

# Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990

DANIEL OESCH  
Universität Genf

*Dieser Beitrag diskutiert die These, wonach sich die industriellen Beziehungen in der Schweiz weg vom koordinierten rheinischen hin zum marktorientierten angelsächsischen Modell bewegten. Die Koordination zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften wird erstens im Bereich der kollektiven Arbeitsbeziehungen sowie zweitens in der Politikgestaltung untersucht. In einem dritten Schritt wird die Entwicklung der Repräsentationsmacht der Verbände seit Anfang der 1990er Jahre diskutiert. Nur wenig spricht dafür, dass sich die Schweiz vom Koordinationsmodell bewegt: Dezentralisierung und Individualisierung der Lohnpolitik haben zwar zu weniger Koordination geführt. Im Rahmen der Personenfreizügigkeit haben Gesamtarbeitsverträge jedoch stark an Bedeutung gewonnen. Die Verbände sind zudem weiterhin in den meisten ausserparlamentarischen Regulierungsinstanzen vertreten und spielen in der Wirtschaftspolitik die Rolle des Vetoplayer.*

KEYWORDS: Industrial Relations • Switzerland • Trade Unions • Neocorporatism • Collective Bargaining

## Einleitung<sup>1</sup>

Die Schweiz wird in politikwissenschaftlichen Untersuchungen regelmässig zu den neokorporatistischen Ländern gezählt (Crouch 1993; Lehmbruch 1996; Armingeon 1997; Kriesi 1998). Zwischen den organisierten Interessen von Kapital und Arbeit findet eine institutionalisierte Koordina-

---

<sup>1</sup> Eine frühere Fassung dieses Artikels wurde an der Jahrestagung der Schweizerischen Vereinigung für Politische Wissenschaft in Balsthal, 02.11.2006 vorgestellt. Ich bin Klaus Armingeon, Frédéric Widmer sowie den zwei anonymen Gutachtern dankbar für ihre Kommentare. Besonders hilfreich für diesen Beitrag waren die Diskussionen mit und Anregungen von André Mach.

tion statt, die vom Staat aktiv gefördert wird. Diese Interessenvermittlung erfolgt einerseits in der wirtschaftlichen Arena der kollektiven Arbeitsbeziehungen (Hotz and Fluder 1998; Bonoli and Mach 2000), andererseits in der politischen Arena der Entwicklung und Ausführung von Gesetzen (Linder 1994; Papadopoulos 1997). Der schweizerische Korporatismus weist jedoch drei Besonderheiten auf. Erstens sind die industriellen Beziehungen wesentlich stärker dezentralisiert als in anderen neokorporatistischen Ländern wie Norwegen, Österreich oder Schweden (Flanagan 1999: 1152). Zweitens geht der tiefe Zentralisierungsgrad einher mit einer engen Koordination der betrieblichen Lohnpolitik, die durch die einflussreichen Arbeitgeberverbände sichergestellt wird (Soskice 1990: 41). Drittens kontrastieren die dezentralisierten industriellen Beziehungen mit der starken Einbindung der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in die politischen Entscheidungs- und Ausführungsmechanismen (Kriesi 1998: 264).

Das schweizerische Modell der koordinierten Arbeitsbeziehungen und korporatistischen Politikbeteiligung kam anfangs der neunziger Jahre unter Druck. Die neunziger Jahre waren für die Schweiz ein Jahrzehnt der grossen Umbrüche, geprägt durch stagnierendes Wachstum, hohe Arbeitslosigkeit, zunehmende Internationalisierung und aussenpolitische Unsicherheit nach dem EWR-Nein 1992. In sechs aufeinander folgenden Jahren wuchs das schweizerische Volkseinkommen um jeweils weniger als 1% (1991–96). Zwischen 1991 und 1993 schrumpfte es gar in drei Jahren in Folge. Parallel dazu verzehnfachte sich die Zahl der Arbeitslosen zwischen 1990 und 1997 von 18'000 auf 190'000. Nach einer kurzen konjunkturellen Erholung und einem zwischenzeitlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit auf 70'000 in 2001 stieg die Zahl der Arbeitslosen bereits 2004 wiederum auf 150'000. Diese lange Phase der wirtschaftlichen Stagnation fiel zusammen mit der zunehmenden Internationalisierung der Schweizer Wirtschaft und einem schmerzhaften Strukturwandel in Branchen wie der chemischen, graphischen und Maschinenindustrie, dem Baugewerbe oder dem Banken- und Versicherungssektor.

Vor diesem Hintergrund der wirtschaftlichen Umbrüche wurde die Frage aufgeworfen, ob sich die Schweiz auch im Bereich der Arbeitsbeziehungen und der Wirtschaftspolitik weg vom koordinierten neokorporatistischen hin zum marktorientierten pluralistischen Modell bewege (Mach 2000, 2006). Dieser Beitrag untersucht einen Aspekt dieser Frage. Er analysiert, ob die institutionalisierte Koordination zwischen den Interessensvertretungen von Kapital und Arbeit im Bereich (1) der kollektiven

Arbeitsbeziehungen sowie (2) der Wirtschafts- und Sozialpolitik abgenommen hat. Mit anderen Worten diskutiert dieser Artikel die Frage, ob die industriellen Beziehungen in der Schweiz "angelsächsischer" (d.h. unkoordinierter) geworden sind und der Einfluss der Wirtschaftsverbände auf die Politikentwicklung und -ausführung abgenommen hat.

Meine Analyse ist wie folgt aufgebaut. In einem ersten Teil werden die Veränderungen in den kollektiven Arbeitsbeziehungen seit anfangs der neunziger Jahre diskutiert. Dabei gehe ich auf die Ebene der Lohnverhandlungen, die kollektiven Streitigkeiten sowie die Abdeckung mit Gesamtarbeitsverträgen ein. In einem zweiten Teil untersuche ich die Koordination im Politikprozess: Hat das Ausmass des Einbezugs von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in die Politikentwicklung und -durchsetzung abgenommen? In einem letzten Teil diskutiere ich schliesslich die Möglichkeit, dass der schweizerische Neokorporatismus von innen her ausgehöhlt wird durch einen Mitgliederrückgang bei den Sozialpartnern. Zu diesem Zweck wird übersichtsartig die Entwicklung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände nachgezeichnet.

### **Entwicklung der kollektiven Arbeitsbeziehungen seit 1990**

Im öffentlichen Diskurs der Schweiz geniesst die Institution der Sozialpartnerschaft eine hohe Wertschätzung. Trotz dieser offiziellen Wertschätzung hat der Abdeckungsgrad mit Gesamtarbeitsverträgen in der gesamten Nachkriegszeit nie die Marke der 50% der Beschäftigten übertroffen (Rieger 2008). Der tiefe Abdeckungsgrad geht einher mit einem vergleichsweise dezentralisierten System, das geprägt wird durch eine Mehrheit von Branchen- und eine Minderheit von Betriebsverträgen. Der schweizerische Neokorporatismus hat sich folglich immer auf zwei ungleich starke Beine abgestützt: auf ein starkes Bein im Bereich der Politikeinbindung, auf ein schwächeres im Bereich der Arbeitsbeziehungen.

Das schwächere Bein kam anfangs der neunziger Jahre unter Druck. Internationalisierung, Strukturwandel und die lange wirtschaftliche Stagnation trafen Kernsektoren der industriellen Beziehungen besonders hart. In der graphischen und Maschinenindustrie schrumpfte die Beschäftigung zwischen 1991 und 2005 um einen Drittel, im Baugewerbe um einen Viertel. Diese Umwälzungen blieben für die Institutionen der kollektiven Arbeitsbeziehungen nicht ohne Folgen. Anfangs der neunziger Jahre begannen Unternehmer grössere Autonomie für ihre Betriebe in den

Lohnverhandlungen zu fordern, Wirtschaftsprofessoren sprachen weniger Regulierung in den Gesamtarbeitsverträgen das Wort (siehe Hug 1993; De Pury et al. 1995; für eine Übersicht: Mach 2006). Insbesondere zwei Entwicklungen der neunziger Jahre schwächten die Arbeitsbeziehungen im Allgemeinen und die Position der Gewerkschaften im Besonderen: erstens die *Dezentralisierung* der Verhandlungen von der Branchen- auf die Betriebsebene, zweitens die *Ausdünnung des normativen Charakters* von Kollektivverträgen. Die Entwicklung der Vertragsverhandlungen in der Schweiz werden anderswo eingehend diskutiert (Oesch 2001a, 2001b; Mach und Oesch 2003). Hier werden nur die groben Linien dieser zwei Veränderungen skizziert.

Die *Dezentralisierung* der Lohnverhandlungen von der Verbands- auf die Betriebsebene wurde in der Schweiz zuerst von den Arbeitgeberverbänden der chemischen Industrie (1996) und dem Bankensektor (1997) durchgesetzt – zwei durch hohe Wertschöpfung und fortgeschrittene Internationalisierung gekennzeichnete Branchen. Die graphische Industrie (1999) folgte ihrem Beispiel der Dezentralisierung. Diese Verlagerung der Verhandlungsebene fand gegen den Widerstand der Gewerkschaften statt, deren Zugriff auf die Lohnentwicklung in diesen Branchen stark eingeschränkt wurde. Die Machtbalance verschob sich zugunsten der Unternehmensseite.<sup>2</sup> Die Dezentralisierung der Lohnverhandlungen bedeutet in diesen Branchen einen klaren Verlust an wirtschaftlicher Koordinationsfähigkeit: statt einheitlichen Lohnerhöhungen für eine ganze Branche vereinbart jeder Betrieb eigene Lohnanpassungen.

Der gewerkschaftliche Einfluss auf die Lohnentwicklung wurde in den neunziger Jahren auch durch die *Ausdünnung des normativen Charakters* von Kollektivverträgen geschwächt. Dabei ist insbesondere die Eliminierung der Teuerungsklauseln von Bedeutung. Zu Beginn der neunziger Jahre enthielten in der Schweiz 67% aller Gesamtarbeitsverträge (GAV) eine Klausel, die die Arbeitgebervertretung zu jährlichen Verhandlungen über die Teuerung zwang. Ein Viertel dieser Klauseln enthielt gar die Verpflichtung zum automatischen Teuerungsausgleich (Wiesendanger Martinovits 1993). Als zu Beginn der neunziger Jahre die Konjunktur einbrach bei hohen Inflationsraten (1990: 6.1%; 1991: 5.1%), startete der Arbeitgeber-

---

<sup>2</sup> Denn während Branchenverhandlungen zwischen Vertreter von zwei gegenseitig unabhängigen Verbänden stattfinden, wird auf Betriebsebene zwischen dem Arbeitgeber und den von ihm angestellten Mitgliedern einer Personalkommission verhandelt – sofern eine solche besteht, was bei mittleren und kleinen Unternehmen ausserhalb der Maschinen- und chemischen Industrie in der Schweiz eher die Ausnahme ist.

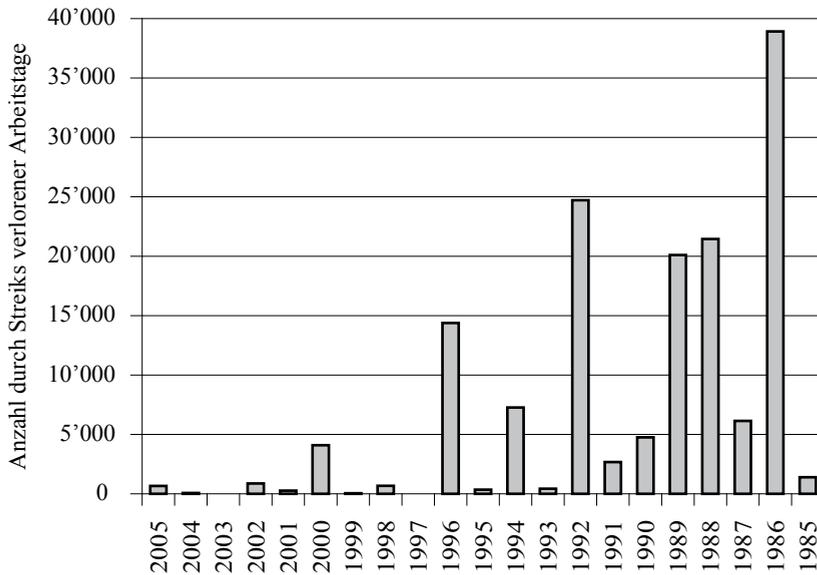
verband eine Kampagne gegen die “starren und inflationären” Teuerungsklauseln. Diese war erfolgreich: Die Klauseln verschwanden aus einer Reihe von grossen Branchen-GAV (Bau, Chemie, graphische Industrie) und Betriebs-GAV (Coop, Migros, Swissair). Bis Ende der neunziger Jahre wurde die Teuerung als Kriterium für Lohnerhöhungen aus der Mehrheit der Gesamtarbeitsverträge entfernt (Oesch 2001b).

Parallel zum Wegfall der Teuerungsklauseln fand eine Individualisierung der Lohnpolitik statt. Arbeitgebervertreter bestanden in den kollektiven Verhandlungen darauf, nur mehr individuelle Lohnerhöhungen zu vereinbaren. Die Statistik dokumentiert diese Entwicklung: zu Beginn der neunziger Jahre waren individuelle Lohnerhöhungen zu unbedeutend, um vom Bundesamt für Statistik überhaupt erfasst zu werden. Ende der neunziger Jahre wurde ein Viertel bis die Hälfte der kollektiv vereinbarten Lohnerhöhungen individuell verteilt. Seither hat sich der individuelle Anteil auf diesem Niveau eingependelt (Bundesamt für Statistik, verschiedene Jahre). “Verbetrieblichung” und Individualisierung der Lohnbildung haben das Ausmass der Lohnkoordination in und zwischen den Branchen verringert. Der Handlungsspielraum der Gewerkschaften wurde in Branchen wie den Banken, der Chemie, dem Flugverkehr oder der graphischen Industrie klar beschnitten.

Parallel zur erfolgreichen Deregulierungsoffensive der Arbeitgeber nahmen ab Mitte der neunziger Jahre die kollektiven Arbeitsstreitigkeiten stark zu (siehe Abbildung 1). Die Aufwärtstendenz in der Streiktätigkeit wird noch deutlicher, wenn man den Durchschnitt der jährlich durch Streiks verlorenen Arbeitstage für *5-Jahresperioden* berechnet: zwischen 1985 und 1989 fielen durch Streiks im jährlichen Schnitt 370 Arbeitstage aus; 1990–94 waren es 3'840 Tage, 1995–99 7'090 Tage, 2000–04 18'270 Tage. Streikbedingt am meisten Arbeitstage gingen in der öffentlichen Verwaltung und dem Unterrichtswesen verloren, gefolgt vom Baugewerbe, dem Gesundheits- und Sozialwesen und der Metallindustrie (Häubi und Weber 2005).

Wie erklärt sich diese Zunahme der Streiks? Sie dokumentiert vor allem den gewerkschaftlichen Lernprozess. Die Gewerkschaften waren anfangs der neunziger Jahre von der “neoliberalen” Wende auf der Arbeitgeberseite überrascht worden. In der langen (nur in den siebziger Jahren kurz unterbrochenen) Wachstumsphase der Nachkriegsjahrzehnte hatten sie sich an ihre Rolle als “Juniorpartnerin im Wachstumspakt” gewöhnt. Sie hielten sich an die Friedenspflicht, arbeiteten in gemeinsamen Bildungs- und Vorsorgeeinrichtungen mit und wurden als Gegenleistung an den Pro-

Abbildung 1: Anzahl durch Streiks verlorener Arbeitstage in der Schweiz, 1985–2005



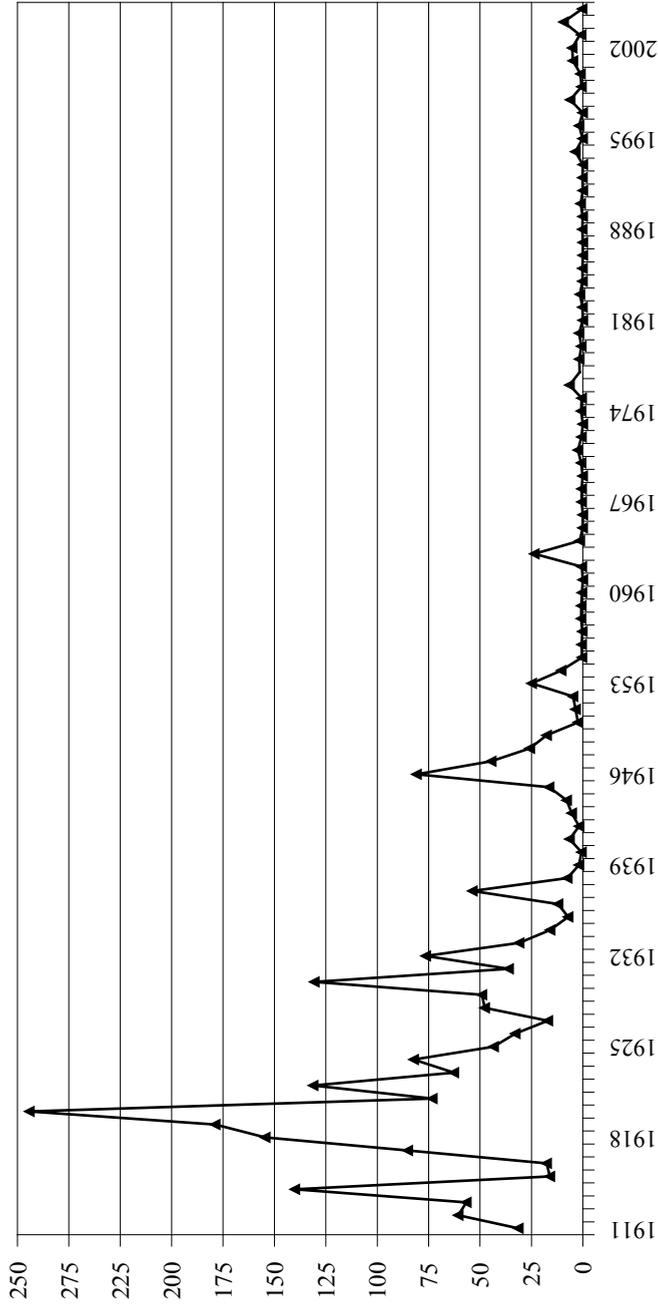
Quelle: Häubi und Weber (2005: 52).

duktivitätsfortschritten beteiligt (Schäppi 1998). Anfangs der neunziger Jahre – zeitgleich mit dem Rezessionsbeginn und dem Zerfall der Sowjetunion – wurde dieser Pakt von den Arbeitgebern aufgekündigt. Die Arbeitsbedingungen gerieten unter Druck, die Gewerkschaften standen der Dezentralisierung und Deregulierung der Verträge zu einem grossen Teil machtlos gegenüber. Sie hatten in der langen Wachstumsphase kollektive Widerstandsformen wie den Streik weitgehend verlernt. Nun dämmerte ihnen, dass kollektive Verhandlungen ohne die Möglichkeit des Streiks “kollektivem Betteln” gleichkommen.<sup>3</sup> Mit der Machtübernahme in den Gewerkschaften durch eine neue Generation von stärker politisierten Kadern wurde diese Erkenntnis schrittweise in die Praxis umgesetzt (Mach und Widmer 2004).

Diese verstärkte Streiktätigkeit könnte nun als ein Indiz für das Ende stabiler, kooperativer Arbeitsbeziehungen gedeutet werden: die Schweiz auf dem Weg zu konfliktintensiven angelsächsischen industriellen Beziehungen. Dass dies ein Fehlschluss ist, zeigen sowohl der internationale

<sup>3</sup> “Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik wären nicht mehr als ‘kollektives Betteln’” (Auszug aus einem Grundsatzurteil des deutschen Bundesarbeitsgerichtes vom 10.06.1980).

Abbildung 2: Anzahl durch Streiks verlorener Arbeitstage in der Schweiz pro 1'000 Erwerbstätige, 1911–2005



Quellen: Streikzahlen: Staatssekretariat für Wirtschaft (1997–2005), Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (1979–96), Statistisches Lexikon der Schweiz (1973–78), Arbeitsgruppe für Geschichte der Arbeiterbewegung (1911–72); Zahlen der Erwerbstätigen: Bundesamt für Statistik (1960–2005), Bundesamt für Statistik (Eidg. Volkszählung und Schätzungen 1911–59).

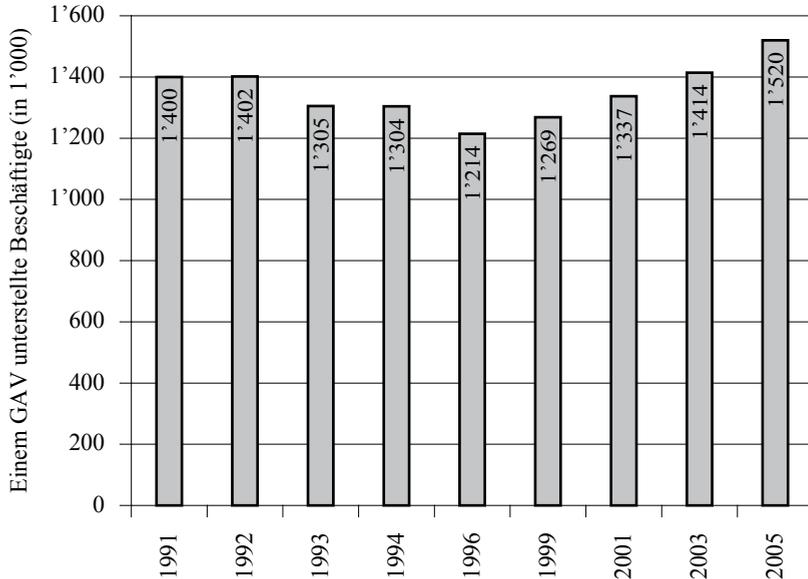
als auch der historische Vergleich der Streikzahlen. Nimmt man für den internationalen Vergleich das in der Schweiz streikintensive Jahr 2002 als Basis, findet man ungleich höhere streikbedingte Ausfallszahlen pro 1'000 Beschäftigte in den Mittelmeer- (Spanien: 376 verlorene Arbeitstage, Italien: 230 Tage) und angelsächsischen Staaten (Grossbritannien: 51 Tage, Irland: 13 Tage) als in den rheinischen Ländern Deutschland (9 Tage), Österreich (3 Tage) und der Schweiz (6 Tage) (Bundesamt für Statistik; siehe auch Renneberg 2005: 49).

Ein ähnliches Bild fördert der historische Vergleich zutage. Abbildung 2 zeigt die streikbedingt ausgefallenen Arbeitstage in der Schweiz seit 1911. Daraus wird ersichtlich, dass die Streikintensität der letzten Jahre in keinem Verhältnis steht zu den wesentlich konfliktreicheren Perioden der Zwischen- (1918–24, 1930–37) und Nachkriegszeit (1946–49). Die in den letzten Jahren gestiegene Streiktätigkeit deutet folglich weniger auf das Ende stabiler Arbeitsbeziehungen hin, als vielmehr auf das Ende eines ungewöhnlich streikarmen Abschnittes in der Schweizer Wirtschaftsgeschichte.

Dezentralisierte Vertragsverhandlungen und individualisierte Lohnbildung haben in den betroffenen Branchen zweifellos zu weniger Koordination zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geführt. Die Auswirkung dieser zwei Veränderungen wird jedoch von einer dritten entgegen gesetzten Entwicklung gedämpft: der *Renaissance der Gesamtarbeitsverträge*. Bis Ende der neunziger Jahre bewegte sich die Anzahl der GAV-Unterstellten in etwa parallel zur Beschäftigung. Der Tiefpunkt wurde 1996 mit 1'216'000 Unterstellten erreicht, danach ging es wieder leicht aufwärts bis 1999. Seit 2001 ist die Zahl der GAV-Unterstellten jedoch deutlich schneller gewachsen als die stagnierende Beschäftigung und erreichte 2005 einen neuen Höchststand von 1'520'000 (siehe Abbildung 3).

Die Zunahme der Unterstellten erklärt sich mit den erstmals abgeschlossenen GAV in zwei Bereichen: (1) den liberalisierten Betrieben und Institutionen des Bundes und der Kantone; (2) den wenig qualifizierten Branchen des Dienstleistungsgewerbes. Seit 2001 werden die Anstellungsbedingungen und Lohnerhöhungen bei den grossen öffentlichen Infrastrukturbetrieben Post (55'000 Unterstellte), SBB (28'000) und *Swisscom* (16'000) neu in detaillierten GAV zwischen Unternehmensführung und Gewerkschaften ausgehandelt. Zudem werden seit einigen Jahren GAVs erstmals auch für den öffentlichen Nahverkehr sowie den Sozial- und Gesundheitsbereich der Kantone vereinbart. Parallel zur Expansion im öf-

Abbildung 3: Beschäftigte, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind (in 1'000), 1991–2005



fentlichen Sektor wurden GAVs in den letzten Jahren in wachsenden Bereichen der wenig qualifizierten Dienstleistungen abgeschlossen. Beispiele sind die erstmals unterzeichneten GAVs für das private Sicherheitsgewerbe, den Reinigungssektor der Deutschschweiz sowie in einigen Kantonen die GAV des Detailhandels, der Tankstellenshops, Wäschereien oder Pharmassistentinnen.

In Tabelle 1 wird der GAV-Abdeckungsgrad für die Schweiz berechnet. Diese Berechnungen hängen von einer Reihe von Annahmen ab und variieren je nach Autor und Quelle. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass der GAV-Abdeckungsgrad zwischen 1991 und 2005 stabil bei rund 48% zu liegen kommt.<sup>4</sup> Auch wenn nur die Hälfte der Beschäftigten einem GAV unterstehen, ist deren Bedeutung für die Ausgestaltung der Arbeits-

<sup>4</sup> Schätzungen des GAV-Abdeckungsgrades hängen von Annahmen zur unterstellbaren Erwerbsbevölkerung ab. Wie gross ist der Anteil der öffentlichen Beschäftigten, die nicht einem GAV unterstellt werden können? Wie gross ist der Anteil der mitarbeitenden Betriebsinhabern und Familienmitgliedern, Kadern sowie Aushilfen, die in aller Regel juristisch nicht dem GAV unterstellt sind? Tabelle 1 macht unsere Annahmen transparent. Dies ändert nichts daran, dass die Anzahl GAV-Unterstellten die zuverlässigere statistische Grösse als der GAV-Abdeckungsgrad ist.

Tabelle 1: GAV-Unterstellte und Beschäftigte (in ‰), GAV-Abdeckungsgrad 1991–2005

	1991	1992	1994	1996	1999	2001	2003	2005
Anzahl einem GAV unterstellte Lohnabhängige	1'400	1'402	1'304	1'214	1'269	1'337	1'414	1'520
Gesamte Beschäftigung <sup>1</sup>	3'730	3'630	3'521	3'454	3'518	3'657	3'624	3'635
<i>Nicht unterstellbar: Teil des öffentlichen Sektors<sup>2</sup></i>	631	629	637	642	681	255	273	278
<i>Nicht unterstellbar: Betriebsseigner, Kader, mitarbeitende Familienmitglieder (4.9%)<sup>3</sup></i>	150	146	140	136	138	165	163	163
<i>Gesamte unterstellbare Beschäftigung</i>	2'949	2'856	2'744	2'676	2'700	3'238	3'189	3'194
Abdeckungsgrad (= unterstellte/unterstellbare Beschäftigte) <sup>4</sup>	48%	49%	48%	45%	47%	41%	44%	48%

*Quellen:* Erhebung der Gesamtarbeitsverträge und Beschäftigungsstatistik, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.

*Anmerkungen:*

<sup>1</sup> Grundgesamtheit: Beschäftigte (nach dem Inlandkonzept, ab 6 Stunden pro Woche) in den Betrieben des sekundären und tertiären Sektors, in denen mindestens 20 Stunden pro Woche gearbeitet wird. Ohne Beschäftigte des primären Sektors sowie "ausserbetrieblich Beschäftigte".

<sup>2</sup> Als nicht unterstellbar werden die Beschäftigten im Beamtenstatus gezählt. Für 1991 bis 1999 trifft dies auf folgende Wirtschaftssektoren zu: (1) öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherungen; (2) Unterrichtswesens; (3) Nachrichtenübermittlung; (4) die Hälfte der Beschäftigten des Sozial- und Gesundheitswesens; (5) die Hälfte der Beschäftigten im Landverkehr (Schienenverkehr). 2001 wurde das Beamtengesetz auf Bundesebene durch das Bundespersonalgesetz (BPG) ersetzt und GAV fanden auch im öffentlichen Sektor Verbreitung (unter anderem ab 2001 bei SBB, Post und *Swisscom*). In den meisten Kantonen wurde der Beamtenstatus ebenfalls abgeschafft. Dementsprechend werden ab 2001 nur noch die Beschäftigten in (1) öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherungen sowie (2) die Hälfte der Beschäftigten im Unterrichtswesen als nicht unterstellbar gezählt. Der Knick im Abdeckungsgrad 2001 erklärt sich mit der Abschaffung des Beamtenstatus. Dadurch ist die Zahl der Unterstellbaren schlagartig erhöht worden, ohne dass zugleich die Zahl der neu ausgehandelten GAV gestiegen wäre.

<sup>3</sup> Mitarbeitende Betriebsinhaber und Familienmitglieder sind ebenso wie Kader und Aushilfen in aller Regel vom Geltungsbereich eines GAV ausgeschlossen. Den geschätzten Anteil der dadurch nicht unterstellbaren Erwerbstätigen von 4.9% (an der unterstellbaren nicht-öffentlichen Erwerbsbevölkerung) haben wir vom Resultat des grössten GAV der Schweiz, jenem des Gastgewerbes, extrapoliert (Beschäftigung Gastgewerbe 2005: 216'000; GAV-

Unterstellte Gastgewerbe: 206'000; Anteil nicht unterstellte Beschäftigte im Gastgewerbe: 4.9%).

<sup>4</sup> Der GAV-Abdeckungsgrad bezeichnet den Anteil der lohnabhängig Beschäftigten, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind (=unterstellte Beschäftigung / unterstellbare Beschäftigung). Die unterstellte Beschäftigung wird vom Bundesamt für Statistik periodisch erhoben und stellt keine grösseren Probleme. Für die unterstellbare Beschäftigung existieren hingegen nur Annäherungen. Die letzte offizielle Berechnung des Bundesamts für Statistik stammt von 1991. Bauer und Baumann (1992) weisen für 1991 einen GAV-Abdeckungsgrad von 51% aus. Als unterstellbare Beschäftigung verwenden Bauer und Baumann die gesamte Beschäftigung im Sekundär- und Tertiärsektor minus die öffentliche Beschäftigung. Für die hier ausgewiesenen Abdeckungsgrade wählen wir aus zwei Gründen eine andere Vorgehensweise: (1) Zahlen zur öffentlichen Beschäftigung werden nur in unregelmässigen Abständen erhoben; (2) seit 2001 haben GAV auch Eingang in den Grossteil des öffentlichen Bereichs gefunden (Ausnahmen bestehen in der Verwaltung und Landesverteidigung sowie in einem Teil des Unterrichtswesens). Dementsprechend erachten wir es als sinnvoller, in der ab 1991 beginnenden Reihe des Abdeckungsgrads die unterstellbare Beschäftigung mit Sektordaten zu berechnen.

bedingungen in der Schweiz nicht zu unterschätzen. Erstens werden die Löhne und die Arbeitszeit vor allem in wenig qualifizierte Branchen und Berufen gesamtarbeitsvertraglich geregelt: GAVs sind praktisch flächendeckend im Gastgewerbe, dem Bau und der Industrie, fehlen hingegen gänzlich bei den Versicherungen, der Rechtsberatung oder der Informatik. Zweitens erstreckt sich der Einfluss von GAVs über die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt auch auf "benachbarte" nicht unterstellte Betriebe und Branchen (Rieger 2008).

Der erstmalige Abschluss von GAV in den öffentlichen Betrieben sowie den wenig qualifizierten privaten Dienstleistungen sind auf zwei unterschiedliche Ursachen zurückzuführen. Im *öffentlichen Bereich* sind die neuen GAV eine Folge des Wegfalls der Beamtengesetze des Bundes und der meisten Kantone. Wo die Anstellungsbedingungen vorher in Gesetzen geregelt wurden, werden sie nun in kollektiven Verhandlungen mit den Arbeitnehmerverbänden festgelegt. Entscheidend für die neuen GAV im privaten *Dienstleistungssektor* war ein Richtungswechsel innerhalb des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes mit der Wahl eines neuen Präsidenten 1998, Paul Rechsteiner. Dieser war mit dem Programm angetreten, Tieflohne auch in bislang gewerkschaftlich nur schwach organisierten Bereichen zu bekämpfen. Zugleich veranlasste die geplante Einführung des freien Personenverkehrs mit der Europäischen Union die Schweizer Gewerkschaften dazu, mit mehr Nachdruck den Abschluss von GAV mit Mindestlöhnen zu fordern (Rieger 2001). Der mit der Ausweitung des Ar-

beitsangebotes einhergehende grössere Druck auf die Löhne sollte durch gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne aufgefangen werden.

Der Einfluss der Personenfreizügigkeit auf die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in den letzten zehn Jahren darf nicht unterschätzt werden. So waren die gewerkschaftlichen Forderungen nach neuen GAV unter anderem deshalb erfolgreich, weil sie sich mit den Interessen der Arbeitgeber in bislang vom internationalen Wettbewerb geschützten Branchen deckten. Unternehmen in der Bauwirtschaft, der Reinigung oder dem Elektrogewerbe erwuchs mit der Einführung des grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehrs (der Möglichkeit der Entsendung von Arbeitnehmenden) erstmals direkte Konkurrenz von EU-Betrieben. Durch den Abschluss allgemein verbindlicher GAV sollte vermieden werden, dass diese Konkurrenten dank tieferen Arbeitskosten Marktanteile in der Schweiz gewinnen. Wesensmerkmal der neuen Verträge in den privaten Dienstleistungen ist es denn auch, dass sie jeweils für alle Betriebe einer Branche allgemein verbindlich erklärt (AVE) werden.<sup>5</sup>

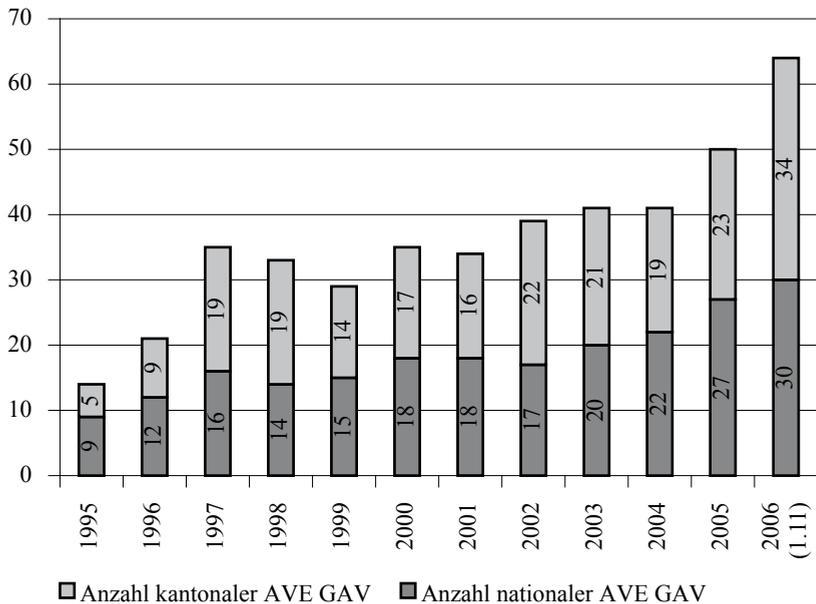
Dies führt uns zu einem weiteren Indiz für die Stabilität des Neokorporatismus in der Schweiz, nämlich zur Anzahl der AVE GAV. Unter dem Eindruck des neoliberalen Wandels forderten noch anfangs der neunziger Jahre ein Teil der Arbeitgeber die Abschaffung der AVE.<sup>6</sup> Dabei wurde jedoch übersehen, dass insbesondere in Binnenbranchen mit tiefem Qualifikationsprofil die Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Staat eine Voraussetzung für den Abschluss eines GAV darstellt: Die meist gewerblichen Arbeitgeber sind nur dann willens, einen GAV zu vereinbaren, wenn sich alle Konkurrenten an diesen halten müssen. Abbildung 4 zeigt, dass der Staat diese Rolle des *Facilitators* in den letzten Jahren wesentlich aktiver wahrgenommen hat als noch Mitte der neunziger Jahre. Die Anzahl der AVE GAV hat sich seit 1995 mehr als vervierfacht. Diese Entwicklung kann nur mit der Aussicht auf die Einführung des freien Personen- und Dienstleistungsverkehr mit der EU und den damit zusammenhängenden "flankierenden Massnahmen" erklärt werden. Ich komme auf dieses letzte Element zurück.

---

<sup>5</sup> Das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) erlaubt es dem Staat (dem Bundesrat oder einer Kantonsregierung) unter bestimmten Bedingungen, auf gemeinsamen Antrag von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung die Bestimmungen eines GAV für alle Betriebe einer Branche obligatorisch zu erklären.

<sup>6</sup> Unter anderem der damalige Präsident des Arbeitgeberverbandes, Guido Richterich, in seiner Präsidentsprache 1992 (Rieger 2008).

Abbildung 4: Entwicklung der Anzahl allgemein verbindlich erklärter GAV, 1995–2006



*Quelle:* Schriftliche Auskunft, Sektion Arbeitsbeziehungen, Staatssekretariat für Wirtschaft.

Wie können diese verschiedenen Entwicklungen zusammenfassend gewertet werden? Mit der Verlagerung der Verhandlungen von der Branchen- auf die Betriebsebene sind die im internationalen Vergleich bereits dezentralisierten Arbeitsbeziehungen in der Schweiz (Kriesi und Farago 1989) weiter dezentralisiert worden. Die Beseitigung von Teuerungsklauseln sowie die Individualisierung der Lohnpolitik haben die Bedeutung von kollektiven Lohnverhandlungen geschmälert. Diese Veränderungen zu weniger koordinierten industriellen Beziehungen kontrastieren jedoch mit der Zunahme des GAV-Abdeckungsgrads und der gestiegenen Relevanz der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Verträgen. Parallel zur Aufwertung von GAV haben auch die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne an Bedeutung für die Lohnentwicklung gewonnen. Einerseits wurden im Hinblick auf die Personenfreizügigkeit Mindestlohnbestimmungen in bestehende (Uhren- und chemische Industrie) oder neue GAV (Reinigungs- und Sicherheitsgewerbe) eingeführt. Andererseits gelang es den Gewerkschaften in einer mehrjährigen Kampagne gegen Tieflöhne, die Mindestlöhne in wichtigen GAV stark anzuheben (Prey, Widmer und Schmid 2002). Zwischen 1998

und 2004 stiegen sie um über 30% in den GAV des Gastgewerbes (206'000 Unterstellte), der Migros (60'000 Unterstellte) und Coop (40'000 Unterstellte) (Oesch und Rieger 2006: 233).

Trotz den vielfältigen Veränderungen der kollektiven Arbeitsbeziehungen in den letzten 15 Jahren lässt sich in dieser Arena kein klarer Trend zu weniger Koordination feststellen. Ob der Druck auf den schweizerischen Neokorporatismus stärker war in der politischen Arena, soll im folgenden Abschnitt untersucht werden.

### **Entwicklung der Interessenskoordination in der Wirtschafts- und Sozialpolitik**

Die Zuordnung der Schweiz zu den neokorporatistischen Länder hängt vor allem mit der Rolle von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften im Politikprozess zusammen. Merkmal neokorporatistischer Systeme ist, dass Interessensverbände in die Politikentwicklung einbezogen werden (Inputfunktion) und vom Staat Steuerungsaufgaben übernehmen (Outputfunktion). In der Schweiz wird die Inputfunktion von den Verbänden in konsultativen Gremien, vorparlamentarischen Expertenkommissionen sowie dem Vernehmlassungsverfahren wahrgenommen. Die Outputfunktion beinhaltet die Ausführung öffentlicher Aufgaben durch Verbände. Eine Abnahme der Koordination – das heisst ein Schritt in Richtung eines pluralistischeren Systems angelsächsischer Prägung – müsste sich in einer Abnahme des Einflusses von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften auf die Entwicklung und den Vollzug von Staatsaufgaben ausdrücken.

In den letzten 15 Jahren wurde die korporatistische "Verbandswirtschaft" in der Schweiz wiederholt von neoliberalen Ökonomen als eine Kolonisierung staatlicher Institutionen durch Partikularinteressen kritisiert. Bereits anfangs der neunziger Jahre distanzierte sich eine "neoliberale Koalition" (Mach 2002) um die Industriellen Fritz Leutwiler und Max Schmidheiny sowie die Ökonomieprofessoren Silvio Borner und Heinz

Hauser von den traditionellen Vertretern der Wirtschaftsverbände, die als zu kompromissbereit und zu stark Sonderinteressen verhaftet erschienen.<sup>7</sup> Diese Kritik ging einher mit einer zunehmenden Polarisierung der schweizerischen Politik. Häusermann, Mach und Papadopoulos (2004: 37) zeigen, dass diese Polarisierung einen starken Einfluss auf die *Inputfunktion* der Verbände hatte. In der Zeitspanne zwischen 1970 und 1990 gaben der Schweizerische Arbeitsgeberverband (SGV) und der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) in 51% der Volksabstimmungen identische Stimmempfehlungen ab. In der Periode zwischen 1991 und 2001 betrug der Anteil der kongruenten Stimmempfehlungen nur noch 35%. Dieselben drei Autoren argumentieren, dass die Polarisierung in den neunziger Jahren zu einer Gewichtsverschiebung in der Politikentwicklung weg von den Verbänden hin zum Parlament und Bundesrat geführt hat (Häusermann Mach und Papadopoulos 2004: 35). Neokorporatistische Interessen wurden insbesondere in wirtschaftlichen Regulierungsfragen – den Gesetzesrevisionen im Bereich der Post und Telekommunikation – nur am Rande in die Entscheidungsprozesse eingebunden (Mach, Häusermann und Papadopoulos 2003).<sup>8</sup> Häusermann und ihre Kollegen (2004) begründen den Machtverlust des Neokorporatismus – insbesondere in der Sozialpolitik – mit den veränderten Rahmenbedingungen in den neunziger Jahren: (1) In Rezessionen und den damit einhergehenden sozial- und wirtschaftspolitischen Abbauvorlagen sind neokorporatistische Kompromisse schwieriger zu erreichen als für Ausbauprojekte in der Hochkonjunktur (*retrenchment pressure*); (2) die stärkere Mediatisierung der Politik stellt die Legitimität

---

<sup>7</sup> Natürlich wurden nicht nur die Wirtschaftsverbände, sondern auch – und vor allem – die Gewerkschaften als schädliches Element betrachtet. Als Illustration dient eine Aussage des Basler Ökonomeprofessors Silvio Borner in der *Neuen Zürcher Zeitung* (27.05.2005, S. 29): “Aber auf vielen Gebieten haben wir [die Ökonomen] mit starken Feinden zu kämpfen: mit Ideologien, die nicht liberal sind, und mit organisierten Interessen, die verstehen, wie marktwirtschaftliche Lösungen funktionieren würden, aber sie aus Eigeninteresse ablehnen. Man könnte die Gewerkschaften nennen, die Landwirtschaft [...]”.

<sup>8</sup> So wurden die Wirtschaftsverbände auch aus der Regulierungsinstanz, der 1997 eingesetzten Kommunikationskommission, ausgeschlossen. Die Einsetzung einer ausserparlamentarischen Kommission zur Regulierung eines Marktes, in diesem Fall der Telekommunikation, *ohne Vertretung der Sozialpartner* ist eine Neuheit für die Schweiz. Dennoch kann auch in diesem Politikbereich nicht auf ein Ende des Neokorporatismus geschlossen werden: die Gewerkschaften erhielten im Zuge der Liberalisierung der ehemaligen Bundesbetriebe Post, Swisscom und SBB Einsitz in die neu gegründeten Verwaltungsräte aller drei Unternehmen.

korporatistischer “Hinterzimmerabkommen” zunehmend in Frage (*audience democracies*).

Diese Untersuchungen deuten darauf hin, dass die neokorporatistische *Inputfunktion* geschwächt wurde in den neunziger Jahren. Demgegenüber scheint es den Verbänden in der Ausführung öffentlicher Aufgaben – der *Outputfunktion* – gelungen zu sein, ihre starke Stellung zu bewahren. Zwei Gesetzesrevisionen illustrieren den Versuch, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften aus den Steuerungsgremien und Regulierungsinstanzen zu entfernen. In der Revision des Kartellgesetzes 1995 schlug der Bundesrat vor, die neu zu gründende Wettbewerbskommission ausschliesslich aus unabhängigen Sachverständigen zusammenzusetzen. Dieses Vorhaben scheiterte am Widerstand der ausgeschlossenen Verbände. Das Gesetz verlangt nur mehr, dass eine Mehrheit der Kommissionsmitglieder durch unabhängige Sachverständige gebildet wird. Die übrigen Sitze teilen sich *Economiesuisse*, Gewerbe- und Bauernverband sowie der Schweizerische Gewerkschaftsbund. Anlässlich der Revision der staatlichen Exportrisikogarantie 2004 schlug der Bundesrat wiederum vor, die mit der Aufsicht der Exportrisikoversicherung beauftragte Kommission neu nur noch mit unabhängigen Sachverständigen und ohne Verbandsvertreter/innen zu bilden.<sup>9</sup> Als Reaktion auf den Widerstand der Verbände sah der Bundesrat im Gesetzesprojekt die Schaffung eines Beirates vor, in welchen die Interessenvertreter/innen Einsitz erhalten sollten. Dieser Vorschlag scheiterte an einer parteiübergreifenden “neokorporatistischen Koalition” im Parlament.<sup>10</sup> Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften sind auch in der neu

<sup>9</sup> Sinnbildlich dazu ist ein Auszug aus der Botschaft des Bundesrates zum Bundesgesetz über die Schweizerische Exportrisikoversicherung vom 24.09.2004 (S. 46): “In der heutigen ERG-Kommission sind die politischen Interessen gegenüber dem betrieblichen Know-how Übergewichtet (Interessenvertreter von Exportwirtschaft, Arbeitnehmerschaft, Vertreter diverser Bundesstellen). Im Verwaltungsrat sollen deshalb Persönlichkeiten vertreten sein, welche die zur Führung des Exportrisikoversicherungsgeschäfts nötigen Fachkompetenzen mitbringen.”

<sup>10</sup> Der neokorporatistische Einfluss beschränkt sich in der Schweiz nicht auf die Phase der vorparlamentarischen Beratungen. Die Präsidenten der grösseren Wirtschaftsverbände sind in aller Regel auch im Parlament vertreten. 2004 traf dies auf Arbeitgeberseite – unter anderem – auf die Spitzen des Gewerbeverbandes (P. Triponez), des Verbandes der Maschinenindustriellen *Swissmem* (J. Schneider-Ammann), des Baumeisterverbandes (W. Messmer), des Bauernverbandes (H. Walter) oder des Versicherungsverbandes (N. Hochreutener) zu. Auf Arbeitnehmerseite galt dies – unter anderen – für die Präsidenten des Gewerkschaftsbundes (P. Rechsteiner), des Eisenbahnverbandes (E. Leuenberger), des kaufmännischen Verbandes (A. Tschäppät), des Verbands des Personal öffentlicher Dienste (Ch. Goll) sowie von *Travail.Suisse* (H. Fasel).

gegründeten Kommission vertreten und entscheiden weiterhin gemeinsam über die Vergabe von Versicherungsleistungen an schweizerische Exportunternehmen.

Die Sozialpartner sind folglich auch 15 Jahre nach der neoliberalen Offensive in den meisten ausserparlamentarischen Regulierungsinstanzen und Steuerungsorganen vertreten. In der Wirtschaftspolitik umfasst dies neben den erwähnten Wettbewerbs- und Exportrisikoversicherungskommissionen unter anderem die ausserparlamentarische Kommission für Wirtschaft oder den Aufsichtsrat der Nationalbank. In der Bildungspolitik kommt den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden die Aufgabe zu, die Reform des neuen Berufsbildungsgesetzes (2004) gemeinsam mit Bund und Kantonen umzusetzen. Schliesslich sind die Verbände insbesondere in der Sozialpolitik stark in das politische System integriert: Arbeitgeberverband und Gewerkschaftsbund sitzen in den Aufsichtsorganen der Alters- und Hinterlassenversicherung (AHV), der Invalidenversicherung (IV), der Arbeitslosenversicherung (ALV), der Unfallversicherungsanstalt (SUVA) sowie den paritätischen Institutionen der beruflichen Altersvorsorge.

Besonders schlecht vereinbar mit der These einer fundamentalen Schwächung des schweizerischen Neokorporatismus ist die Schaffung der flankierenden Massnahmen zur Einführung des freien Personenverkehrs. Dieses 1999 vom Parlament beschlossene und 2005 ergänzte Massnahmenpaket soll verhindern, dass der freie Personenverkehr mit der EU die schweizerischen Arbeitsbedingungen unter Druck setzt (Veuve 2001; Portmann 2002). Wichtigste Neuerung ist die Einsetzung tripartiter Arbeitsmarktkommissionen in den Kantonen sowie auf Bundesebene. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften werden in diesen Organen damit beauftragt, gemeinsam mit Staatsvertretern den Arbeitsmarkt zu beobachten und Unternehmen im Falle von missbräuchlichen Lohnunterbietungen zu sanktionieren. Als Sanktionsmöglichkeit ist unter anderem die erleichterte Allgemeinverbindlichkeit eines bestehenden GAV oder der Erlass eines Normalarbeitsvertrages mit verbindlichen Mindestlöhnen vorgesehen. Damit öffnet sich ein neues Feld der tripartiten Koordination. Während bis 2004 die Arbeitsverträge von ausländischen Erwerbstätigen (mit Ausnahme des Kantons Genf) einzig von den Behörden überprüft wurden, sind nun die Sozialpartner gemeinsam mit dem Staat verantwortlich für die stichprobenartige Kontrolle der Arbeitsbedingungen.

Wie erklärt sich das politische Gewicht der Arbeitnehmerverbände trotz starker Gegeninteressen? Hauptgrund ist das System der direkten Demokratie, das organisierten Interessen starke institutionelle Vetopunkte gibt:

“[Sie] schafft Einflusschancen und Obstruktionsmacht, die Arbeitnehmerverbände in anderen Ländern in diesem Ausmass vermissen müssen” (Armingeon 2000: 392–93). Die von den Gewerkschaften gewonnenen Referendumsabstimmungen über die Revision des Arbeitsgesetzes 1996, das Elektrizitätsmarktgesetz 2002 sowie die 11. AHV-Revision 2004 deuten darauf hin, dass die Gewerkschaften weiterhin ein relevanter Vetoplayer sind. Grössere wirtschafts- und sozialpolitische Reformen können nur schwerlich gegen ihren Widerstand durchgesetzt werden.

Dass die neokorporatistische Lösungsfindung dennoch in regelmässigen Abständen in Frage gestellt wird, liegt an den Kosten, die diese dem stärkeren Partner verursacht: “Referendumsresistente” Lösungen implizieren für die bürgerliche Mehrheit in Regierung und Parlament Kompromisse – das Entrichten von Side-payments (Fischer 2003) –, die in einem pluralistischen System nicht eingegangen werden müssten. Dies kann am Beispiel der Ausarbeitung der flankierenden Massnahmen II illustriert werden. Die Gewerkschaften machten ihre Unterstützung der Ausdehnung des freien Personenverkehrs auf die zehn neuen EU-Mitglieder 2004 von einer Anpassung der flankierenden Massnahmen abhängig. Ohne Verstärkung dieser Massnahmen gegen Lohnmissbräuche drohten sie, ein Referendum gegen die Ausdehnung zu ergreifen. Nach längerem Zögern akzeptierten Arbeitgeber- und Gewerbeverband, über Lösungen für bestehende Lücken in der Umsetzung der flankierenden Massnahmen zu diskutieren. Das Staatssekretariat für Wirtschaft setzte 2003 eine tripartite Arbeitsgruppe ein, welche eine Reihe von Gesetzesänderungen ausarbeitete. Diese Änderungsvorschläge kamen Ende 2004 als Paket ins Parlament und wurden von diesem in fast unveränderter Form verabschiedet. Einzelne Vertreter des bürgerlichen Wirtschaftsflügels äusserten im Nationalrat ihren Unmut darüber, dass die Unterstützung der Gewerkschaften so teuer erkaufte werden musste. Die Wortmeldung des Thurgauer Unternehmers und SVP-Nationalrats Peter Spuhler illustriert die Unzufriedenheit mit dem Gewicht der Verbände in der Gesetzgebung:

“Auch ich habe grösste Mühe mit der Politik und der Position des Arbeitgeberverbandes, speziell mit [dessen Direktor] Peter Hasler. Es kann nicht sein, dass zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverband und auch dem Bundesrat bereits ein Päckli geschnürt wird, bevor der politische Prozess beginnt. Das darf nicht sein und kann nicht sein. Da müssen wir uns dagegen wehren, speziell diejenigen in diesem Saal, die sich Wirtschaftsvertreter nennen” (Aus: Nationalratsprotokoll zu Personenfreizügigkeit, flankierende Massnahmen, Wortmeldung Peter Spuhler, 08.12.2004).

Nationalkonservative Kreise ergriffen in der Folge das Referendum gegen die Ausdehnung der Personenfreizügigkeit. In der Abstimmungskampagne setzten sich Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gemeinsam für die Vorlage ein. Diese wurde schliesslich mit 56% angenommen. Im Vorfeld der Abstimmung erklärte der damalige Direktor des Arbeitgeberverbandes, Peter Hasler, dass die Anpassung der flankierenden Massnahmen unabhängig sei, um die aussenpolitisch zentrale Vorlage vor dem Volk durchzubringen:

“Erneut verteidigte Hasler gestern mit deutlichen Worten die geplante Verstärkung der flankierenden Massnahmen. Sie wurde von den Arbeitgebern gemeinsam mit den Gewerkschaften ausgehandelt, was einzelnen Befürwortern der Personenfreizügigkeit wie dem Unternehmer Peter Spuhler (SVP/TG) sauer aufgestossen ist. ‘Wir können bestens mit den flankierenden Massnahmen leben’, sagte Hasler, ‘sie betonieren unseren Arbeitsmarkt keineswegs.’ Und an die Adresse von Spuhler meinte er, es sei ‘politisch naiv’, zu glauben, man gewinne diese Abstimmung ohne die Gewerkschaften” (*St. Galler Tagblatt*, 10.06.2005).

Diese Ausführungen bestärken die These, wonach das direktdemokratische System der Schweiz – trotz Polarisierung und schwierigerer Kompromissfindung – für eine gewisse Stabilität des Neokorporatismus sorgt (Armingeon 1997: 174). Die neokorporatistische Interessenskoordination scheint in der Schweiz weiterhin eine Voraussetzung für mehrheitsfähige Lösungen zu sein.

### **Entwicklung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervverbände**

Die Stabilität des Neokorporatismus hängt stark von der Repräsentativität der Sozialpartner ab. Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften sind nur dann in der Lage, eine koordinierende Funktion auszuüben, wenn sie über eine genügend starke Verankerung in ihrer Interessensgruppe – den Arbeitgebern oder den Arbeitnehmern – verfügen. Die Koordination zwischen den Interessen von Kapital und Arbeit verliert dann an Bedeutung, wenn die entsprechenden Organisationen zu viele Mitglieder und damit zu stark an Repräsentativität einbüßen. Die Unternehmen verfügen in der Schweiz traditionell über eine grosse organisatorische Geschlossenheit (Kriesi und Farago 1989; Kriesi 2006). Im Gegensatz dazu sind die Arbeitnehmervverbände in der Schweiz stärker fragmentiert, zudem ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit rund 20% gering im internationalen Vergleich (Ebbinghaus und Visser 2000). In diesem Kontext vertritt Armingeon (2000)

die These, wonach die schweizerischen Gewerkschaften unabhängig von den Schwankungen der Mitgliederzahlen über grossen politischen Einfluss verfügen dank ihrer Referendumsfähigkeit:

“Durch diese beträchtliche Entkoppelung von Mitgliederentwicklung und politischem Einfluss werden die Arbeitnehmerverbände in der Schweiz von einem zentralen Strukturproblem weitgehend entlastet, mit dem ihre Schwesterorganisationen in anderen Ländern in grossem Ausmass konfrontiert sind” (Armingeon 2000: 393).

Ich stimme nicht überein mit dieser These. Gewerkschaften (ebenso wie die Arbeitgeberverbände) sind auch in der Schweiz vital auf Mitglieder angewiesen, und zwar aus zwei Gründen. Erstens verleihen erst Mitglieder Repräsentativität und Legitimität: Verbände werden vom Bund und den Kantonen nur solange als Verhandlungspartner ernst genommen, als sie über eine gewisse Repräsentationsmacht verfügen. Zweitens finanzieren sich Gewerkschaften – ebenso wie die Arbeitgeberverbände – zu einem überwiegenden Teil über Mitgliederbeiträge. Die Grösse ihrer Apparate und die Fähigkeit, Referenden zu ergreifen und erfolgreiche Abstimmungskampagnen zu führen, hängen von den finanziellen Mitteln und somit von den Mitgliederbeständen ab. Während das Aushandeln und Umsetzen von GAV dank Solidaritätsbeiträgen keine Verlustgeschäfte für die Verbände sein müssen, stellen Unterschriftensammlungen und politische Kampagnen finanzielle Belastungen dar. Weniger Mitgliederbeiträge bedeuten demnach auch weniger politischen Einfluss. Folglich ist es denkbar, dass der schweizerische Neokorporatismus durch einen Mitgliederrückgang bei den Sozialpartnern von innen her ausgehöhlt wird. Aus diesem Grund soll in einem letzten Teil übersichtsartig die Entwicklung der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften diskutiert werden.

Auf *Arbeitgeberseite* wird die institutionalisierte Koordination zwischen den organisierten Interessen von Kapital und Arbeit von vier Entwicklungen in Frage gestellt. Eine erste Entwicklung hängt mit der Internationalisierung der Schweizer Unternehmen zusammen und hat sich in der Reorganisationswelle verschiedener Branchen- und Dachverbände niedergeschlagen. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Internationalisierung der Schweizer Wirtschaft forderten in den neunziger Jahre insbesondere Unternehmen in stark exportorientierten Sektoren mehr politische Schlagkraft und weniger Bürokratie von ihren Branchenverbänden (Kriesi 2006). Dies führte unter anderem beim einflussreichen Verband der Maschinenindustrie zu einer Rationalisierung der Strukturen und einem veränderten

öffentlichen Auftritt unter dem neuen Namen *Swissmem*. Zeitgleich wurde auch der Arbeitgeberverband der Chemie- und Pharmabranche zu einer schmerzhaften Restrukturierung gezwungen: 1998 wurde sein Budget halbiert und sein Personal um die Hälfte reduziert (Kriesi 2006: 51). Nach den Branchenverbänden erfasste die Reorganisationswelle auch die Dachverbände: 2000 wurde der Schweizerischer Handels- und Industrie-Verein (Vorort) mit der Gesellschaft zur Förderung der schweizerischen Wirtschaft (wf) zur neuen Dachorganisation *Economiesuisse* fusioniert.<sup>11</sup> Diese Restrukturierungen gingen mit Korrekturen am politischen Profil einher. Sowohl die Branchenverbände der Exportindustrie als auch die neue Dachorganisation stehen unter dem verstärkten Druck der Grossunternehmen, pointiert marktliberale Positionen durchzusetzen statt als staatstragende Verbände in den neokorporatistischen Institutionen Kompromisse auszuhandeln (Kriesi 2006: 51). Die von *Economiesuisse* mit viel Aufwand geführten, aber verlorenen Volksabstimmungen zum Elektrizitätsmarktgesetz (2002), zum Autobahnbau Avanti (2004) sowie zum Steuerpaket (2004) können als eine Folge dieser stärker polarisierten Verbandspolitik interpretiert werden.

Eine zweite Entwicklung hängt mit diesen Umbrüchen zusammen und betrifft die abnehmende Bereitschaft kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) in Exportsektoren, sich den Bedingungen eines Branchen-GAV zu unterwerfen. Die neoliberale Skepsis gegenüber starren Vertragsregulierungen sowie die von der Schweizerischen Volkspartei propagierte Ablehnung des "Verbandsfilzes" finden in den Arbeitgebern von exportorientierten KMU eine aufmerksame Zuhörerschaft. Eine Folge ist das Erstarken von Arbeitgeberverbänden, die Verhandlungen mit Gewerkschaften explizit ablehnen. Ein Beispiel ist der Maschinenbauerverband *Swissmechanic*. Bis Ende der neunziger Jahre stand dieser KMU-Verband im Schatten von *Swissmem*, des traditions- und einflussreichen Verbandes der Maschinenindustriellen. Doch während *Swissmem* seit 15 Jahren schrumpft, beschäftigen die bei *Swissmechanic* angeschlossenen Unternehmen heute fast viermal so viele Mitarbeitende wie vor 20 Jahren. Gewichtiger Unterschied zwischen den beiden Arbeitgeberverbänden: Im Gegensatz zu *Swissmem* schliesst *Swissmechanic* keine Gesamtarbeitsverträge ab, sondern bekämpft deren Geltungsbereich aktiv.<sup>12</sup> 2006 gingen beim Bund gegen die

---

<sup>11</sup> Der dritte Partner des geplanten grossen Zusammenschlusses, der Schweizerische Arbeitgeberverband, lehnte die Fusion hingegen ab (Kriesi 2006: 53).

<sup>12</sup> "Der Dachverband (*Swissmechanic*) profitiert von der wachsenden Antipathie der KMU

Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Metallbau-GAV, in früheren Jahren eine Routineangelegenheit, rund 150 Einsprachen ein, allesamt eingereicht von Mitgliedsbetrieben von *Swissmechanic*. In der Folge wurde die Allgemeinverbindlichkeit eines GAV zum ersten Mal in einer Bundesrats-sitzung traktandiert.<sup>13</sup>

Ein dritter bremsender Einfluss erwächst der Sozialpartnerschaft von einer neuen Generation von Managern und Personalverantwortlichen multinationaler Unternehmen. Für diese international geschulten und oft angelsächsisch geprägten Führungskräfte sind Gewerkschaften und kollektive Verhandlungen Überbleibsel der Industriegesellschaft, von welchen sie sich für ihre Dienstleistungsunternehmen wenig Nutzen versprechen. Interessenskonflikte zwischen Belegschaft und Management sollen innerhalb des Unternehmens gelöst werden, wobei der Human Resources Abteilung eine vermittelnde Rolle zugeordnet wird. Eine solche Unternehmensphilosophie war am Ursprung eines der längeren Arbeitskonflikte der letzten Jahre in der Schweiz, dem Streik 2003 bei der Telekomunternehmung *Orange*. In der Folge der Ankündigung einer Betriebsschliessung in Bussigny (Waadt) trat die Belegschaft in einen unbefristeten Streik, um *Orange* zu Verhandlungen mit der *Gewerkschaft Kommunikation* über einen Sozialplan zu zwingen. Über die Presse liess die Direktion von *Orange* verlauten, Verhandlungen mit externen Arbeitnehmervertretern entsprächen nicht ihrer Firmenkultur. Man spreche bei *Orange* direkt mit den Angestellten (*Le Temps*, 22.02.2003). Es bedurfte zwölf weiterer Streiktage und einer Intervention der Volkswirtschaftsdirektorin des Kanton Waadts, um *Orange* zu Verhandlungen mit der *Gewerkschaft Kommunikation* zu bewegen.

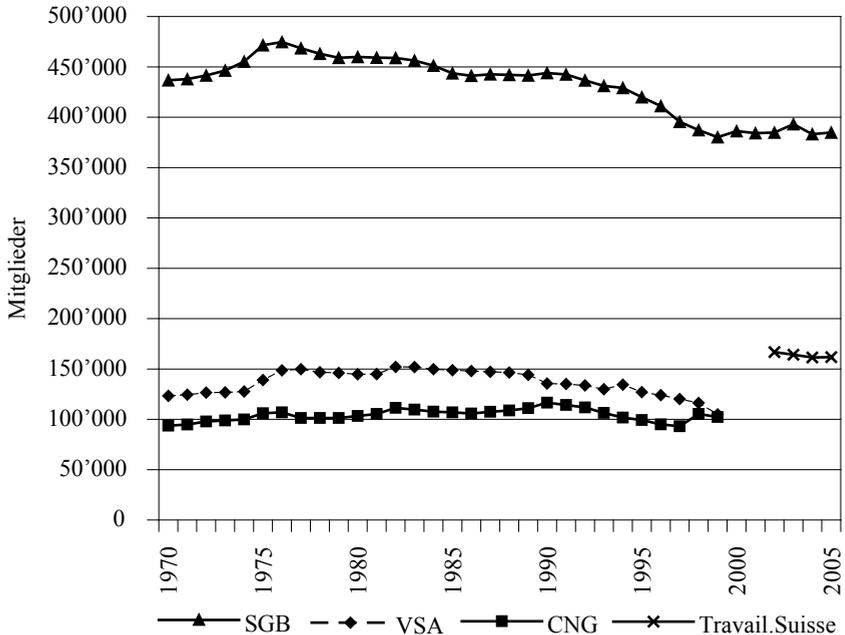
Die integrierende Funktion von Arbeitgeberverbänden wird in der Schweiz durch eine vierte und letzte Entwicklung beschnitten. In neuen Dienstleistungssektoren bestehen oft gar keine Arbeitgeberverbände. So fehlen beispielsweise in der Telekom-, Informatik- oder Flugverkehrsbranche Verbände auf Sektorebene, die als Vertragspartner für Gesamtarbeitsverhandlungen in Frage kommen würden. In diesen Bereichen bedingt die

---

gegen allzu viel sozialpartnerschaftlichen Ballast. ‘Speziell kleine, agile Unternehmen, die sich mit Innovationen auf dem Weltmarkt behaupten müssen, sind nicht mehr bereit, sich dem schwerfälligen Regime eines Gesamtarbeitsvertrages zu unterwerfen’, sagt *Swissmechanic*-Direktor Welna” (*Tagesanzeiger* 10.07.2006).

<sup>13</sup> Mündliche Kommunikation mit dem damals geschäftsführenden Sekretär des SGB, Serge Gaillard, Bern, Juli 2006.

Abbildung 5: Entwicklung der Mitgliederzahlen der Arbeitnehmerdachverbände in der Schweiz



Quelle: SGB.

Anmerkung: SGB: Schweizerischer Gewerkschaftsbund; VSA: Verband schweizerischer Angestellter; CNG: Christlich-nationaler Gewerkschaftsbund. Travail.Suisse: Fusionsresultat von CNG und Teilen VSA.

Verankerung des Neokorporatismus zuerst den Zusammenschluss der Unternehmen zu einem Branchenverband.

Es ist schwierig abzuschätzen, wie nachhaltig diese Umwälzungen auf Arbeitgeberseite die Verbandslandschaft verändern werden. Es scheint trotz Restrukturierungen nicht so, als ob die in der Schweiz traditionell stabilen Arbeitgeberorganisationen den baldigen Niedergang zu fürchten hätten. Die Veränderungen seit 1990 waren tief greifender auf der *Arbeitnehmerseite*. Abbildung 5 zeigt, dass die Arbeitnehmerverbände in den neunziger Jahren einen massiven Aderlass hinnehmen mussten. Die Konjunkturkrise und der Strukturwandel der Wirtschaft – Deindustrialisierung, Höherqualifizierung der Berufsstruktur sowie Restrukturierungen in den öffentlichen Infrastrukturbetrieben – trafen die Gewerkschaften im Rückenmark. Zwischen 1991 und 2005 gingen in der Schweiz 195'000 Stellen in der Industrie und dem verarbeitenden Gewerbe verloren. Alleine in den zwei

gewerkschaftlichen Kernbranchen Maschinenindustrie (Hochburg der ehemaligen Industriegewerkschaft SMUV) und der Bauwirtschaft (Hochburg der ehemaligen Baugewerkschaft GBI) verschwanden je 45'000 Arbeitsplätze. Dieser Stellenabbau in der Produktion schlug sich direkt in den Mitgliederzahlen der Dachverbände nieder. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) verlor zwischen 1990 und 1999 14% seiner Mitglieder, der Verband Schweizerischer Angestellter (VSA) 21% und der Christlich-Nationale Gewerkschaftsbund (CNG) 12%.

Hinter diesen massiven Verlusten verbergen sich jedoch Umschichtungen in der Mitgliederstruktur. 1990 befanden sich unter den Mitgliedern des mit Abstand grössten Dachverbandes SGB nur 56'500 Frauen; 2005 waren es 89'000. Innerhalb von acht Jahren organisierte die 1996 gegründete (und 2004 in *Unia* aufgegangene) SGB-Gewerkschaft *unia* 20'000 Beschäftigte der privaten Dienstleistungen, insbesondere des Verkaufs und Gastgewerbes. Diese Aufholaktionen ändern jedoch wenig daran, dass die Schweizer Gewerkschaften international einen substantiellen Rückstand in der Organisation des privaten Tertiärsektors aufweisen (Oesch 2006: 160–78).

Die Entwicklung der Mitgliederzahlen deutet auf eine Schwächung der integrierenden Funktion der Gewerkschaften hin. Zwei Faktoren plädieren jedoch für eine vorsichtige Einschätzung. Erstens haben nicht alle Arbeitnehmerverbände Mitglieder eingebüsst. Grosse Verluste verzeichneten Arbeitergewerkschaften, deren Organisationsbereich in der Industrie, dem Baugewerbe oder in den öffentlichen Infrastrukturbetrieben (Post und Eisenbahn) liegt. Im Gegensatz dazu sind die autonomen *Berufsverbände* des öffentlichen Sektors in den letzten 12 bis 15 Jahren stark gewachsen. Zwischen 1990 und 2003 vergrösserte der Lehrerverband seine Mitgliederzahl um 48% (auf 49'000 Mitglieder), der Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männern um 21% (auf 26'000 Mitglieder) und der Polizeibeamtenverband um 20% (auf 21'000 Mitglieder). Colin Crouch (1990: 359) hatte bereits anfangs neunziger Jahre auf den europaweiten Vormarsch von Berufsverbänden hingewiesen, der sich im Schatten der stagnierenden Gewerkschaften abspielt.

Zweiter Grund zu einer vorsichtigen Einschätzung ist die interne Reorganisationswelle, die die Gewerkschaften Ende der neunziger Jahre eingeleitet haben. Fusionen zwischen Branchenverbänden einerseits, Dachverbänden andererseits haben zu einer Rationalisierung und wohl auch Stärkung der internen Strukturen der Gewerkschaften geführt. Auf der Branchenebene haben sich seit 1998 rund zwanzig Einzelverbände zu

fünf grösseren Einheiten zusammengeschlossen. Das Resultat sind *syna* in der Industrie und dem Bau (Fusion 1998, 60'000 Mitglieder), *Comedia* in Druck, Buchhandel und Journalismus (1998, 15'000), *Transfair* im öffentlichen Bereich (2000, 15'000), *Unia* in Industrie, Bau und privaten Dienstleistungen (2004, 200'000) sowie *Angestellte Schweiz* im Maschinenbau und der Chemie (2006, 27'000).<sup>14</sup> Insbesondere mit der Gründung der Grossgewerkschaft *Unia* ist ein neuer Machtfaktor auf Seiten der Arbeitnehmerverbände entstanden. Die Ausnützung der grössenbedingten Skalenerträge und die Professionalisierung der Strukturen scheinen hier zu einer Stärkung des gewerkschaftlichen Einflusses zu führen.

Parallel zur Fusionswelle auf der Ebene der Einzelverbände haben sich auch die Dachverbände reorganisiert. An seinem Kongress 1998 hatte der SGB entschieden, sich gegenüber Angestelltenverbänden und Berufsorganisationen zu öffnen. In der Folge stiessen sieben neue Verbände zum SGB, darunter der Bankpersonalverband sowie der Personalverband des Bundes (je 12'000 Mitglieder). 2003 schloss sich der zweitgrösste Dachverband, der christlich-nationale Gewerkschaftsbund CNG, mit einigen Angestelltenverbänden zu *Travail.Suisse* zusammen. Beide Initiativen gehorchen derselben Logik. Sie sind Versuche, die historische Trennlinie zwischen Arbeitergewerkschaften und Angestelltenverbänden zu überwinden. Angesichts der Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt befinden sich insbesondere die Gewerkschaften in Zugzwang, neue Berufsgruppen in ihre Organisationen zu integrieren.

Neben organisatorischen Zusammenschlüssen wurde das Ziel einer grösseren Kohäsion von den grossen Dachverbänden auch auf politischer Ebene verfolgt. Seit anfangs 2000 hat sich die so genannte Ebenrainkonferenz als Koordinationsgremium aller grösseren Arbeitnehmerverbände in der Schweiz etabliert. Diese verstärkte Koordination hat dazu geführt, dass seit einigen Jahren die Arbeitnehmerverbände über die Kragen- und Konfessionslinien hinweg gemeinsame Positionen in der Wirtschafts- und Sozialpolitik vertreten. Die FDP betitelte diese Schliessung in den Arbeitnehmerreihen 2003 als eine "kalte linke Übernahme [der Angestelltenverbände durch] die traditionellen Gewerkschaften" und gab eine Machbarkeitsstudie für die Gründung einer bürgerlichen Gewerkschaft in Auftrag (FDP-Pressedienst, 18.09.2003).

---

<sup>14</sup> Der für 2009 geplante Zusammenschluss zwischen dem *Schweizerischen Eisenbahnerverband* und der *Gewerkschaft Kommunikation* zu einem Verband der öffentlichen Netzwerkbetriebe (80'000 Mitglieder) wurde auf weiteres ausgesetzt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Entwicklungen der neunziger Jahre sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerverbände geschwächt haben. Die Verbände auf beiden Seiten waren einer tiefgreifenden Reorganisationswelle ausgesetzt. Insbesondere die Gewerkschaften haben unter dem Wandel in der Beschäftigungsstruktur gelitten. Sie haben einerseits darauf reagiert, indem sie durch Fusionen rationalere Organisationsstrukturen geschaffen haben. Andererseits haben sie ihr politisches Gewicht zu stärken versucht, indem sie die Zusammenarbeit mit anderen Arbeitnehmerverbänden über die Standes- und Konfessionsgrenzen hinweg intensiviert haben.

## **Diskussion**

Ausgangspunkt dieses Beitrages war die Frage, ob die Koordination zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in den industriellen Arbeitsbeziehungen sowie der Wirtschafts- und Sozialpolitik abgenommen hat. Wenig spricht dafür, dass der schweizerische Neokorporatismus von einem pluralistischen Marktmodell abgelöst wird. Dennoch befindet sich der Neokorporatismus seit anfangs der neunziger Jahre in einem beschleunigten Wandel, der noch nicht abgeschlossen ist.

Im Bereich der industriellen Beziehungen haben die Dezentralisierung der Lohnverhandlungen von der Branchen- auf die Betriebsebene sowie die Individualisierung der Lohnpolitik dazu geführt, dass die Arbeitsbedingungen in einem wachsenden Teil der Wirtschaft von den Unternehmen alleine bestimmt werden. Gegen eine allgemeine Abnahme der überbetrieblichen Koordination spricht jedoch, dass im Hinblick auf die Einführung der Personenfreizügigkeit mit der EU Gesamtarbeitsverträge als Regulierungsinstrumente wiederentdeckt worden sind. Der Bund und die Kantone haben diese Entwicklung aktiv gefördert mit einem stärkeren Rückgriff auf die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Verträgen. Parallel dazu sind in privaten Dienstleistungsbranchen erstmals GAV unterzeichnet worden. Schliesslich ist im Kontext der flankierenden Massnahmen die Bedeutung von gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhnen gestiegen (Prey, Widmer und Schmid 2002; Oesch und Rieger 2006).

Im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik waren die neunziger Jahre eine Zeit der zahlreichen internen (u.a. Arbeitsgesetz, Arbeitslosenversicherung, Kartellgesetz, neues Landwirtschaftsgesetz) und externen Reformen (u.a. WTO-Uruguay Runde, Bilaterale Abkommen mit der EU).

Diese Reformen entsprangen zu einem wichtigen Teil demselben neoliberalen "Revitalisierungsprogramm", das auch den Einfluss der Sozialpartner auf den Politikprozess reduzieren sollte (Mach 1999). Dieses Unterfangen ist nur sehr beschränkt gelungen. Die stärkere Polarisierung und Mediatisierung der Politik scheint zwar zu einer kleinen Gewichtsverschiebung in der *Politikentwicklung* weg von den Verbänden hin zum Parlament und Bundesrat geführt zu haben (Mach, Häusermann und Papadopoulos 2003; Häusermann, Mach und Papadopoulos 2004). In der *Politikausführung* im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik sind Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften jedoch weiterhin in den meisten ausserparlamentarischen Regulierungsinstanzen und Steuerungsorganen vertreten. In den 2004 geschaffenen tripartiten Kommissionen zu den flankierenden Massnahmen sind ihnen ebenso wie in der Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes zusätzliche öffentliche Aufgaben übertragen worden. Es scheint deshalb, als ob in der schweizerischen Referendumsdemokratie grössere Reformvorhaben ohne die Interessenskoordination zwischen den Sozialpartnern weiterhin zum Scheitern verurteilt seien.

Trotz meiner These der relativen Stabilität sehe ich zwei Tendenzen, die den Neokorporatismus mittelfristig vor grosse Herausforderungen stellen könnten. Die erste Herausforderung entspringt der Arbeitgeberseite und betrifft die abnehmende Bereitschaft der Unternehmen, sich Wirtschaftsverbänden unterzuordnen. Das abnehmende Interesse an Verbandsangelegenheiten widerspiegelt sich unter anderem darin, dass multinationale Unternehmen mit Sitz in der Schweiz nicht mehr ihre Spitzen, sondern Vertreter des mittleren Kaderns in die Verbände delegieren. Parallel zur Abnahme der Autorität von Arbeitgeberverbänden fällt auch das Interesse der Unternehmen, ihre Arbeitsbedingungen sozialpartnerschaftlich regeln zu wollen. Das Beispiel der Telekommunikationsbranche zeigt, dass selbst Unternehmen mit detaillierten Betriebs-GAV wie die *Swisscom* einzelbetriebliche Regelungen einem Branchen-GAV vorziehen.

Die zweite Herausforderung hängt eng mit dieser Tendenz zusammen: Sind die Gewerkschaften in der Lage, ausserhalb ihrer traditionellen Kernbranchen (Bauwirtschaft, öffentliche Infrastrukturbetriebe, einzelne Industriebranchen) Verhandlungsmacht aufzubauen und damit die Unternehmen zu kollektiven Lösungen zu bewegen? Ein solches Unterfangen impliziert einerseits, dass die Gewerkschaften den Aufbau in den privaten Dienstleistungen schaffen – das explizite Ziel der Grossgewerkschaft *Unia*. Andererseits entscheidet sich diese Frage daran, ob die wachsenden Berufsverbände im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen zu eigent-

lichen Sozialpartnern werden, die mit den Arbeitgebern GAV abschliessen und so die industriellen Beziehungen auf neue Bereiche ausdehnen. Die erfolgreiche Ausdehnung der kollektiven Arbeitsbeziehungen auf wachsende Dienstleistungsbranchen hängt insbesondere davon ab, ob die Arbeitnehmerverbände Organisationsmodelle für die gut qualifizierten Beschäftigten finden. In der Literatur wird regelmässig darauf hingewiesen, dass mit steigender Qualifikation die Machtasymmetrie im Arbeitsverhältnis und damit auch das Interesse der Beschäftigten an kollektiven Verhandlungen abnimmt (Hyman 1992: 154; Regini 2003: 173). Dementsprechend müssen für die Organisation und kollektive Vertretung dieser Arbeitnehmergruppen neue Antworten entwickelt werden. Denn das Arbeitsmarktfundament, auf welchem das heutige System der schweizerischen Sozialpartnerschaft aufbaut, schrumpft, während die gut qualifizierten Dienstleistungsberufe weiter wachsen (Oesch 2006). Ohne Verbreiterung dieses Fundaments sind die Tage des Neokorporatismus trotz seiner relativen Stabilität gezählt.

## Bibliographie

- Arbeitsgruppe für Geschichte der Arbeiterbewegung (Hrsg.) (1975). *Schweizerische Arbeiterbewegung: Dokumente zu Lage, Organisation und Kämpfen der Arbeiter von der Frühindustrialisierung bis zur Gegenwart*. Zürich: Limmat Verlag.
- Armingeon, K. (1997). Swiss Corporatism in Comparative Perspective. *West European Politics* 20(4): 164–79.
- (2000). Schweizer Gewerkschaften im internationalen Vergleich: Gemeinsamkeiten und Unterschiede. In Armingeon, K. und S. Geissbühler (Hrsg.), *Gewerkschaften in der Schweiz: Herausforderungen und Optionen*. Zürich: Seismo (391–407).
- Bauer, T. und B. Baumann (1992). Die Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz im Jahre 1991. *Die Volkswirtschaft* 65(5): 54–60.
- Bonoli G. und A. Mach (2000). Switzerland: Adjustment Politics Within Institutional Constraints. In Scharpf, F. und V. Schmidt (Hrsg.), *Welfare and Work in the Open Economy: Diverse Responses to Common Challenges*. Oxford University Press (131–73).
- Crouch, C. (1990). Afterword. In Baglioni, G. und C. Crouch (Hrsg.), *European Industrial Relations: The Challenge of Flexibility*. London: Sage Publications (356–62).

- (1993). *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Clarendon Press.
- De Pury, D. et al. (1995). *Mut zum Aufbruch: Eine wirtschaftspolitische Agenda für die Schweiz*. Zürich: Orell Füssli.
- Ebbinghaus, B. und J. Visser (2000). *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan.
- Fischer, A. (2003). Veto Players and the Enforceability of Side-Payments: The Swiss Decision Making Process on the Flanking Measures to the Agreement on Free Movement of Persons with the European Union. *Swiss Political Science Review* 9(2): 27–58.
- Flanagan, R. (1999). Macro-Economic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective. *Journal of Economic Literature* 37(3): 1150–75.
- Fluder, R. und B. Hotz-Hart (1998). Switzerland: Still as Smooth as Clock Work? In Ferner, A. und R. Hyman (Hrsg.), *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell (262–82).
- Häubi, R. und W. Weber (2005). Kollektive Arbeitsstreitigkeiten des Jahres 2004. *Die Volkswirtschaft* 78(11): 51–53.
- Häusermann, S., Mach, A. und Y. Papadopoulos (2004). From Corporatism to Partisan Politics: Social Policy Making Under Strain in Switzerland. *Swiss Political Science Review* 10(2): 33–59.
- Hug, K. (1993). Für die Entschlackung der Gesamtarbeitsverträge. *Neue Zürcher Zeitung* 23.03.1993.
- Hyman, R. (1992). Trade Unions And The Disaggregation Of The Working Class. In Regini, M. (Hrsg.), *The Future of Labour Movements*. London: Sage (150–68).
- Kriesi, H. (1998). *Le système politique Suisse*. Paris: Economica.
- (2006). Institutional Filters and Path Dependency: The Impact of Europeanization on Swiss Business Associations. In Streeck, W., Grote, J., Schneider, V. und J. Visser (Hrsg.), *Governing Interests: Business Associations Facing Internationalization*. London: Routledge (49–67).
- Kriesi, H. und P. Farago (1989). The Regional Differentiation of Business Interest Associations in Switzerland. In Coleman, W. und H. Jacek (Hrsg.), *Regionalism, Business Interests and Public Policy*. London: Sage (153–72).
- Lehmbruch, G. (1996). Die korporative Verhandlungsdemokratie in Westmitteleuropa. *Swiss Political Science Review* 2(4): 19–45.

- Linder, W. (1994). *Swiss Democracy: Possible Solutions to Conflict in Multicultural Societies*. London: Macmillan.
- Mach, A. (1999). *Globalisation, néo-libéralisme et politiques publiques dans la Suisse des années 1990*. Zürich: Seismo.
- (2000). Les relations industrielles dans la Suisse des années 1990: une lente évolution vers le modèle anglo-saxon? In Armingeon, K. und S. Geissbühler (Hrsg.), *Gewerkschaften in der Schweiz: Herausforderungen und Optionen*. Zürich: Seismo (153–90).
- (2002). Economists as Policy Entrepreneurs and the Rise of Neo-liberal Ideas in Switzerland During the 1990s. *European Electronic Newsletter of Economic Sociology*.
- (2006). *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes: La législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*. Zürich: Rüegger.
- Mach, A., Häusermann, S., und Y. Papadopoulos (2003). Economic Regulatory Reforms in Switzerland: Adjustment without European Integration, or How Rigidities Become Flexible. *Journal of European Public Policy* 10(2): 301–18.
- Mach A. und D. Oesch (2003). Collective Bargaining between Decentralization and Stability: A Sectoral Model Explaining the Swiss Experience during the 1990s. *Industrielle Beziehungen* 10(1): 160–82.
- Mach, A. und F. Widmer (2004). Davantage se politiser et devenir un facteur de pouvoir: Les rapports changeants de la FTMH au politique (1970–2004). In Mach, A. und F. Widmer (Hrsg.), *Voies multiples, but unique. Regard sur le syndicat FTMH 1970–2000*. Lausanne: Editions Payot (119–27).
- Oesch, D. (2001a). Arbeitszeiten in der Schweiz: Eine Untersuchung der Entwicklung in 14 Branchen. *SGB-Dossier 8*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- (2001b). Kollektive Lohnverhandlungen: Neue Herausforderungen für die Gewerkschaften. *SGB-Dossier 11*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- (2006). *Redrawing the Class Map: Institutions and Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Basingstoke: Palgrave.
- Oesch, D. and A. Rieger (2006). Mindestlohnpolitik via Tarifverhandlungen: Erfahrungen der gewerkschaftlichen Mindestlohnkampagne in der Schweiz. In Schulten, T., Bispinck, R. und C. Schäfer (Hrsg.), *Mindestlöhne in Europa*. Hamburg: VSA-Verlag (225–45).

- Papadopoulos, Y. (1997). *Les processus de décision fédéraux en Suisse*. Paris: L'Harmattan.
- Portmann, W. (2002). Flankierende Massnahmen zum Abkommen über die Freizügigkeit. In Thürer, D., Weber, R. und R. Zäch (Hrsg.), *Bilaterale Verträge Schweiz-EG*. Zürich: Schulthess (267–303).
- Prey, H., Widmer, R. und H. Schmid (2002). *Mindestlöhne in der Schweiz. Analyse der Mindestlohn- und Arbeitszeitregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen von 1999–2001*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Regini, M. (2003). Work and Labour in Global Economies: The Case of Western Europe. *Socio-Economic Review* 1(2): 165–84.
- Renneberg, P. (2005). *Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Rieger, A. (2001). Chancen für eine offensivere Orientierung der Gewerkschaften. *Widerspruch* 40: 114–24.
- (demnächst 2008). Entwicklung und Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz. In Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.), *Handbuch kollektives Arbeitsrecht*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- Schäppi, H. (1998). Gewerkschaftliche Lohnpolitik. *Input* 3: 6–8.
- Soskice, D. (1990). Wage Determination: The Changing Role Of Institutions In Advanced Industrialized Countries. *Oxford Review Of Economic Policy* 6(4): 36–61.
- Veuve, D. (2001). Mesures d'accompagnement de l'accord sur la libre circulation des personnes. In Felder, D. und C. Kaddous (Hrsg.), *Accords bilatéraux Suisse-UE*. Basel: Helbing und Lichtenhahn (289–301).
- Wiesendanger Martinovits, M. (1993). Gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse für 1993. *Die Volkswirtschaft* 66(6): 51–55.

---

### **Moins de coordination, plus de marché? Relations industrielles et néocorporatisme en Suisse depuis 1990**

Cet article étudie l'hypothèse selon laquelle les relations industrielles suisses s'éloignent du modèle rhénan coordonné, pour s'approcher du modèle libéral anglo-saxon. Sont examinés le degré de coordination entre associations d'employeurs et syndicats, premièrement dans les relations collectives du travail et deuxièmement dans le développement et la mise en œuvre de la politique. Dans un troisième temps, je m'intéresse

à l'évolution de la représentativité des associations d'employeurs et des syndicats depuis le début des années 1990. Je ne trouve que peu d'indices empiriques en faveur de la thèse selon laquelle la Suisse ne serait plus un modèle coordonné. La décentralisation et l'individualisation de la politique salariale ont réduit le degré de coordination, mais l'influence des conventions collectives du travail a fortement augmenté dans le cadre de la libre circulation des personnes. Dans la formulation et mise en œuvre des politiques économiques et sociales, les associations d'employeurs et d'employés restent des *vetoplayers*.

### **Less Coordination, More Market? Industrial Relations and Neocorporatism in Switzerland since 1990**

This article examines the argument that Switzerland's system of industrial relations is moving away from the coordinated Rhine model towards the liberal anglosaxon model. This article focuses on the extent of coordination between business associations and trade unions within the realm of industrial relations and within the system of policy development and execution. Attention is then shifted to the membership evolution of business associations and trade unions over the last 15 years. I find little empirical support for the thesis that Swiss politics and industrial relations are moving away from a coordinated model. Decentralization and individualization of wage setting may well have reduced coordination, but the introduction of free movement of labour has strongly increased the relevance of collective agreements. Likewise, business associations and unions continue to act as *vetoplayers* in the social and economic policy making.

---

*Daniel Oesch* ist Lehrbeauftragter am Institut für Politikwissenschaft der Universität Genf. Er interessiert sich für Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, die soziale Schichtung und das Wahlverhalten. Neben seiner Forschungstätigkeit arbeitet er seit 2002 teilzeit als politischer Sekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes.

*Korrespondenzadresse:* RESOP, Institut für Politikwissenschaft, Universität Genf, Bd. du Pont d'Arve 40, CH-1211 Genf 4, Schweiz. E-Mail: [daniel.oesch@politic.unige.ch](mailto:daniel.oesch@politic.unige.ch).