern
- Paritätische Organe i.d.R. Paritätische Kommission (PK)
- Regelungsinhalte frei, Durchsetzung vor Zivilgerichten, Kontrolle Einhaltung durch paritätische Organe
- Finanzierung durch Mitgliederbeiträge zur Abgeltung der Durchführungsorgane
- Grundsatz: «Treu und Glauben», «Vertrag vor Gesetz»



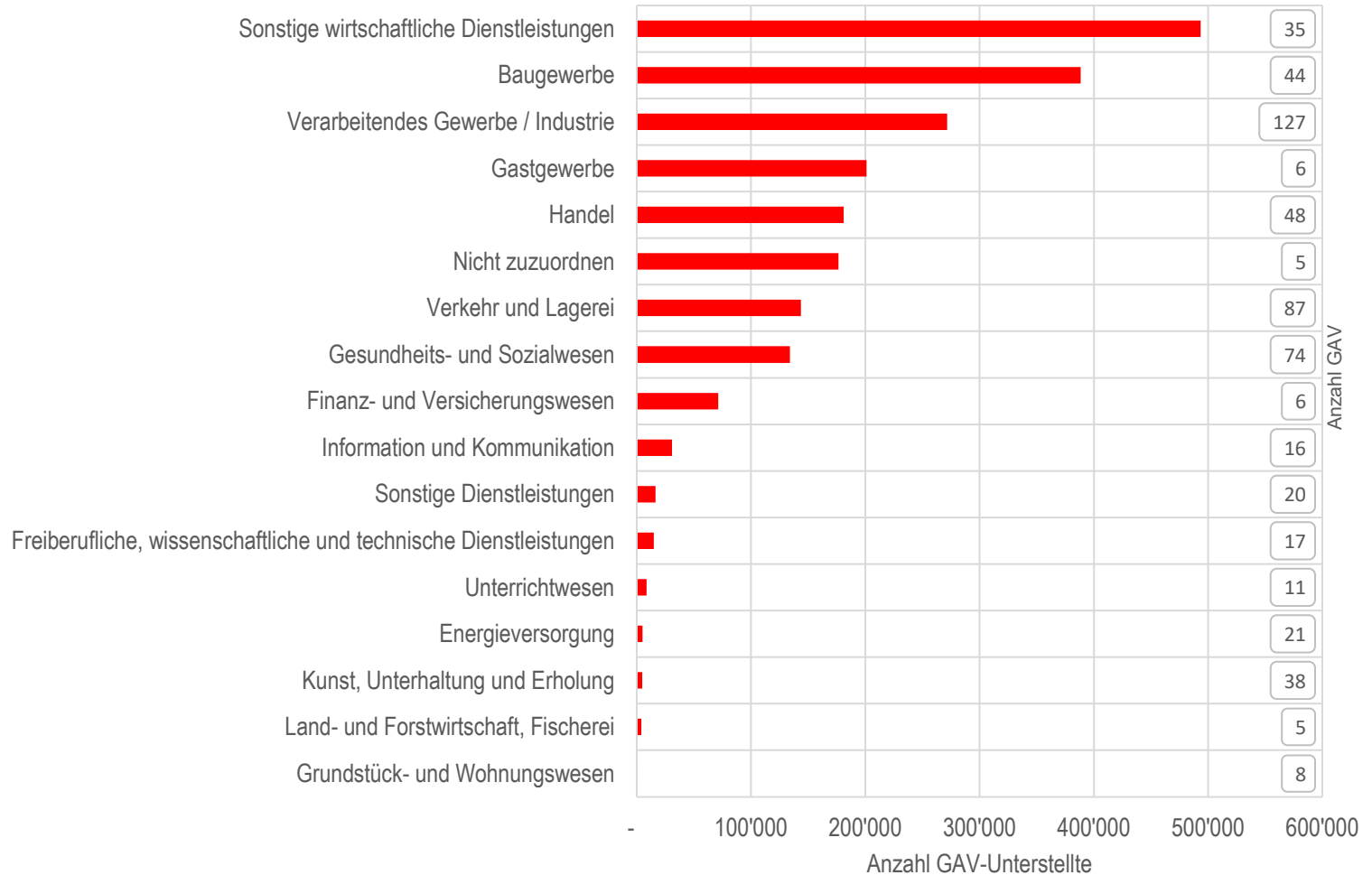
Gesamtarbeitsverträge (GAV) Stand 1. März 2021

	GAV insgesamt ¹		GAV mit normativen Bestimmungen		GAV ohne normative Bestimmungen ³	
	GAV ¹	Unterstellte Arbeitnehmende ²	GAV ¹	Unterstellte Arbeitnehmende ²	GAV ¹	Unterstellte Arbeitnehmende ²
Total	575	2 157 900	562	1 970 300	13	187 600
davon allgemeinverbindliche GAV ⁴	76	1 176 600	66	1 002 000	10	174 600
Typ des GAV						
Verbands-GAV	201	1 815 000	188	1 627 400	13	187 600
Firmen-GAV ⁵	374	342 900	374	342 900	–	–
GAV und Mindestlöhne						
mit Mindestlöhnen	503	1 874 200	503	1 874 200	–	–
davon empfohlen	5	1 900	5	1 900	–	–
ohne Mindestlöhne	72	283 700	59	96 100	13	187 600
Grösse (unterstellte Arbeitnehmende)						
1–4 999	522	352 900	519	347 700	3	5 300
5 000–9 999	18	115 400	12	78 200	6	37 200
10 000–99 999	32	992 500	28	847 300	4	145 100
100 000 und mehr	3	697 100	3	697 100	–	–
ohne Angaben	–	–	–	–	–	–
Wirtschaftssektor						
1. Sektor	5	4 100	5	4 100	–	–
2. Sektor	196	665 200	184	478 900	12	186 300
3. Sektor	369	1 312 000	368	1 310 700	1	1 300
nicht zuzuordnen ⁶	5	176 500	5	176 500	–	–

BfS (2024)



Anzahl GAV / GAV-Unterstellte nach Wirtschaftszweig





GAV mit der grössten Anzahl an Unterstellten gemäss Unia im August 2023

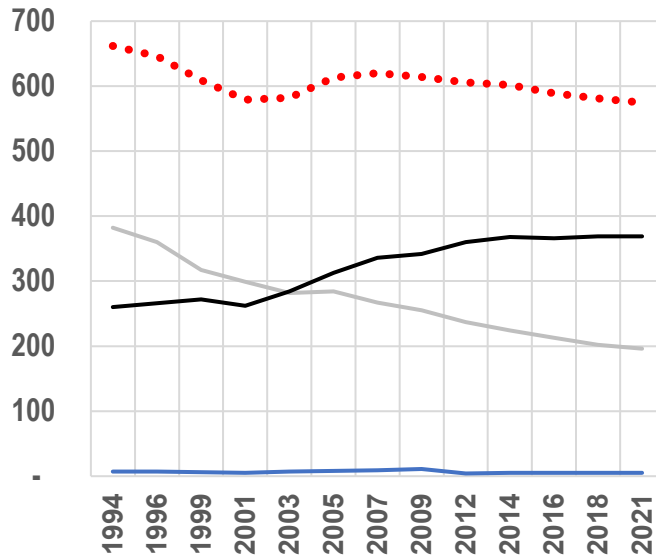
GAV-Name	Anzahl Unterstellte
★ GAV Personalverleih	225'000
★ GAV Gastgewerbe	223'000
GAV der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM)	95'000
★ Landesmantelvertrag (LMV) Bauhauptgewerbe	70'500
★ GAV für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz	66'000
GAV der Schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie	52'000
GAV Coop	38'000
GAV des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes	24'500
★ GAV für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen	23'700
GAV für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen (direkt und indirekt Unterstellte)	22'000
GAV in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche	22'000
GAV Reinigungsbranche Westschweiz	17'000
★ GAV des Ausbaugewerbes der Westschweiz (Second oeuvre)	23'800
★ GAV für das Maler- und Gipsergewerbe Deutschschweiz und Tessin	15'000
Auto- und Carrossiergewerbe (kantonale und regionale Verträge)	16'000
L-GAV für das Schweizerische Schlosser-, Metallbau-, Landmaschinen-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe	16'300
★ GAV für das Schreinereigewerbe (Deutschschweiz und Tessin)	18'200
★ GAV Tankstellenshops in der Schweiz	12'500
★ GAV Coiffeurgewerbe	11'000



Anzahl GAV und einem GAV unterstellten Arbeitnehmende

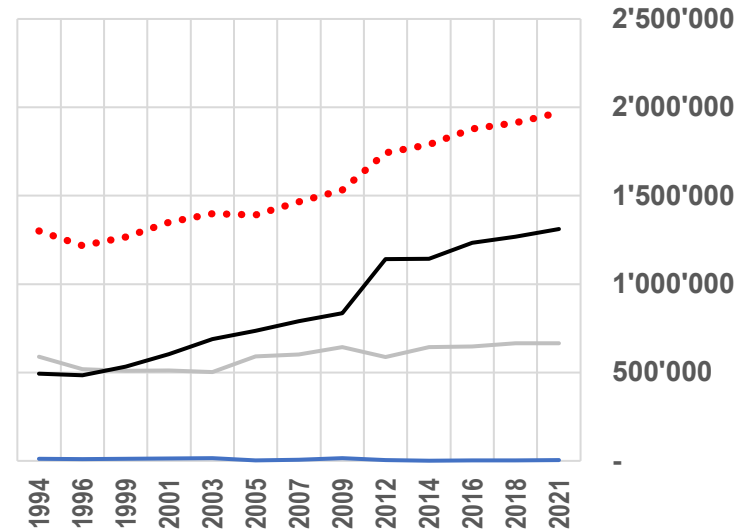
nach Sektoren, 1994-2021

Entwicklung der Anzahl GAV



..... Total — Sektor 1
— Sektor 2 — Sektor 3

Entwicklung der Anzahl Unterstellten Arbeitnehmenden



..... Total — Sektor 1
— Sektor 2 — Sektor 3



Schätzung des GAV-Abdeckungsgrades anhand der ETS

	2003	2005	2007	2009	2012	2014	2016	2018	2021
Anzahl einem GAV mit normativen Bestimmungen unterstellte Lohnabhängige EGS	1'397'500	1'392'300	1'466'000	1'533'100	1'742'100	1'788'500	1'877'900	1'913'100	1'970'300
Erwerbstätige (Inlandkonzept) ¹	4'097'672	4'126'069	4'323'712	4'474'753	4'679'467	4'825'250	4'967'268	5'064'548	5'105'419
Arbeitnehmende (Inlandkonzept) ²	3'209'494	3'293'675	3'446'608	3'592'499	3'798'100	3'933'015	4'065'094	4'165'509	4'188'291
Arbeitnehmende öffentlicher Sektor ³	140'419	146'815	157'696	152'146	175'999	185'460	186'668	186'084	196'737
Arbeitnehmende Erziehung ⁴	234'963	232'652	230'987	239'997	270'207	285'123	300'393	313'672	335'446
Unterstellbare Beschäftigung ⁵	2'951'593	3'030'534	3'173'419	3'320'354	3'486'998	3'604'993	3'728'230	3'822'589	3'823'831
GAV-Abdeckungsgrad geschätzt anhand der ETS	47.3%	45.9%	46.2%	46.2%	50.0%	49.6%	50.4%	50.0%	51.5%



Gesetzliche AVE-Voraussetzungen

- Allgemeine Voraussetzungen (Art.2 AVEG)
 - Bedürfnis (Notwendigkeit)
 - Berücksichtigung des Gesamtinteresses
 - Berücksichtigung von Minderheitsinteressen
 - Drei Quoren
 - Rechtsungleichheit
 - Übereinstimmung mit zwingendem Recht
 - Verbandsfreiheit
 - Prinzip der «offenen Türen»
- Besondere Voraussetzungen (Art.3 AVEG)
 - Finanzaufsicht seco



Die drei Quoren

1. Quorum (Arbeitgeberquorum)

Mehr als 50% aller Arbeitgeber müssen am GAV beteiligt sein

Quorum 1	Absolut	%
Anzahl AG in Branche	5'000	100%
Anzahl beteiligte AG	3'000	60%
Anzahl nicht beteiligte AG (Aussenseiter)	2'000	40%

2. Quorum (Arbeitnehmerquorum; **Ausnahme möglich**)

Mehr als 50% aller Arbeitnehmer müssen am GAV beteiligt sein

Quorum 2	Absolut	%
Anzahl AN in der Branche	10'000	100%
Anzahl beteiligte AN	5'600	56%
Anzahl nicht beteiligte AN (Aussenseiter)	4'400	44%

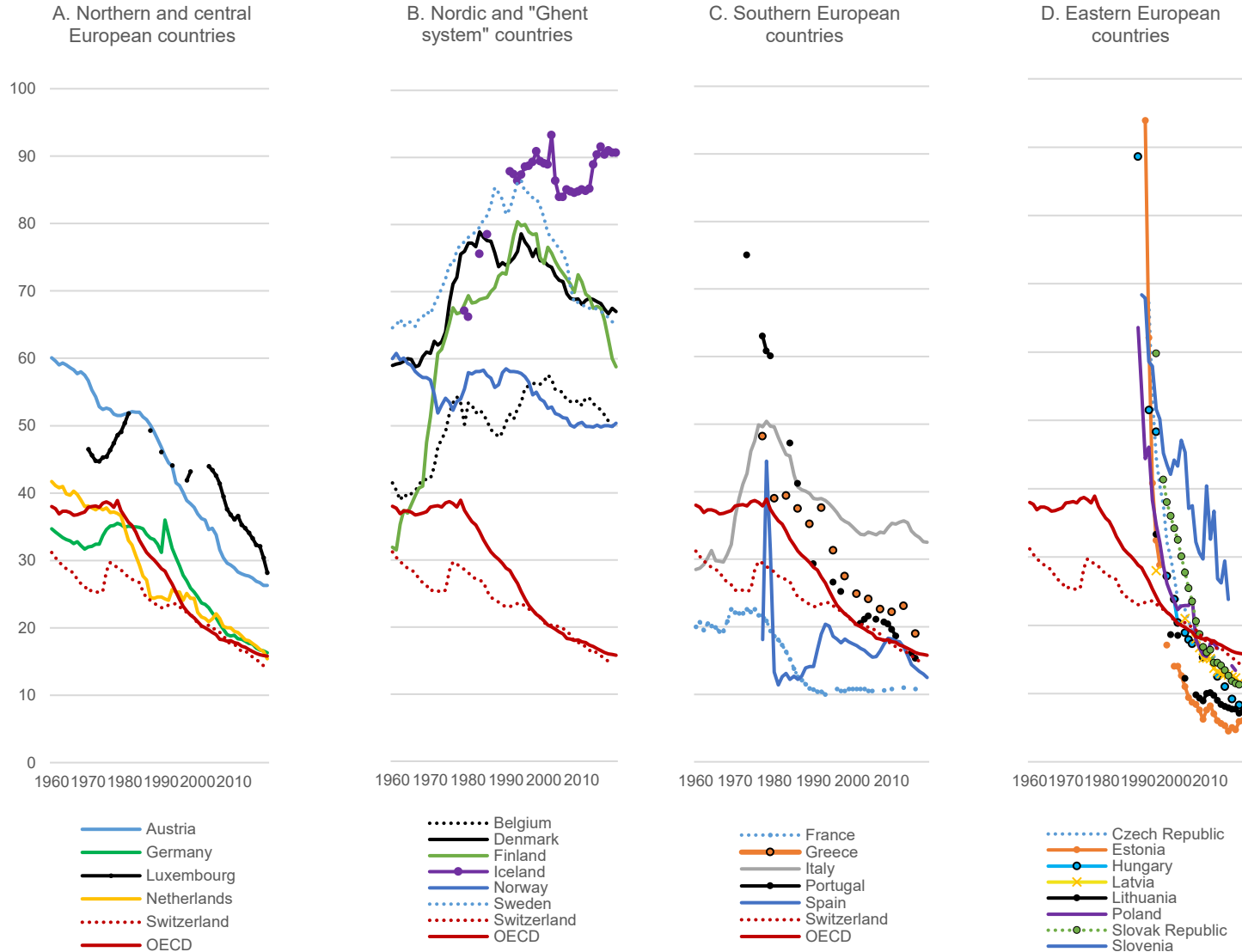
3. Quorum (Gemischtes Quorum)

Beteiligte AG beschäftigen > als 50% aller AN in der Branche

Quorum 3	Absolut	%
Anzahl AN der Branche	10'000	100%
Anzahl AN in beteiligten Betrieben	6'600	66%
Anzahl AN an nicht beteiligten Betrieben	3'400	34%



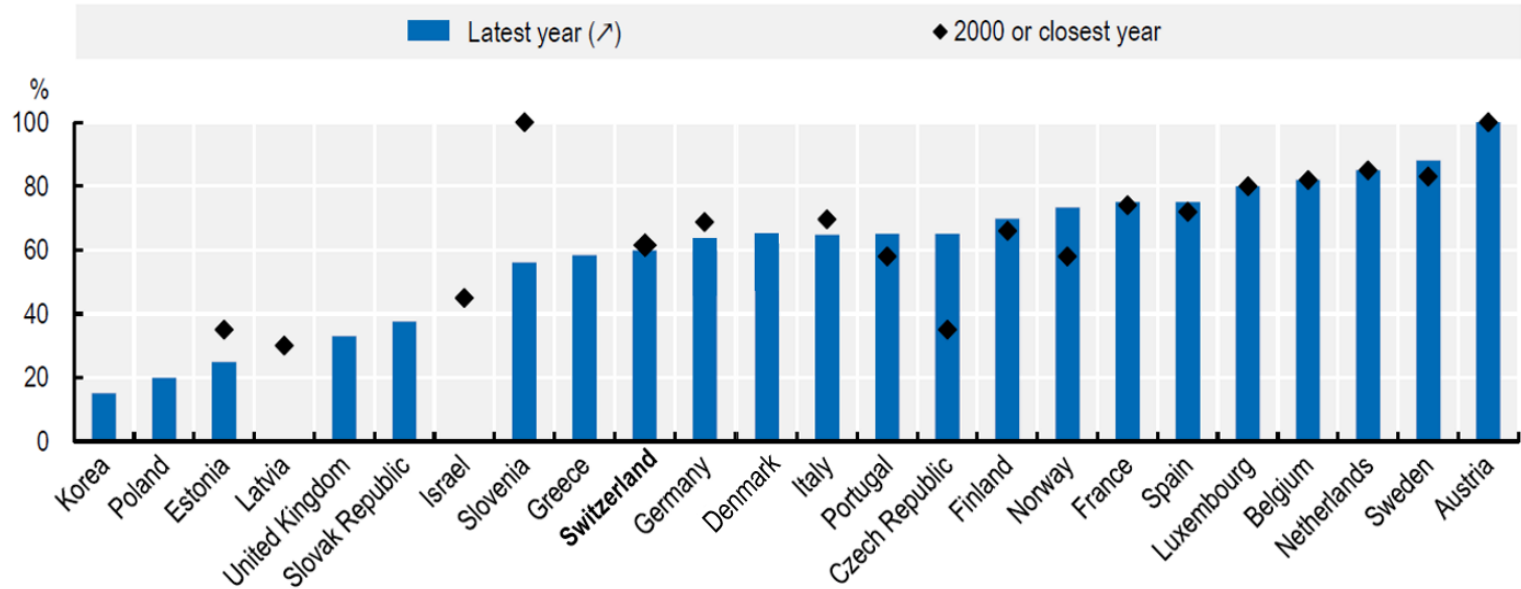
Entwicklung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades gemäss OECD





Arbeitgeberseitiger Organisationsgrad

nach Land, in % der Beschäftigten im privaten Sektor (OECD)





Flankierende Massnahmen (FlaM)

Art. 1a⁷

2. Bei Missbräuchen

¹ Stellt die tripartite Kommission nach Artikel 360b des Obligationenrechts⁸ fest, dass in einer Branche oder einem Beruf die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne und Arbeitszeiten wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten werden, so kann sie mit Zustimmung der Vertragsparteien die Allgemeinverbindlicherklärung des für die betreffende Branche geltenden Gesamtarbeitsvertrags beantragen.

² Gegenstand der Allgemeinverbindlicherklärung können in diesem Fall sein:

- a. die minimale Entlohnung und die ihr entsprechende Arbeitszeit;
- b. die Vollzugskostenbeiträge;
- c. die paritätischen Kontrollen;
- d. die Sanktionen gegenüber fehlbaren Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere Konventionalstrafen und die Auferlegung von Kontrollkosten.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Arbeitsmarktaufsicht

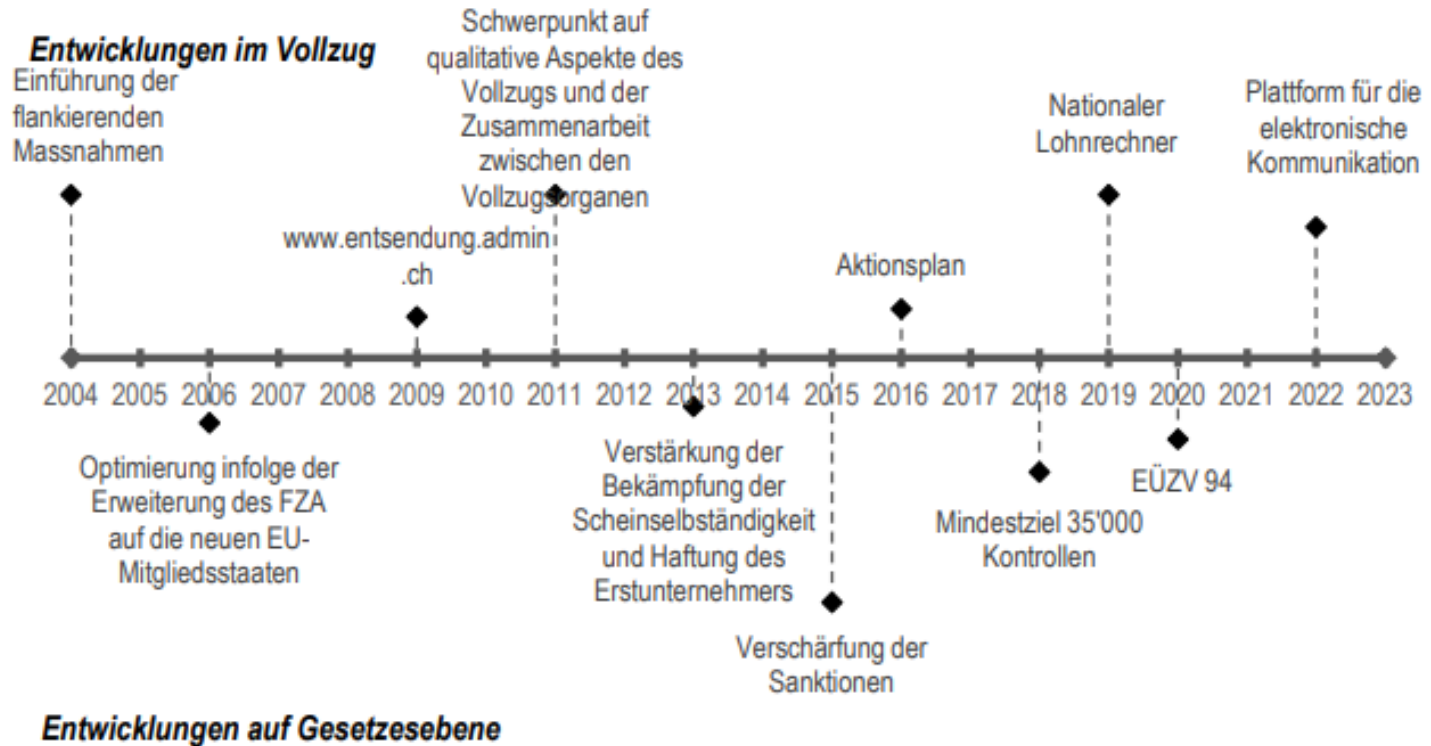
FLAM-BERICHT 2023

Umsetzung der flankierenden Massnahmen zum
freien Personenverkehr Schweiz – Europäische
Union

Vollzugsbericht



Entwicklung der FlaM (Lohnschutz)



Quelle: Seco



Ergebnisse

- Erwartungen:
 - Anstieg tieferer Löhne und Reduktion der Ungleichheit
 - Allfällige Beschäftigungsverluste
 - Höhere Arbeitszufriedenheit
 - Bessere Adaptationsfähigkeit an wirtschaftlichen Strukturwandel
- Ergebnisse:
 - Höhere GAV-Abdeckung reduziert Lohnungleichheit (OECD)
 - GAV erhöhen Aus-/Weiterbildungstätigkeit
 - Unklar: dezentrale vs. Zentralisierte Tarifsysteme
 - Mindestlohneffekte



Herausforderungen und Einflüsse

Arbeitgeberverbände

Globalisierung / Internationalisierung
Manager statt Besitzer (Corporate Governance)
Heterogene Interessenlage (intensiverer Wettbewerb)
Autoritätsverlust

Arbeitnehmerverbände

Sektoraler Strukturwandel (Tertiarisierung)
Neue Technologien / Globalisierung
Individualisierung / Flexibilisierung
Verlagerung Verhandlungen auf Betriebsebene
Atypische Arbeitsverhältnisse
Bildungsanstieg

Schwächung

Stärkung

Flankierende Massnahmen zur PFZ

Entstaatlichung von Dienstleistungen
Flankierende Massnahmen zur PFZ
AVE von GAV
Effort im Dienstleistungsbereich



Problematik und Konsequenzen

Schwächung der AG-
Verbände und
Gewerkschaften

Verlust an
Repräsentativität

Mangelnde Legitimität
Streik

Arbeitgeber

Problematik:

- Schwindende Repräsentanz
- Wettbewerb um Vorherrschaft der Interessenvertretung (Export-/Binnenmarkt)

Konsequenzen:

- Verlust an Flexibilität
- Verlust an Stabilität
- Verlässliche Abmachungen schwierig

Arbeitnehmer

Problematik:

- Schwindende Repräsentanz
- Wettbewerb um Mitglieder («Vernachlässigung» Kerngeschäft)

Konsequenzen:

- Sinkende soziale Standards
- Aufgabe sozialer Errungenschaften

Staat

Problematik:


- Gefährdung des tripartiten Dialogs
- Staat als «Schiedsrichter»
- Politik springt ein für Sozialpartner

Konsequenzen:

- Zunahme staatlicher Regulierung
- Zu wenig Rücksichtnahme auf Branchen- / Betriebsbesonderheiten
- Gefährdung Arbeitsfrieden



Fazit

- Tendenzen des Autoritäts- und Legitimitätsverlusts
- Gefährdung grösserer Reformen in wirtschaftlichen Themenbereichen ohne Interessenkoordination zwischen Sozialpartnern
- **Kein Substitut für die Sozialpartner vorhanden**
 -  Bedeutungsverlust Sozialpartner = Bedeutungsgewinn Politik, insbesondere Parlament (Zunahme Pa.Iv.)
 - Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen
 - «audience Democracy»

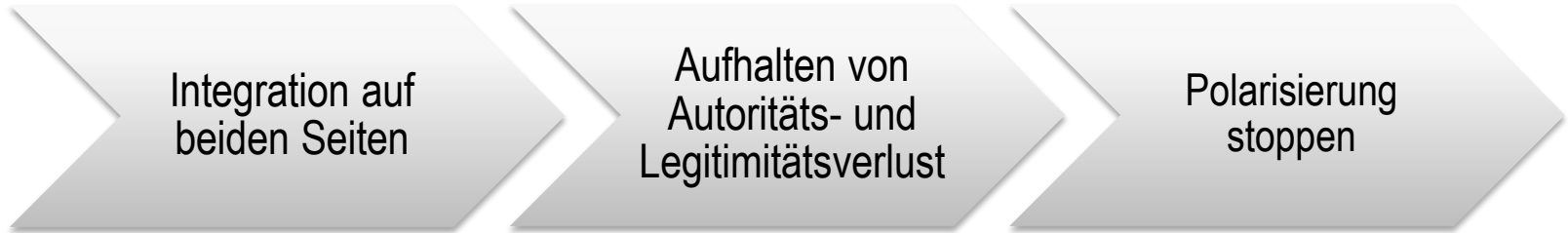


Aktuelle Kontroversen

- Gewerkschaftsvermögen
- «Politisierung» des sozialpartnerschaftlichen Diskurses
 - Corrado Pardini: «konfliktuelle Sozialpartnerschaft»
- Finanzflüsse und Aufsicht
- Quorenfrage: braucht die Schweiz mehr GAV?
- FlaM und Lohnschutz in der Schweiz
- «Verstaatlichung» der Sozialpartnerschaft? NAV.
- Neue Themen: Gender, Frauenstreik usw. bis «neue Arbeitswelt»; Arbeitsgesetz quo vadis?
- Sozialversicherungen, braucht es weiteren Ausbau?



Lösungsansätze



Rolle des Staates:

Weiterhin gute Rahmenbedingungen (PFZ, AVE-Quoren, tripartiter Dialog usw.)



Weitere institutionelle Unterstützung der Sozialpartner nötig als bisher?
(Anreize über AVE-Voraussetzungen [Quoren], Diskussion über GAV-Politik?)

Internationale Ansätze:

- Weitere Einbindung / Übertragung staatlicher Aufgaben (Bsp. Ghent-System?)
- Koalitionszwang für Arbeitgeber (Bsp. Österreich)?
- GAV-Verhandlungspflicht (Bsp. Frankreich)?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Dr. rer.pol. Boris Zürcher
boris.zuercher@seco.admin.ch
Direktion für Arbeit
Staatssekretariat für Wirtschaft
Holzikofenweg 36
3003 - Bern