



Die Sozialpartnerschaft bezieht sich auf das Verhältnis von Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden. Mit dem «Arbeitsfrieden» hat sie in der Schweiz eine besondere Ausprägung erhalten. Er bedeutet, dass Interessensgrundsätze zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen nicht durch Kampfmassnahmen, also Streik durch die Arbeitnehmer oder Aussperrung durch die Arbeitgeber, sondern am Verhandlungstisch gelöst werden sollen. Das ist ein Schweizer Erfolgsmodell.

Sozialpartnerschaft – Ein Schweizer Erfolgsmodell



Dr. Peter Burkhalter

Rechtsanwalt, Zentralsekretär SVA
unter Mitwirkung von MLaw Larissa Myriel Fricke

Sozialpartnerschaft

Was ist die Sozialpartnerschaft?

Der Begriff der Sozialpartnerschaft wird überwiegend als zusammenwirkendes Verhältnis von Sozialpartnern verstanden. Das kommt insbesondere im Verhältnis von Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden vor, deren Ziel es ist, Interessensgegensätze unter Vermeidung von offenen Konflikten im gegenseitigen Einvernehmen zu lösen.

Woher kommt das Konzept «Sozialpartnerschaft»?

Die Wurzeln der modernen Sozialpartnerschaft reichen zurück bis in die Industrialisierung. Die Arbeitnehmerverbände wurden damals sowohl zur Selbsthilfe gegen die kapitalistischen Auswüchse der Industrialisierung als auch aus Protest dagegen geschaffen. Damit liegt der Ursprung der Arbeitnehmerverbänden in einer Abwehrhaltung, zur Durchsetzung gewisser Arbeitsbedingungen und im Protest. Aufgrund dessen und wegen der ungleichen Machtverhältnisse, der sozialen Lage der Arbeitnehmer und ideologischer Differenzen, bestand am Anfang eine starke Gegnerschaft und Konfliktbereitschaft zwischen den Arbeitnehmerverbänden und sowohl gegenüber dem Staat als auch gegenüber den Arbeitgebern. Jedoch trat mit der stärkeren Akzeptanz durch Staat und Arbeitgeber, der Durchsetzung von Gesamtarbeitsverträgen und der Schaffung von gemeinsamen Einrichtungen,

der Zusammenarbeitsgedanke immer mehr in den Vordergrund. Insbesondere mit dem Abschluss des Friedensabkommens von 1937 für die Uhren- und Metallindustrie wurde der «Arbeitsfrieden» als ein wesentliches Instrument des Interessenausgleichs geschaffen. Dieser Arbeitsfrieden sieht den Vorrang von Verhandlungen vor Streiks und anderen Massnahmen vor. Vor einem Streik müssen sich demnach die Arbeitnehmer und Arbeitgeber an den Verhandlungstisch setzen. Dies führt bis heute dazu, dass Streiks und andere Massnahmen im Vergleich zu anderen Staaten, wie etwa Frankreich, weitgehend unterbleiben. Gleichzeitig erhielt auch der Grundsatz von Treu und Glauben für die Vertragsparteien einen vorrangigen Stellenwert.

Was hat der Arbeitsfrieden in der Schweiz bewirkt?

Der Arbeitsfrieden erfährt beinahe identitätsstiftende Bedeutung. Ihm werden Erfolge wie der materielle Wohlstand, die soziale Sicherheit oder auch die politische Stabilität der Schweiz zugerechnet, da anstelle von Streiks durch Vertragsverhandlungen und Volksabstimmungen die Interessenwahrung bis heute garantiert werden konnte.

Der Einfluss des Arbeitsfriedens lässt sich besonders deutlich im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) erkennen. Der Staat bietet dem Konzept ergänzend u.a. einen gesetzlichen Rahmen und fördert den Arbeitsfrieden mit einer ausgewogenen Sozialpolitik.

Was ist ein GAV?

Im GAV werden sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber aufgenommen und in einem gemeinsamen Vertrag geregelt. In ihm



findet sich ein Konsens über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse (Art. 356 OR). Inhalt eines solchen GAV können etwa Löhne, Ferien, Arbeitszeiten, Sozialversicherungsleistungen, Weiterbildungen, Sozialpläne, Dauer und Kündigungsbestimmungen, aber auch Aspekte, die im Gesetz ungenügend geregelt sind, wie beispielsweise Abgeltung kurzfristiger Dienstplanänderung sein. Ein Beispiel eines GAV ist der Migros-Landesgesamtarbeitsvertrag (L-GAV), der zukunftsweisend familienpolitische Aspekte aufgreift und 18 Wochen Mutterschaftsurlaub sowie drei Wochen Vaterschafts- und Adoptionsurlaub einführt. Aber auch der GAV für die Langzeitpflege greift diese Thematik auf, und garantiert daneben einen Mindestlohn von 50 000 CHF. Grundsätzlich gilt, dass die Vertragspartner den Umfang und den Inhalt eines GAV selbst bestimmen. Der Staat überlässt den Verbänden damit bewusst eine grosse Autonomie. Dadurch sind weite Bereiche des Arbeitsrechtes den Parteien im Rahmen der Verhandlungen über den GAV überlassen. Entsprechend dem Geiste des Arbeitsfriedens gilt während der Laufzeit eines GAV eine Friedenspflicht, also ein Streik- und Aussperrverbot, zwischen den Parteien (Art. 357a OR).

«Sozialpartnerschaft trägt zur sozialen Sicherheit bei, welche Grundvoraussetzung für gesellschaftlichen Frieden ist.»

Für wen gelten GAV?

Die im GAV festgehaltenen Bestimmungen werden mit Inkrafttreten des GAV Teil des Einzelarbeitsvertrages. Das bedeutet, dass sie gelten, obwohl sie nicht ausdrücklich in den Arbeitsvertrag aufgenommen worden sind. In den Genuss der erarbeiteten Bestimmungen des GAV gelangen dabei grundsätzlich nur die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Art. 357 Abs. 1 OR). Das sind in erster Linie die Personen, die einem der vertragsschliessenden Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbände angehören. Der GAV bedeutet für die Verbände, dass einheitliche Vorgaben gelten und Mindeststandards festgelegt werden. Diese sichern sowohl die Qualität der Arbeit als auch das Renommee der Branche. Sie garantieren ausserdem Stabilität und Voraussehbarkeit und sichern nachhaltig das gemeinsame Zusammenwirken.

Auf Antrag aller Vertragsparteien kann ein GAV jedoch allgemeinverbindlich erklärt werden. Der Geltungsbereich des GAV wird damit auf weitere Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgedehnt, die im selben Wirtschaftszweig oder in derselben Branche tätig sind. Ob ein GAV allgemeinverbindlich erklärt wird, entscheidet letztlich alleine der Staat mit der sogenannten Allgemeinverbindlicherklärung. Bis zum 1. Juli 2020 gab es schweizweit 79 allgemeinverbindliche GAV.



Der Arbeitsfrieden erfährt beinahe eine identitätsstiftende Bedeutung.



Was sind die Anforderungen an die Sozialpartner?

Die Fähigkeit einen GAV auszuhandeln und abzuschliessen, ist die sog. Tariffähigkeit. Auf Arbeitgeberseite können sowohl Arbeitgeberverbände als auch einzelne Arbeitgeber Vertragspartner werden. Auf Arbeitnehmerseite ist dies allein Arbeitnehmerverbänden vorbehalten. Das Recht zur Teilnahme an Tarifverhandlungen, des Abschlusses von Tarifverträgen oder des Beitritts zu solchen Verträgen steht jedoch nicht von vornherein allen Arbeitnehmerverbänden uneingeschränkt offen. Hier wird vom Bundesgericht argumentiert, dass dies zu einer übermässigen Vervielfachung der sozialen Akteure führe, was der Qualität und Effektivität des sozialen Dialogs und des Abschlusses von Tarifverträgen abträglich wäre. Aus diesem Grund könne sich nur ein Arbeitnehmerverband, der als Sozialpartner anerkannt ist, auf das Recht berufen, einen sozialen Dialog zu führen (Art. 28 BV). Neben der Tariffähigkeit muss der Arbeitnehmerverband auch sachlich und örtlich zuständig, repräsentativ und loyal sein (BGE 140 I 257 E. 5.2; 113 II 37).

Die Sozialpartnerschaft unter der medizinischen Lupe.

Was bedeutet die Sozialpartnerschaft für den medizinischen Sektor und woraus ergeben sich die unterschiedlichen Interessen?

Im Allgemeinen sind die Interessenslagen in arbeitsrechtlichen Verhältnissen aufgrund der unterschiedlichen Bedürfnisse und Zielsetzungen der Vertragspartner verschieden und mitunter gegensätzlich ausgerichtet. Diese werden auf Seiten der Arbeitnehmer massgeblich von ihrem Bedürfnis nach einer wirtschaftlichen und andauernden Absicherung ihrer Lebensverhältnisse und auf Seiten der Arbeitgeber neben profitorientierten Leistungen auch von gesellschaftlichen und staatlich bestimmten Vorgaben bestimmt. Im medizinischen Bereich betrifft es die Sicherung der Gesundheitsvorsorge und medizinischen Betreuung der Bevölkerung sowie die damit verbundenen Berufspflichten.

Diese unterschiedlich gelagerten Interessen bedingen in der medizinischen Versorgung, insbesondere im Verhältnis von Ärzten/Versorgungseinrichtungen und ihrem Personal, eine gesunde und lebendige Sozialpartnerschaft. Die Notwendigkeit und der Sinn einer funktionierenden Sozialpartnerschaft erweist sich gerade in schwierigen Zeiten wie der noch bestehenden Pandemie, die für Ärzte und das medizinische Personal mit grossen Herausforderungen verbunden ist. Eine erhebliche Auslastung der Versorgungseinrichtungen wie Krankenhäuser, Arztpraxen und Impfzentren mit hohem Krankenstand, Arbeitszeitüberschreitungen und medizinisch-technischen Anforderungen lassen allzu deutlich die Grenzen unausgereifter und unangepasster Sozialsysteme und Arbeitsplatzsicherungen erkennen. Der Vorteil übergreifender und allgemeingültiger Vereinbarungen und Regelwerke für eine grösstmögliche Anzahl medizinischer Einrichtungen und Arztpraxen liegt auf der Hand und trägt auch zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei. Stimmige und interessensgerechte Konzepte und Arbeitsbedingungen lassen sich am besten in einer Sozialpartnerschaft im Rahmen einer Konsensbereitschaft entwickeln, wobei die Lehren aus den Herausforderungen dieser Zeit gemeinsam gezogen und hieraus zukunftsgerechte Vertragsgrundlagen geschaffen werden können.

Wer sind die Sozialpartner im medizinischen Sektor?

Der SVA vertritt als Arbeitnehmerverband die Interessen der Medizinischen Praxisassistentinnen (MPA), der Medizinischen Praxiskoordinatorinnen und der Medizinischen Sekretärinnen nach aussen. Mit einer Repräsentation von zirka 25% der Praxisfachpersonen in der Deutschschweiz, stellt sich der Verband dazu als besonders repräsentativer und starker Sozi-

SAKE
Bildungszentrum der Paramed

DIE ÖSTLICHE UND WESTLICHE NATURHEILKUNDE FASZINIERT SIE?

DANN WERDEN SIE NATURHEILPRAKTIKER TCM ODER TEN.

INTERESSIERT? BESUCHEN SIE UNSEREN INFORMATIONSABEND. ODER MACHEN SIE GLEICH EINEN BERATUNGSTERMIN AB.

PER VIDEOCHAT ODER VOR ORT. WIR FREUEN UNS AUF SIE.

SAKE Bildungszentrum AG
Scheibenstrasse 20 · 3014 Bern
info@sake.ch · 031 352 35 44
www.sake.ch



alpartner dar – auch im Sinne der erwähnten Rechtsprechung. Ihm gegenüber als Sozialpartner steht die Foederatio Medicorum Helveticorum (FMH) als Vertreter der Schweizer Ärztinnen und Ärzte mit über 42 000 Mitglieder und als Dachverband mit über 70 Ärzteorganisationen.

Was konnte bis jetzt erreicht werden?

Die Sozialpartner FMH und SVA geben gemeinsam einen Arbeitsmustervertrag heraus, der einen qualitativ ausgewogenen Standard setzt, wie bspw. Lohnzuschläge von 25% bei Überstunden, kürzere Probezeit oder auch Anhebung der Urlaubstage. Im Unterschied zu einem GAV ist dieser Musterarbeitsvertrag jedoch nicht verbindlich und muss durch die Vertragspartner, also Arbeitgeber und MPA, als Vertragswerk erst angewendet werden. Daneben bieten der SVA und der FMH gemeinsam für Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag eine unabhängige Schlichtungsstelle an, die die Standpunkte beider Parteien prüft und einen Einigungsvorschlag erarbeitet. Die Schlichtungskosten werden durch die Sozialpartner getragen, sodass dieses Verfahren für die Arbeitnehmer kostenlos ist. Für Interessierte bezüglich einer Ausbildung zur MPA wurde gemeinsam ein gesamtschweizerisches Schnupperlehrstellen-Verzeichnis für diese Ausbildung ausgearbeitet, sodass Interessierte eine Schnupperlehre aufnehmen können und so Einblicke in die Berufsarbeit der MPA erhalten. Des Weiteren wird ein aktiver Austausch, beispielsweise durch Gremien und Sitzungen, zwischen den Sozialpartnern gelebt.

Was ist für ein Fazit zu ziehen?

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände bieten durch ihre notwendige Repräsentation gesellschaftlicher Interessen eine Basis des liberalen Rechts- und Sozialstaates. Ihre Partnerschaft und insbesondere die Konsenssuche und Kooperation trägt zu einer sozialen Sicherheit bei, welche als Grundvoraussetzung für den Arbeits- wie auch für den gesellschaftlichen Frieden steht. Namentlich in Krisenzeiten, sei es wirtschaftlich- oder pandemiebedingt, kann die Sozialpartnerschaft durch flexible und schnelle Anpassungen die Beschäftigten sichern. Durch die grosse Autonomie für die Sozialpartner im Rahmen des Arbeitsrechtes können sachlich und örtlich spezifische Regelungen gefunden und durch Instrumente wie den GAV einheitlich garantierte Mindeststandards eingeführt werden. Die Sozialpartnerschaft bietet Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte für Arbeitnehmer unter Beachtung der Interessen der Arbeitgeber an. Für die Arbeitnehmenden bedeutet dies, entscheiden zu können, ob und wie der soziale Rechtsstaat am eigenen Arbeitsplatz gelebt werden soll. Durch diese Kultur kann gleichzeitig ein Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien entwickelt werden.

Grundlagenliteratur

DEGEN BERNHARD, Arbeitsfrieden, in: Historisches Lexikon der Schweiz, 2010, <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/016535/2010-05-06/>, konsultiert am 14. Juli 2021.

DEGEN BERNHARD, Sozialpartnerschaft, in: Historisches Lexikon der Schweiz, 2012, <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/016536/2012-01-05/>, konsultiert am 14. Juli 2021.

EIDGENÖSSISCHES DEPARTEMENT FÜR WIRTSCHAFT, BILDUNG UND FORSCHUNG, Sozialpartnerschaft, 2016, <https://www.wbf.admin.ch/wbf/de/home/themen/wirtschaftspolitik/sozialpartnerschaft.html>, konsultiert am 14. Juli 2021.

HARDMEIER BENNO, Die Gewerkschaften in der Schweiz: Entwicklung, Struktur, Aufgaben, Probleme, Gewerkschaftliche Monatshefte, Vol. 26, 1975, S. 469-478.

KAMPETER STEFFEN, Sozialpartnerschaft 4.0, Tarifpolitik für die Arbeitswelt von morgen, 2019.

PORTMANN WOLFGANG/RUDOLPH ROGER, der Gesamtarbeitsvertrag, Art. 356 OR ff., in: Basler Kommentar I, Heinrich Honsell/Nedim Peter Vogt/Wolfgang Wiegand (Hrsg.), 6. Auflage, 2015, S. 2202-2253.

RÜTHERS BERND, Vom Wert der Sozialpartnerschaft, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 6. Januar 2011.

STAATSEKRETARIAT FÜR WIRTSCHAFT SECO, Gesamtarbeitsverträge, 2021, https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege.html#:~:text=Juli%202019%20waren%20schweizweit%2074%20allgemeinverbinallgem%20Gesamtarbeitsvertr%C3%A4ge%20%28GA-V%29in,in%2043%20VVerfahre%20GAV%20auf%20Bundesebene%20f%C3%BCr%20, konsultiert am 14. Juli 2021.

SVA-Rechtsberatung

Möchten Sie zu dieser Thematik gerne mehr erfahren? Haben Sie sonstige rechtliche Fragen, die Sie gerne klären wollen? Probleme am Arbeitsplatz? Unsere Anwältinnen und Anwälte im Zentralsekretariat in Bern sind u.a. spezialisiert im Arbeits-, Gesundheits-, Datenschutz-, Erwachsenenenschutz- und Erbrecht und bieten Ihnen einen 15-minütigen telefonischen Erstberatungsdienst für alle Rechts- und Ausbildungsfragen (u.a. Grundbildung, Wiedereinstieg, usw.). Für Mitglieder kostenlos, für Nichtmitglieder oder Ärztinnen und Ärzte gegen Rechnung nach Zeitaufwand. Kostenlos werden keine schriftlichen oder E-Mail-Auskünfte erteilt.

Kontakt über SVA-Zentralsekretariat:
Tel.: +41 (0) 31 356 90 09