

Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Forstwesen = Swiss forestry journal = Journal forestier suisse
Herausgeber: Schweizerischer Forstverein
Band: 134 (1983)
Heft: 4

Artikel: Die Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge im Holzgewerbe
Autor: Nabholz, Peter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-767220>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge im Holzgewerbe¹

Von *Peter Nabholz*

Zentralsekretär der Gewerkschaft Bau und Holz, Zürich

Oxf.: 96: (494)

1. Skizze über die Entstehung der Gesamtarbeitsverträge im Holzgewerbe

Vieles in unserer heutigen Welt ist nur begreifbar auf dem Hintergrund der geschichtlichen Entwicklung; deshalb sei hier ein Blick ins letzte Jahrhundert geworfen.

Entstehung der Gewerkschaften als Folge der raschen Industrialisierung im 19. Jahrhundert. Gründe für die Kollektivierung auf der Seite der Arbeitnehmer mögen sein, dass ein krasser Gegensatz entstand zwischen Privilegierten, die über die industriellen Produktionsmittel verfügten, und Besitzlosen, die ihre Arbeitskraft zu Markte trugen, und dass sich der Besitz konzentrierte und so die Ausbeutung für den Lohnarbeiter auf allen Ebenen spürbar war.

Einige Stichworte zur Lage des Schweizer Arbeiters Mitte des 19. Jahrhunderts müssen aus Platzgründen zur gedanklichen Vertiefung genügen (*Tabelle 1*).

Tabelle 1. **Arbeitsbedingungen Mitte des 19. Jh.**

- Arbeitszeiten von 12 und mehr Stunden
- Kinderarbeit
- völlige Abhängigkeit der Arbeitnehmer vom Unternehmer
- Taglohn von einigen wenigen Franken
- gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen
- missliche Lebens- und Wohnverhältnisse
- keine soziale Sicherheit

Ein Vorbild für die Organisation der sich um Kampf für bessere Arbeitsbedingungen solidarisierenden Arbeiterschaft fehlte; die Zunftverbände waren anfangs des 19. Jahrhunderts aufgehoben worden, die Möglichkeit zum Zusammenschluss zu Berufsvereinen blieb lange Zeit durch Vereinsverbote verwehrt. Der Kampf ums Vereinsrecht wurde mit der Gründung des Bundesstaates von 1848 entschieden. Die Bundesverfassung garantierte den

¹ Gekürzte Fassung eines Referates, gehalten am 18. Januar 1982 im Rahmen der Forst- und Holzwirtschaftlichen Kolloquien an der ETH Zürich.

Bürgern das Recht, Vereine zu bilden. Diese neue Freiheit führte zunächst zu einem organisatorischen Wildwuchs von Arbeitsvereinen, aus dem sich erst allmählich die drei Hauptträger der Arbeiterbewegung herausbildeten: Gewerkschaften, Genossenschaften und Parteien.

Bei den Frühformen der Gewerkschaften handelte es sich vorwiegend um lokal oder nach Berufsgruppen aufgegliederte Organisationen.

Die Berufsgruppen der Schreiner spielten seit den allerersten Anfängen der gewerkschaftlichen Aktivität eine gewichtige Rolle. So entstand beispielsweise 1833 in Genf die erste Gewerkschaftssektion von Schreibern mit einer Widerstandskasse als wesentlichem Kampfinstrument. 1873 wurde der erste Zentralverband der Holzarbeiter gegründet. 1922 erfolgte der Zusammenschluss des Holzarbeiter- und Bauarbeiterverbandes zur heutigen Gewerkschaft Bau und Holz.

Die Ziele der Gewerkschaften können wie folgt umschrieben werden. Sie vertreten die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer. Sie streben nach Verbesserung der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Stellung der Arbeitnehmer.

Neben den gesetzlichen Regelungen, die sich unter anderem auf das individuelle Arbeitsrecht beziehen, dient der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) den Gewerkschaften heute als gewichtiges Instrument zur Mitgestaltung des kollektiven Arbeitsrechts.

Mit der Entwicklung der ersten Tarifverträge — ab 1912, seit der Einführung des Zivilgesetzbuches, als Gesamtarbeitsverträge bezeichnet — zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern waren die Gewerkschaften an der Schöpfung des kollektiven Vertrages beteiligt.

Als einer der Pioniere der sogenannten Tariffbewegung in der Schweiz darf Otto Lang bezeichnet werden. Er hat als Politiker und Jurist Wesentliches zur Entstehung dieses Instruments, das letztlich dem Arbeitsfrieden dient, beigetragen.

Im Holzgewerbe nahm der Vertrag mehr und mehr eine zentrale Stellung ein. Nicht nur bei den Arbeitern, sondern auch in Kreisen der Meisterschaft gewann die Erkenntnis an Boden, welche den Vertrag als Basis einer erspriesslichen Zusammenarbeit sah.

Die durch den Holzarbeiterverband stark bewusst geförderte Vertragspolitik, die übrigens durch die Verbandstage immer wieder sanktioniert wurde, setzte eine starke, disziplinierte Organisation voraus. Der Holzarbeiterverband war eine solche.

Dieselben Kriterien galten auch für die Arbeitgeber im Holzgewerbe.

Eine grundlegende Bedeutung für das kollektive Arbeitsrecht kommt dem Landestarifvertrag im Schreiner-, Glaser- und Tapezierergewerbe vom 1. September 1919 zu. Dieser Landestarifvertrag für das Holzgewerbe sah für die ganze Schweiz, soweit der Einfluss des Schreinermeisterverbandes reichte, die 48-Stunden-Woche vor.

Zum Abschluss des Landestarifs von 1919 bemerkte die Holzarbeiterzeitung:

«Anstelle des Streiks tritt für zwei Jahre der geistige Kampf. Für unseren Verband, der eine solch' lange Kampf- und Sturmperiode hat, ist eine solche Periode ein direktes Lebensbedürfnis.»

In den nachfolgenden zwanziger und dreissiger Jahren wurde die Vertragspolitik weitergeführt, wobei es dennoch immer wieder zu Streiks kam. Der Kampf galt in diesen Jahren dem Lohnabbau und den Tendenzen zur Arbeitszeitverlängerung. (Ich erinnere an die Lex Schulthess 1924.)

1937 wurde im Schreiner- und Glasergewerbe ein erster Rahmenvertrag abgeschlossen.

In den Jahren nach dem Kriege vollzog sich im Holzgewerbe eine tiefgreifende Strukturveränderung, was diesem Wirtschaftszweig ein neues Gesicht gab. Die Konzentration zum Grossunternehmen, zur Holzverarbeitenden Industrie im weitesten Sinne, die Entwicklung zur sogenannten Engros-Möbel-Industrie schufen neue Voraussetzungen. Der Kern der Berufsleute schrumpfte, währenddem der angelernte Arbeiter an Zahl beträchtlich zunahm. Die Gewerkschaft musste dieser Entwicklung Rechnung tragen.

1942 wurde mit dem Schweizerischen Möbelfabrikantenverband der erste Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen. Er brachte den Beschäftigten in der Engros-Möbelfabrikation wesentliche Verbesserungen.

1945 kam der erste Gesamtarbeitsvertrag in der Holzindustrie (im Sägeerigewerbe) zustande.

Gesamtarbeitsverträge

Nach diesem geschichtlichen Abriss über die Entstehung der Gesamtarbeitsverträge im Holzgewerbe möchte ich nun zur Gegenwart wechseln und auf die Bedeutung und die genauen Inhalte der Gesamtarbeitsverträge zu sprechen kommen.

Während der Einzelarbeitsvertrag Vereinbarungen zwischen Einzelpersonen enthält, regelt der Gesamtarbeitsvertrag Abmachungen zwischen Gemeinschaften — im vorliegenden Falle zwischen der Gemeinschaft der Arbeitgeber der Holzbranche und der Gemeinschaft der in der Gewerkschaft zusammengeschlossenen Arbeitnehmer (*Tabelle 2*).

Tabelle 2.

Ein **Gesamtarbeitsvertrag** ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden zur Regelung der Arbeitsverhältnisse sowie der Rechte und Pflichten der Vertragsparteien.

Das Hauptmerkmal eines Gesamtarbeitsvertrages besteht darin, dass die vertraglichen Bestimmungen beispielsweise über Löhne, Ferien oder Arbeitszeit eine Mindestnorm festlegen, die nicht unterschritten werden darf.

Abweichungen davon sind nur zugunsten der Arbeitnehmer zulässig.

Aus dem Bestreben der Gewerkschaften heraus, möglichst viele Arbeitnehmer Gesamtarbeitsverträgen zu unterstellen einerseits und der Vielschichtigkeit der Holzbranche andererseits, ergibt sich eine stattliche Anzahl von Verträgen, von denen die wichtigsten hier aufgezählt seien. Im Holzgewerbe bestehen Gesamtarbeitsverträge im Schreinergewerbe, in der Engros-Möbel-Industrie, in der Holzindustrie, in der Holzwarenfabrikation und im Innendekorationsgewerbe. Weitere, zum Teil lokale Verträge bestehen im Anschlägergewerbe, in der Parkettindustrie, im Orgelbaugewerbe und mit Klavierfabriken. Während für das Forstpersonal einige örtliche Gesamtarbeitsverträge bestehen, unterstehen die Zimmerleute eigenartigerweise dem Gesamtarbeitsvertrag des Bauhauptgewerbes.

Es ist heute unbestritten, dass die Gesamtarbeitsverträge Bestandteil einer umfassenden Arbeits- und Sozialordnung geworden sind. Die vertragschliessenden Parteien, also Arbeitgeber und Gewerkschaften, sind verpflichtet, die vereinbarten Abmachungen nach Treu und Glauben zu befolgen, bzw. dafür zu sorgen, dass ihre Mitglieder sich strikte an die vertraglichen Bestimmungen halten. Ob die unabdingbar aufgestellten Arbeitsbedingungen eingehalten werden oder nicht, ist somit nicht nur Privatsache der beteiligten Einzelnen, sondern ebenso sehr Verbandssache.

Was bedeuten denn nun die Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge? Mit dieser Frage sind wir beim Aufbau der Gesamtarbeitsverträge angelangt.

2. Der Aufbau eines Gesamtarbeitsvertrages

2.1 Überblick (Tabelle 3)

Tabelle 3.

Aufbau eines Gesamtarbeitsvertrages

A. Allgemeine Bestimmungen

- Geltungsbereich
- Vertragsdauer
- Vertragsüberwachung
- Berufsinteressen
- Meinungsverschiedenheiten

B. Materielle Bestimmungen

- Grundlöhne
- Lohnzuschläge
- Arbeitszeit
- Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung
- Sozialleistungen
- Schutz und Gesundheit
- Spesenvergütungen
- Rechte des Arbeitnehmers

2.2 Erläuterungen und Beispiele:

Die nachstehenden Angaben beziehen sich auf Gesamtarbeitsverträge des Holzgewerbes.

A. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich:

Für welche Branchen und in welchen Regionen gilt ein Gesamtarbeitsvertrag (räumlicher und betrieblicher Bereich) und welche Arbeitnehmer sind ihm unterstellt (personeller Bereich).

Vertragsdauer:

Verträge, welche für mehrere Jahre abgeschlossen werden, enthalten meist Bestimmungen, wonach über die Löhne und bestimmte andere vertraglich festgelegte Leistungen jährlich verhandelt werden kann.

Vertragsüberwachung:

In verschiedenen Branchen bestehen paritätische, aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzte Kommissionen, welche über die korrekte Anwendung der Gesamtarbeitsverträge wachen.

Berufsinteressen:

In den meisten Verträgen stehen Bestimmungen über die Wahrung der Berufsinteressen (berufliche Aus- und Weiterbildung, Verbot des unlauteren Wettbewerbs und der Schwarzarbeit).

Meinungsverschiedenheiten:

Praktisch alle Verträge verfügen über Schiedsklauseln, welche das Verhalten bei Meinungsverschiedenheiten vorschreiben. Verbreitet sind Friedenspflicht-Klauseln, welche es den Vertragsparteien generell untersagen, während der Laufzeit des Vertrages zu Kampfmassnahmen (Streiks, Aussperrungen) zu greifen. Dazu können je nach Vertrag noch weitere Bestimmungen kommen, welche beispielsweise paritätische Sozialfürsorgeeinrichtungen, Anschlussverträge, die Allgemeinverbindlicherklärung zum Gegenstand haben.

B. Materielle Bestimmungen

Grundlöhne:

Bei den festgelegten Grundlöhnen handelt es sich in der Regel um Stunden- oder um Monatslöhne zwischen gelernten Berufsleuten, Angelernten und Ungelernten. Andere Differenzierungskriterien sind ebenfalls möglich und auch anzutreffen (zum Beispiel nach Dienstjahren).

Lohnzuschläge:

Die Bedeutung der Lohnzuschläge hängt sehr von den verschiedenen Branchen ab. Am meisten verbreitet sind Überzeit- und Schichtzulagen. Dann gibt es eine ganze Reihe von Zulagen, die entweder spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen oder an besondere Unannehmlichkeiten (Schmutz, Nässe usw.) oder Risiken gebunden sind.

Schliesslich bestehen auch Sozialzulagen (zum Beispiel Kinderzulagen), für welche die persönlichen Verhältnisse des einzelnen Arbeitnehmers entscheidend sind.

Arbeitszeit:

Für die Beurteilung der Arbeitszeit sind neben der wöchentlichen Stundenzahl auch die Ferien sowie die Zahl der bezahlten Feiertage heranzuziehen.

Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung:

Wichtig ist hier vor allem die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei obligatorischem schweizerischem Militärdienst. Geregelt werden meist auch kleine Absenzen wie Arztbesuche, Vorsprache bei Behörden, militärische Inspektionen usw.

Sozialleistungen:

Die vertraglichen Vereinbarungen dürfen vor allem im Hinblick auf das Obligatorium der 2. Säule (betriebliche Altersvorsorge) abermals an Bedeutung gewinnen. Auch die Kranken- und Unfallversicherung ist meist Gegenstand des Gesamtarbeitsvertrages. Eine besondere Form der Sozialleistungen sind die Abgangsentschädigungen und die Lohnfortzahlung an die hinterbliebenen Familienangehörigen, welche laut OR vorgeschrieben sind.

Schutz und Gesundheit:

Die meisten Verträge schreiben dem Arbeitgeber vor, zum Schutz seiner Beschäftigten die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, während die Arbeitnehmer verpflichtet werden, sämtlichen Sicherheitsvorschriften Folge zu leisten.

Spesenvergütungen:

In den meisten Branchen regeln die Gesamtarbeitsverträge auch die Vergütung der Unkosten, welche dem Arbeitnehmer aus seiner beruflichen Tätigkeit entstehen (Autoentschädigung, Auswärtsmahlzeiten usw.).

Rechte des Arbeitnehmers:

In manchen Gesamtarbeitsverträgen finden sich Bestimmungen über die Wahl von Betriebskommissionen und auch über individuelle Beschwerden und Vorschlagsrechte der Arbeitnehmer.

Die Forderung der Gewerkschaften nach der Mitbestimmung zielt darauf ab, die Rechte der Arbeitnehmer im Betrieb auszubauen. Auch das — zumeist noch unerfüllte Postulat des bezahlten Bildungsurlaubes wäre in diesem Zusammenhang zu nennen.

Damit sind die wichtigsten materiellen Bereiche der Gesamtarbeitsverträge kurz skizziert, wobei ich betonen möchte, dass diese Aufzählung keineswegs als abschliessend betrachtet werden kann.

3. Die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen

3.1 Problemstellung

Die Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages gelten grundsätzlich nur für diejenigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vertragsschlies-

senden Verbänden angehören. Nicht erfasst vom Geltungsbereich eines Gesamtarbeitsvertrages werden somit alle übrigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht zu den Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages gehören. Hier spricht man von sogenannten Aussenseitern. Daraus ergeben sich vor allem bei nachlassender Konjunktur (Rezession) folgende Probleme:

- Arbeitgeber, die einem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstehen, können Arbeitnehmer zu ungünstigen Bedingungen arbeiten lassen, das heisst, sie vermögen billiger zu produzieren und benachteiligen somit ihre gesamtarbeitsvertraglich gebundenen Konkurrenten (sogenannte Schmutzkonzurrenz).
- Arbeitnehmer, die einem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstehen, können gesamtarbeitsvertraglich gebundene Arbeitnehmer von ihrem Arbeitsplatz verdrängen, sofern sie bereit sind, unter schlechteren Bedingungen Arbeit zu leisten. (Dies ist zur Zeit in der Schweiz jedoch nicht aktuell.)

3.2 Was ist die Allgemeinverbindlicherklärung

Die Allgemeinverbindlicherklärung ist eine behördliche Anordnung, die den Geltungsbereich eines Gesamtarbeitsvertrages auf Antrag aller Vertragsparteien auf diejenigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes ausdehnt, die am Vertrag nicht beteiligt sind. Ein allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag gilt deshalb für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie dem betreffenden Gesamtarbeitsvertrag inhaltlich zustimmen oder nicht.

Die Allgemeinverbindlicherklärung ist gegenüber den Aussenseitern eine sogenannte Rechtsverordnung, versehen mit Gesetzeskraft.

3.3 Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung aus der Sicht der Gewerkschaft

Die Gewerkschaften sind nicht zum vornherein für die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages.

Sie haben ein Interesse an einer stetig anwachsenden Mitgliederzahl, um so ihren Forderungen mehr Macht und Durchsetzungskraft verleihen zu können. Weil durch die Allgemeinverbindlicherklärung die unorganisierten Arbeitnehmer den organisierten Arbeitnehmern beinahe gleichgestellt werden, verringert sich der Anreiz zu einem Gewerkschaftsbeitritt.

Allerdings steht eine Allgemeinverbindlicherklärung stark im Interesse der durch einen Gesamtarbeitsvertrag gebundenen Arbeitgeber, denn damit werden alle Spiesse im Kampf um Arbeitsbedingungen bei organisierten und nicht organisierten Arbeitgebern gleich lang.

3.4 Der Berufs- oder Solidaritätsbeitrag

Berufsbeitrag, Solidaritätsbeitrag, Vollzugskostenbeitrag oder Pari-Fonds sind aktuelle Begriffe im Bereich der Gesamtarbeitsvertragspolitik von heute.

Worum handelt es sich eigentlich?

Im Grunde geht es darum, die vertragliche Ordnung auf dem Arbeitsmarkt zu stärken. Mit dem Berufsbeitrag will man die Aussenseiter zum Mitmachen und Mittragen heranziehen.

Tatsache ist, dass die vertragsschliessenden Verbände — Arbeitgeber wie Arbeitnehmer — erhebliche Leistungen im allgemeinen Interesse der gesamten Berufsgemeinschaft erbringen. (Ich erwähne in diesem Zusammenhang die Aufwendungen für die Vertragsverhandlungen, die Vertragsabschlüsse, die Vertragsdurchsetzung usw.)

Aus naheliegenden Gründen ist es ein wichtiges Anliegen der Gewerkschaften, den Berufsbeitrag für die Unorganisierten in allen Verträgen des Holzgewerbes einzuführen. Das gesetzlich legitimierte, aber auch moralische Recht, von Unorganisierten Berufsbeiträge zu erheben, lässt sich mit folgenden Überlegungen begründen:

Weil die Unorganisierten von der Schaffung und der Durchsetzung der Gesamtarbeitsverträge im gleichen Umfang wie die Organisierten profitieren.

Weil es recht und billig ist, dass auch die Unorganisierten einen Teil der Kosten für die Lohn- und Vertragsverhandlungen, für die Durchsetzung des Vertrages und für die Verwaltung der Paritätischen Kommissionen usw. tragen helfen, weil die durch die Berufsbeiträge entstandenen Fonds für Weiterbildung und soziale Notfälle auch von den Unorganisierten benützt werden können und nicht zuletzt, *weil* dies ein Akt der Solidarität unter den Arbeitnehmern darstellt.

Wie können nun die Unorganisierten zur Bezahlung des Berufsbeitrages verpflichtet werden?

Praktisch nur durch die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages, in dem die Berufsbeitragspflicht verankert ist.

Mit der Allgemeinverbindlicherklärung werden die Solidaritätsbeiträge für alle Berufs- und Branchenangehörigen und alle einschlägigen Betriebe obligatorisch.

Im Schreinergerwerbe wie in der Engros-Möbelindustrie haben wir zur vollen Zufriedenheit von Arbeitgebern und Gewerkschaften den Berufsbeitrag eingeführt. Wie die Gelder des Berufsbeitrages verwendet werden, werde ich im Zusammenhang mit den paritätischen Berufskommissionen erläutern.

Die Höhe des Berufsbeitrages ist von Branche zu Branche unterschiedlich.

So beträgt der Berufsbeitrag für einen unorganisierten Schreiner Fr. 100.— pro Jahr. Es ist also bedeutend kleiner als der Gewerkschaftsbeitrag. Das Gewerkschaftsmitglied bezahlt zwar mehr, erhält dafür aber auch wesentlich mehr Leistungen durch die Gewerkschaft.

Die Gewerkschaft Bau und Holz vertritt mit Nachdruck die Auffassung, dass gleichzeitig mit der Einführung der Allgemeinverbindlicherklärung auch der Berufsbeitrag verbunden werden muss. Der Grundsatz der Gewerkschaft Bau und Holz lautet deshalb:

«Ohne Berufsbeitrag keine Allgemeinverbindlicherklärung!»

4. Die paritätischen Berufskommissionen

Es gibt eine Reihe von Aufgaben, die sich nicht in Gesamtarbeitsverträgen regeln lassen, die aber dennoch für beide Vertragspartner von grosser Bedeutung sind. Eine dieser Aufgaben — um hier ein Beispiel von vielen anzuführen — ist die berufliche Weiterbildung. Zweifelsohne sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermassen an einer fundierten und zeitgerechten Ausbildung interessiert, tragen doch qualifizierte Arbeitskräfte wesentlich dazu bei, dass ein Betrieb konkurrenz- und damit auch lebensfähig bleibt.

Damit auch die in Gesamtarbeitsverträgen nicht vereinbarten, jedoch wichtigen Aufgaben erfüllt werden können, wurden für viele Branchen und Berufszweige paritätische Berufskommissionen gebildet. Wie schon der Name sagt, sind in diesen Kommissionen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl und mit gleichen Rechten vertreten. Es ist sicher richtig, dass in einer Kommission, die wichtige gemeinsame Interessen zu beraten hat, beide Vertragspartner dieselbe Mitsprachemöglichkeit haben. Wenn ich dies hier speziell erwähne, so deshalb, weil diese Möglichkeit der paritätischen Mitsprache in unserem Wirtschaftsleben leider eher die Ausnahme bildet — ich möchte hier das Stich- bzw. für viele Reizwort der Mitbestimmung in den Raum stellen.

Um Ihnen die Aufgaben und das Funktionieren der Paritätischen Berufskommission näher erklären zu können, nehme ich als Beispiel den PARISEM, die Paritätische Berufskommission der Schweizerischen Engros-Möbelindustrie (SEM). Wie jede Institution braucht auch der PARISEM Finanzen, um die von ihm angebotenen Dienste überhaupt leisten zu können. Sowohl die dem Arbeitgeberverband angeschlossenen Unternehmer wie die in der Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmer leisten durch ihre Mitgliederbeiträge und über ihre Verbände einen immensen Beitrag an die durch den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages entstehenden Kosten. Da in

der Engros-Möbelindustrie durch die Allgemeinverbindlicherklärung jedoch alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer vom Gesamtarbeitsvertrag profitieren, sind im PARISEM die sogenannten «Aussenseiter», das heisst die Nichtverbandsfirmen und die unorganisierten Arbeitnehmer beitragspflichtig.

Wie wird nun das Geld des PARISEM verwendet oder mit anderen Worten: Welches sind die Leistungen des PARISEM? Die finanziellen Mittel werden für vier hauptsächliche Aufgaben eingesetzt:

4.1 Für die Vertragskosten

Der PARISEM übernimmt die vollen Kosten für die Übersetzung und den Druck des Gesamtarbeitsvertrages der Schweizerischen Engros-Möbelindustrie und für dessen Allgemeinverbindlicherklärung. Diese Kosten betragen für jeden neu abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag (der in der SEM zum Beispiel jährlich erneuert wird) Zehntausende von Franken.

4.2 Beiträge an die Vollzugskosten

Der PARISEM bezahlt den Vertragsparteien jährlich Entschädigungen für ihre Aufwendungen für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages, das heisst für Auskunftserteilungen, Beratungen im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag und für die Durchsetzung und Überwachung der Gesamtarbeitsvertrag-Vereinbarungen.

4.3 Beiträge an die Weiterbildung

Der PARISEM gewährt Beiträge an die berufliche Weiterbildung, insbesondere für den Besuch der Schweizerischen Schreinermeisterschule in Bern, der Holzfachschule Biel, der Kurse des Verbandes Schweizerischer Schreinermeister auf dem Bürgenstock, der Fortbildungsschule für Schreiner in St. Gallen und der Fortbildungskurse an Gewerbeschulen.

Beiträge können auch an die Vertragsparteien für die Durchführung beruflicher Weiterbildung gewährt werden.

Beiträge werden auch an arbeitsrechtliche Weiterbildungskurse gewährt. Schliesslich werden Beiträge für soziale Zwecke geleistet, das heisst, an Anspruchsberechtigte oder ihre Familienangehörige, die unverschuldet in eine Notlage geraten sind, insbesondere wegen Krankheit, Unfall, Invalidität, Tod oder Arbeitslosigkeit.

Über die Voraussetzung der Beitragsgewährung und die Höhe der Beiträge gibt es spezielle Bestimmungen.

4.4 Bezahlung der Verwaltungskosten

Der PARISEM kommt für die Verwaltungskosten der Paritätischen Berufskommission auf. Diese Verwaltungskosten umfassen die Aufwendungen der Geschäftsstelle, die Kosten für EDV-Benützung, Sitzungsgelder, Betriebskontrollen usw.

Dies also die hauptsächlichsten Leistungen des PARISEM. Darüber hinaus hat diese Institution noch eine weitere, wenn auch nicht offiziell verbrieft Funktion, begegnen sich doch in dieser Kommission Arbeitgeber und Arbeitnehmer als gleichwertige Partner, was es in vielen Fällen gestattet, Missverständnisse und Unklarheiten zwischen den Vertragsparteien en passant zu erledigen.

5. Friedenspflicht

Noch vor wenigen Jahrzehnten ging es unter den Vertragspartnern bei weitem nicht so friedlich zu, wie dies heute der Fall ist. Dass auch noch heute an den Verhandlungstischen hart gerungen und des öfters lautstark debattiert wird, ist zwar richtig. Trotzdem finden die Vertragsparteien in der Regel eine Verständigung. Leider bestätigt sich auch hier das Sprichwort «keine Regel ohne Ausnahme». So hatten wir in der Holzindustrie während des ganzen Jahres 1981 einen vertragslosen Zustand, was im Widerspruch zur gerne zitierten Sozialpartnerschaft steht. Immerhin hat sich bezüglich der Konfliktlösung zwischen den Vertragspartnern so etwas wie ein «schweizerischer Weg» herausgebildet.

Den Markstein dazu setzte das sogenannte «Friedensabkommen» in der Metallindustrie von 1937.

Es regelt das Verfahren zur Behandlung und Beilegung von Konflikten. Im Zentrum steht der absolute Arbeitsfriede; das heisst: Kampfmassnahmen wie Streiks oder Aussperrungen sind unzulässig.

Das Friedensabkommen hat die Sozialbeziehungen in unserem Land entscheidend geprägt. Besonders wichtig war der Schritt von der relativen zur absoluten Friedenspflicht (*Tabelle 4*).

Tabelle 4.

Friedenspflicht

Die **absolute Friedenspflicht** bedeutet, dass während der Laufzeit eines GAV Arbeitskämpfe — das heisst Streiks einerseits, Aussperrung durch die Arbeitgeber anderseits — schlechthin untersagt sind.

Die **relative Friedenspflicht** hingegen bedeutet, dass über vertraglich geregelte Angelegenheiten nicht gestreikt werden darf, während über Fragen, die nicht vertraglich festgelegt sind, Arbeitskämpfe zulässig sind.

Die Frage, ob in den Gesamtarbeitsverträgen die relative oder die absolute Friedenspflicht vereinbart werden soll, ist innerhalb der Gewerkschaft umstritten. Nicht wenige Gewerkschaftsmitglieder sind der Meinung, dass der Handlungsspielraum der Gewerkschaften durch die absolute Friedenspflicht zu sehr eingeengt werde.

Einzelne Gewerkschaften möchten an sich eher wieder zur relativen Friedenspflicht zurückkehren. Die Mehrzahl der schweizerischen Gesamtarbeitsverträge (es gibt etwa 1300) haben die absolute Friedenspflicht verankert und schätzungsweise für ein Drittel der vertragsunterstellten Arbeitnehmer gilt die relative Friedenspflicht.

Zweierlei ist im Zusammenhang mit der umstrittenen Friedenspflicht noch zu bedenken. Erstens enthält auch die absolute vertragliche Friedenspflicht keine Garantie gegen wilde Streiks. (Als wilde Streiks werden solche bezeichnet, die ohne die Gewerkschaft durchgeführt werden.) Zweitens die Erfahrungen, dass die absolute Friedenspflicht Arbeitskämpfe dann nicht verhindern kann, wenn ein Arbeitgeber seinen vertraglichen Verpflichtungen nicht nachkommt.

Die Gewerkschaft Bau und Holz hat an ihrem letzten Kongress im Oktober 1979 die Relativierung der Friedenspflicht als Leitlinie für ihre Vertragspolitik beschlossen.

Dies nicht etwa, weil sie den Arbeitgebern um jeden Preis den Kampf ansagen will, sondern weil sie vor allem während der Rezession bittere Erfahrungen machen musste.

Der Zentralpräsident der Gewerkschaft Bau und Holz, Max Zuberbühler, umschrieb dies einmal so:

«Unbestreitbar ist, dass im primären Bereich unserer gewerkschaftlichen Arbeit, auf dem Gebiet des Gesamtarbeitsvertrages, ein verändertes Verständnis für kollektive Abmachungen besteht. Die in der Konjunktur willkommene Kollektivvertragseuphorie hat mit der ordnenden Funktion vornehmlich ihren Zweck bei den Arbeitgebern erfüllt, währenddem die Rezession mit aller Brutalität aufzeigt, wie stark oder wie schwach die vielgerühmte Sozialpartnerschaft ist. Ernüchternd und selbstkritisch ist damit eingestanden, dass der vertragliche Preis für den gewerkschaftlichen Ordnungsfaktor unterbewertet blieb. Diese klare Feststellung zwingt uns zu einem Umdenken in unserer Gewerkschaftspolitik.»

Diese Äusserungen machen denn auch eines deutlich: So lange die Wirtschaft floriert und vor allem so lange die Vollbeschäftigung gesichert ist, ist die Friedenspflicht leicht zu erfüllen und wird auch kaum zur Diskussion gestellt. Erst wenn ein wirtschaftlich rauheres Klima herrscht, hat der Arbeitsfriede seine Bewährungsprobe zu bestehen. Hoffen wir also, im allseitigen Interesse, auf weiterhin anhaltende gute Zeiten.

6. Zukunftsperspektiven aus gewerkschaftlicher Sicht

Oberstes Ziel der Gewerkschaften für die Zukunft ist die Erhaltung der Vollbeschäftigung. Denn Arbeitslosigkeit ist die grösste Geissel, die einen Arbeitnehmer treffen kann – ein arbeitsloser Mensch, bedrängt von materiellen Nöten und psychischer Belastung, ist kein freier Mensch. Es soll deshalb jeder Arbeitswillige im erwerbsfähigen Alter eine Arbeit haben, die seinen Neigungen und Fähigkeiten entspricht, die ein angemessenes Einkommen sichert. Die von Wirtschaftstheoretikern immer wieder gestellte Frage, welches von den beiden Übeln zu bevorzugen sei, lieber mehr Arbeitslose oder lieber eine etwas höhere Inflationsrate, ist für die Gewerkschaften in dieser Form niemals akzeptabel: die Vollbeschäftigung muss erste Priorität haben!

Da die Arbeitsplätze in der Holzwirtschaft zu einem grossen Teil von der Baukonjunktur abhängig sind, wollen wir allen unseren Einfluss zur Stabilisierung der Bauwirtschaft geltend machen. Wichtig ist aber auch vernünftiges Haushalten mit den eigenen Ressourcen, also zum Beispiel mit unseren einheimischen Wäldern und der Weiterverarbeitung des eigenen Holzes im Sinne einer langfristigen Arbeitsplatzsicherung.

Ein zweiter Schwerpunkt in der Gewerkschaftspolitik sind jene Belange, die sich unter dem Stichwort «Humanisierung der Arbeit» zusammenfassen lassen. Hermann Greulich, eine der markantesten Persönlichkeiten der Arbeiterbewegung, sprach vor beinahe hundert Jahren von der «Menschwerdung der Arbeiter». Damit umschrieb Greulich die kulturellen Ziele der Gewerkschaften. Menschlichkeit und Menschenwürde stehen dabei ebenso im Zentrum wie Schutz und Rechte der menschlichen Persönlichkeit. Das gewerkschaftliche Handeln ist in gleicher Weise auf den Einzelmenschen und dessen Selbstentfaltung ausgerichtet wie auf die Gesellschaft. Denn beides bedingt sich gegenseitig. Die Selbstverwirklichung der Menschen allgemein und der Lohnabhängigen im besonderen setzt menschlichere Formen des Wirtschaftens und des Zusammenlebens voraus.

Was bedeutet dies nun konkret für die Holzwirtschaft? Hier hat die zunehmende Mechanisierung zu erhöhter Unfallgefahr geführt. Die Waldarbeiter haben die höchste Unfallquote aller Berufe. So hatte gemäss SUVA-Statistik in den Jahren zwischen 1972 und 1977 durchschnittlich jeder dritte Forstarbeiter einen Unfall. Ein zweiter Aspekt: In der Holzverarbeitung gibt es neuerdings auch computergesteuerte Abläufe, die zu ganz neuen Problemen führen. Schliesslich birgt auch die Verarbeitung von exotischen Hölzern, deren Staub zum Teil schwere Erkrankungen hervorruft, grosse Gefahren in sich.

Aus diesen Fakten ergeben sich für die Zukunft drei Forderungen:

1. Vermehrte Anstrengungen zur Unfallverhütung und damit verbunden eine wirksamere Überwachung der bestehenden Sicherheitsvorschriften,

womit auch die Förderung des Verständnisses für Sicherheitsfragen bei allen Beschäftigten verbunden sein muss.

2. Bei der Einführung neuer Technologie dürfen nicht ausschliesslich Profitkriterien ausschlaggebend sein, sondern auch die Aspekte der Vermenschlichung der Arbeit.
3. Sparsamere Verwendung exotischer Hölzer, bzw. wenn solche schon verarbeitet werden müssen, Anwendung von Schutzmassnahmen (auch hier darf die Devise nicht «Gesundheit gegen Profit» heissen).

Wenn man von Humanisierung spricht, darf die Mitbestimmung nicht unerwähnt bleiben. Mir scheint, dass diese Forderung gerade in den gewerblichen Betrieben der Holzbranche mit der ihnen eigenen Überschaubarkeit ohne grosse Schwierigkeiten zu realisieren wäre.

Ebenfalls mit der Humanisierung hängen auch gewisse materielle Forderungen der Gewerkschaften zusammen. Eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit (sie lässt sich erreichen durch Verlängerung der Ferien, Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder Herabsetzung des Pensionsalters) gibt dem Einzelnen mehr Zeit für seine persönlichen Bedürfnisse und seine sozialen Kontakte. Dass in diesem Punkt noch einige Fortschritte erzielt werden können, lässt sich aus der Tatsache ableiten, dass die Produktivität durch Rationalisierungsmassnahmen gerade im Holzgewerbe in den vergangenen Jahren nachgewiesenermassen erheblich gesteigert werden konnte. Die Gewerkschaft Bau und Holz vertritt den Standpunkt, dass die Arbeitnehmer der Holzbranche Anrecht haben auf einen angemessenen Anteil an diesem Produktivitätsfortschritt in Form von qualitativen Verbesserungen.

Lassen sie mich zur Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge noch einige zusammenfassende Betrachtungen anstellen:

Es gilt festzuhalten, dass die Gesamtarbeitsverträge und vor allem auch die in unserem Land übliche Art ihrer Durchsetzung in weiten Kreisen als Instrument der Verständigung und gesunder volkswirtschaftlicher Verhältnisse geschätzt werden.

Im Holzgewerbe gibt es rund 80 000 Beschäftigte. Der weitaus grösste Teil von ihnen untersteht einem GAV, profitiert also von den auf vertraglichem Wege erreichten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Wie sähe wohl die materielle, aber auch die soziale und rechtliche Stellung dieser 80 000 Menschen ohne die Gesamtarbeitsverträge aus? Ich lasse diese Frage bewusst eine rhetorische sein.

Zum Schluss meiner Ausführungen möchte ich nochmals hervorheben, dass das gewerkschaftliche Handeln in starkem Masse *sozialethisch* motiviert ist. Der Gedanke, der hinter diesem Motiv steckt, lässt sich auf eine kurze aber prägnante Formel reduzieren:

Arbeit ist keine Ware.

Diese Parole ist für die Gewerkschaften ein sozialpolitisches Credo und öffnet die Tür zur Arbeitsethik.

Résumé

L'importance des conventions collectives dans l'industrie du bois

Avec en arrière-plan une absence momentanée de contrat entre les parties concernées par la convention collective de l'industrie du bois, un aperçu historique retrace la création des syndicats et la conquête de leur influence actuelle en tant que partenaires sociaux. Un rôle déterminant dans cette genèse a été joué précisément par les professions de l'industrie du bois.

Les syndicats se donnent pour but de renforcer la position des salariés en regroupant leurs intérêts, et de devenir ainsi un facteur social et économique effectif.

Progressivement, la lutte intellectuelle a remplacé les grèves. Ainsi, grâce aux tractations entre les délégués des salariés et des employeurs, des contrats collectifs purent être conclus; ils étaient les prémices de la paix du travail naissante.

Les conventions collectives actuelles sont devenues les parties intégrantes d'un vaste édifice d'organisation du travail et des rapports sociaux. Elles contiennent des clauses générales (concernant par exemple leur champ d'application) et des clauses matérielles, sous la forme de normes minimales (par exemple quant aux salaires de base). Lorsque le caractère obligatoire des conventions collectives est étendu aux salariés et entreprises non-membres des associations signataires, on a la garantie que des disparités n'apparaîtront ni du côté des salariés ni de celui des employeurs. Les syndicats postulent cependant qu'une telle extension des conventions collectives — afin d'y englober les «outsiders» — ne peut être acceptée qu'à condition d'être liée à la perception d'une contribution professionnelle obligatoire. L'utilisation de fonds provenant de telles contributions est présentée en prenant l'exemple de la commission paritaire de l'industrie suisse du meuble en gros (PARISEM); l'organisation décrite fait penser aux dispositifs d'entraide de l'économie forestière et du bois.

Le caractère obligatoire de la paix du travail, qui s'est maintenu depuis les accords de 1937 dans la métallurgie, reste relativement peu contraignant aussi longtemps que règne le plein-emploi; en revanche, pendant les périodes de difficultés économiques, comme celle que nous traversons actuellement, cette obligation est durement mise à l'épreuve.

Dans leur activité future, les syndicats vont donc concentrer leurs efforts sur les quelques objectifs prioritaires suivants:

- avant toute chose, on luttera pour le plein-emploi;
- la conservation à long terme des postes de travail dans le secteur de l'économie forestière et du bois; celle-ci est subordonnée à l'utilisation rationnelle de nos matières premières et à la garantie que la valeur ajoutée par leur transformation ultérieure le soit dans notre pays;
- au chapitre de l'humanisation du monde du travail dans ce même secteur économique: prévention des accidents et répartition équitable des gains de productivité.

Résumé: R. Jakob/ V. Pleines

