

# GAV: Und wieder ist für drei Jahre Ruhe

Moderation und Gesprächsaufzeichnung **Robert Helmy** Bilder **Cornelia Sigrist**

## Die Teilnehmer am runden Tisch

Peter Ziebold, Leiter der GAV-Verhandlungsdelegation des SMGV

Albert Germann, Ressortleiter Sektor Gewerbe, Bereich Maler Gipser, Unia

Ernst Zülle, Zentralsekretär Syna, Branchenleiter Baugewerbe

Peter Baeriswyl, Verbandsdirektor SMGV

**Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Maler- und Gipsergewerbe 2009 bis 2011 ist unter Dach und Fach und konnte am 1. April 2009 eingeführt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind froh darüber. Am runden Tisch diskutierten Vertreter beider Seiten über das erzielte Resultat. Sie liessen trotz grosser Zufriedenheit durchschimmern, dass das letzte Wörtchen noch nicht gesprochen wurde.**

**Peter Ziebold, Sie haben sich vor Kurzem an der Delegiertenversammlung des Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verbandes in Schaan sehr zufrieden über das verhandelte GAV-Resultat gezeigt. Weshalb eigentlich?**

*Ziebold:* Zunächst einmal bin ich zufrieden, dass wir überhaupt ein Verhandlungsergebnis erzielt haben. Das heisst, wir haben keinen vertragslosen Zustand. Zweitens haben wir gute Inhalte verhandelt, und zwar nicht nur für die Arbeitgeberseite, sondern auch für die Arbeitnehmerseite. So ist die Regelung für die Mittagsentschädigung griffiger geworden. Sehr gut sind für uns auch die beiden neuen Lohnkategorien, die

wir einführen konnten, nämlich der Hilfsarbeiter im zweiten Jahr und der Lehrabgänger im dritten Jahr nach der Lehre. Die neuen Kategorien erfüllen Forderungen von Arbeitgebern vor allem auch aus ländlichen Regionen, in welchen wir immer etwas Mühe hatten mit dem grossen Lohnsprung vom Lehrabgängerlohn im zweiten Jahr nach der Lehre zum gelernten Berufsarbeiter.

**Viel Zufriedenheit auf SMGV-Seite! Werden da die Arbeitnehmer nicht skeptisch?**

*Germann:* Nein. Auch unsere Leute bezeichnen das Ergebnis als gut. Das Resultat scheint mir immer dann gut zu sein, wenn keine der beiden Seiten «untendurch» musste. Herr Ziebold hat bereits Punkte genannt. Für mich als Gewerkschafter sind auch die Verbesserung der Ferienregelung (zwei zusätzliche Ferientage bis 2011 eingeführt) und der automatische Teuerungsausgleich wesentliche Punkte. Sehr gut finde ich auch, dass wir uns bei den Vertragsverhandlungen auf einen Drei-Jahres-Rhythmus geeinigt haben (statt alle zwei Jahre).

**Beide Seiten sind zufrieden. Können wir demnach die Verhandlungen für alle Zeiten abbrechen?**

*Zülle:* Jeder Abschluss eines Vertrages ist ein Zwischenschritt. Man hat immer Ziele im Hinterkopf, die man später mal erreichen will. Aber man kann in einer Verhandlungsrunde nicht einfach for-



Albert Germann: «Das Resultat scheint mir immer dann gut zu sein, wenn keine der beiden Seiten «untendurch» musste. Für mich als Gewerkschafter sind die Verbesserung der Ferienregelung und der automatische Teuerungsausgleich wesentliche Punkte.»



Haben sich an den runden Tisch gesetzt, um über den derzeit gültigen GAV für das Maler- und Gipsergewerbe zu diskutieren: Peter Ziebold, Albert Germann, Peter Baeriswyl und Ernst Zülle (im Uhrzeigersinn von oben Mitte). Moderiert wurde das Gespräch von Robert Helmy (links).

dern bis zum Geht-nicht-mehr. Klar, ich bin auch froh, dass wir gerade jetzt – in der Wirtschaftskrise – es geschafft haben, einen GAV auszuhandeln, der die Mindestlöhne und alles Weitere vorgibt, damit der Konkurrenzkampf mit gleich langen Spiessen gefochten werden kann und auch ausländische Firmen sich an unser Lohnniveau halten müssen. Aber ich verhehle nicht, dass es für mich in einzelnen Punkten Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Mir fehlt beispielsweise nach wie vor eine Lösung für den flexiblen Altersrücktritt bei den Malern und Gipsern. Zu diesem Punkt ist von SMGV-Seite ein russisches «Njet» gekommen. Enttäuschend ist für mich auch, dass wir bei den gelernten Berufsarbeitern mit drei Jahren Berufserfahrung den Sockellohn von 5000 Franken nicht realisiert haben.

*Baeriswyl ergänzend:* So ein Verhandlungsergebnis ist immer ein Gesamtpaket. Wenn wir das Verhandlungsergebnis anschauen, gibt es Änderungen, die beide Seiten begrüßen, so beispielsweise die Geltungsdauer von drei Jahren und die Einführung der Kau-

tionspflicht. Dann gibt es Punkte, wo wir nachgegeben haben: Bei den zusätzlichen Ferien und bei der Lohnerhöhung, welche etwas höher ist als die Teuerung. Ich war bis anhin schon an sechs bis sieben Verhandlungsrunden dabei. Insgesamt schätze ich dieses Resultat als eines der ausgewogensten ein.

**Der Blick auf die Tabelle der Sockellöhne verwundert allerdings. Noch im dritten Jahr nach der Lehre verdient man nicht so viel wie ein gelernter Berufsarbeiter. Ein Armutszeugnis für das Ausbildungswesen des Verbandes?**

*Ziebold:* Man könnte es so auslegen, aber wie schon erwähnt kam der Wunsch nach einer feineren Lohnstruktur aus ländlichen Gegenden mit einem tieferen Lohnniveau, dem die Verhandlungsdelegation des SMGV unbedingt Rechnung tragen wollte. Man sollte aber bedenken, dass wir hier von Mindestlöhnen sprechen. Das ist nicht der effektiv verdiente Lohn. Entscheidend ist, was der Mitarbeiter leistet und kann, und dementsprechend wird er entlohnt. Ansonsten verlässt er das Unternehmen sowieso. →

### Mittagsentschädigung

Jetzt ist klar formuliert, was bis anhin schon Usanz war: Für die Mittagsentschädigung kann der Betrieb in Absprache mit den Arbeitnehmern für die Dauer des GAV zwischen einer pauschalen Entschädigung (262 Franken pro Monat) oder einer Entschädigung pro Mahlzeit wählen. Die gewählte Variante gilt kollektiv für alle Mitarbeitenden des Betriebs. Bei Entschädigung pro Mahlzeit muss der Mitarbeiter eine Quittung beibringen. Entschädigt werden bis maximal 20 Franken pro Mahlzeit, die in einem Restaurant, einer Imbissstube oder einer Kantine eingenommen worden sein muss.



Ernst Zülle: «Den Mindestlohn kann man nur dann hoch ansetzen, wenn man dafür bei den Lehrabgängern Konzessionen macht. Wenn wir nur *einen* Mindestlohn haben, der dann auch noch tief ist, besteht die Gefahr, dass ausländische Firmen, die Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, auch bei gut qualifizierten Leuten ständig mit Mindestlöhnen kalkulieren.»

*Baeriswyl:* Die Abstufung hat in der Tat ihr Dafür und Dawider. Wir haben errechnet, dass es über zehn Jahre dauert, bis ein gelernter Maler die Lohnsumme des Hilfsarbeiters – beide auf dem Minimallohn – eingeholt hat.

*Zülle:* Berufserfahrung heisst auch, dass man effizienter arbeitet, von daher finde ich die Abstufung gerechtfertigt. Aber darüber hinaus geht es den Gewerkschaften um einen möglichst hohen Mindestlohn. Und den Mindestlohn kann man nur dann hoch ansetzen, wenn man dafür bei den Lehrabgängern Konzessionen macht. Wenn wir nur *einen* Mindestlohn haben, der dann auch noch tief ist, besteht die Gefahr, dass ausländische Firmen, die Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, auch bei gut qualifizierten Leuten ständig mit Mindestlöhnen kalkulieren. Im Holzbau haben wir mit dem System mit zehn Jahrringen gute Erfahrungen gesammelt.

**Wenn zunehmende Effizienz sich bei den Mindestlöhnen niederschlägt, sollte der Mechanismus doch auch in umgekehrter Richtung funktionieren – bei abnehmender Effizienz älterer Mitarbeiter.**

*Ger mann:* Aber nur dann, wenn deren Mindestlohn entsprechend ihrer Erfahrung höher angesetzt wäre als heute.

Auf dieser Höhe könnte man Teuerungszuschläge moderater vornehmen – allerdings nur, wenn Lohnkorrekturen durch weniger gute Leistungen indiziert wären.

*Ziebold:* Der stetige Lohnanstieg kann tatsächlich dazu führen, dass ein Mitarbeiter, wenn er beispielsweise 58 wird, sich schlicht nicht mehr zu seinen Lohnkosten verkaufen lässt. Von daher wären Lösungen, bei denen man einem älteren Arbeitnehmer nicht die volle, mit den Gewerkschaften ausgehandelte Lohnerhöhung zugestehen müsste, durchaus zu begrüßen. Es kann ja nicht sein, dass man sehr gute Leute fünf bis sieben Jahre vor der Pensionierung entlassen muss, nur weil es finanziell nicht mehr aufgeht.

*Zülle:* Sie müssen nicht entlassen, sondern den flexiblen Arbeitsrücktritt (FAR) einführen!

*Ziebold:* Ich bin ein absoluter FAR-Gegner, weil ich es gut finde, wenn man die Leute möglichst lange im Arbeitsprozess belassen kann. Sie können weiter Geld verdienen und ihr Know-how weitergeben. Aber es sollte Modelle geben, wie man den Beschäftigungsgrad älterer Damen und Herren kontinuierlich herunterfahren könnte. Ältere, aber noch arbeitsfähige Menschen verlieren ohne Arbeit jeglichen Halt im Leben und haben erst noch das Problem, dass ihnen das Geld, das sie für das Mehr an Freizeit brauchen, fehlt. Solche Lösungen kann man mit mir diskutieren.

*Zülle:* Wollten wir. Aber der SMGV hat abgelehnt. Bei «Dach und Wand» haben wir ein solches Vorruhestandsmodell bereits ausgearbeitet.



Peter Ziebold: «Ich finde es gut, wenn man die Leute möglichst lange im Arbeitsprozess belassen kann. Sie können weiter Geld verdienen und ihr Know-how weitergeben.»

*Baeriswyl:* FAR ist für unsere Delegierten ein Reizwort, weil die Finanzierung von FAR für die Arbeitgeber zu teuer ist, solange der Arbeitnehmerbeitrag dafür nicht mehr als ein Prozent des Lohnes beträgt. Dies hat gleichzeitig zur Folge, dass bei FAR keine Freizügigkeit existiert. Viele Frauen, die nach fünf, sechs Jahren aus dem Beruf aussteigen, verlieren damit Beiträge, die sie in diese Stiftung einbezahlt haben.

*Germann:* Ein Reizwort kann auch von seiner Giftigkeit verlieren. Wir stellen fest, dass in der Westschweiz ein solches Modell bereits funktioniert. Mir scheint es wichtig, dass wir Modelle einführen, bei welchen die Freizügigkeit gewährleistet ist. Gemeint ist nicht die Freizügigkeit pro Person, also wie bei der Pensionskasse, sondern die Freizügigkeit innerhalb der Branchen des Bau- und Ausbaugewerbes (bedeutet, dass das in den entsprechenden Fonds einbezahlte Geld nicht verloren geht, wenn der Arbeitnehmer einen Arbeitswechsel innerhalb verwandter Branchen vornimmt).

**Die Syna ist einer sozial fairen Marktwirtschaft im Sinne des christlichsozialen Gedankenguts verpflichtet, die Unia einer vielleicht kämpferischeren Haltung der Sozialdemokratie. Herr Germann, Herr Zülle, wo liegen die grundsätzlichen Auffassungsunterschiede zwischen den beiden Gewerkschaften?**

*Germann:* Für mich gibt es keinen christlichen und keinen evangelischen Lohn, für mich gibt es nur Lohn in Schweizer Franken. Wir vertreten die Interessen unserer Mitglieder, das machen beide Gewerkschaften. Vielleicht

ist die Gewerkschaft Unia im Auftritt im einen oder andern Fall etwas progressiver. Dies hat auch mit dem geschichtlichen Hintergrund zu tun.

*Zülle:* Die Unterschiede liegen in der politischen Ausrichtung der Dachverbände. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SBG), welchem die Unia angehört, will mehr dem Staat übergeben, Travail Suisse, wo die Syna dazugehört, ist mehr für die freie, sozial gerechte Marktwirtschaft.

**Eine Frage an beide Seiten: Wie gehen Sie bei GAV-Verhandlungen taktisch vor?**

*Zibold:* Die ganze Verhandlungsdelegation, bestehend aus zehn oder elf Leuten, geht in Klausur. Die Mitglieder kommen aus allen Regionen. Es sind Gross-, Mittel- und Kleinbetriebe vertreten, ländliche Regionen ebenso wie städtische, Maler ebenso wie Gipser. Wir müssen ein ganzes Potpourri an Meinungen abdecken.

Dann tragen wir die Probleme zusammen: Was wird an den Rechtsdienst des SMGV herangetragen, was wird in den zentralen paritätischen Berufskommissionen diskutiert, welche Bedürfnisse haben die Mitglieder? An der Klausur geht es darum, den scheinbar riesigen Kuchen an diskussionswürdigen Punkten herunterzubrechen auf fünf oder sechs Themen. Die Themen bestimmen die Schwerpunkte unserer Strategie und unsere Taktik ...

*Baeriswyl provozierend:* ... während die Taktik der Gewerkschafter immer dieselbe ist. Sie kommen mit überrissenen Lohn- und Ferienforderungen in der Hoffnung, dass man sich nach vier Monaten in der Mitte trifft. →



Peter Baeriswyl: «FAR ist für unsere Delegierten ein Reizwort, weil die Finanzierung von FAR für die Arbeitgeber zu teuer ist, solange der Arbeitnehmerbeitrag nicht mehr als ein Prozent des Lohnes beträgt.»



Albert Germann: «Ein Reizwort wie FAR kann auch von seiner Giftigkeit verlieren. Wir stellen fest, dass in der Westschweiz ein solches Modell bereits funktioniert.»

### Entschädigung für Militär-, Zivil- und Schutzdienst

Die bisherigen Formulierungen waren zweideutig. Neu ist unmissverständlich klar, dass auch Durchdiener Anspruch auf Entschädigung des Lohnausfalls haben.

*Germann:* Es gibt Schattierungen. Taktik arbeitgeberseits ist es, so wenig wie möglich zu geben, Taktik der Gewerkschaften ist es, die Forderungen so zu stellen, dass man möglichst viele Verbesserungen realisieren kann. In dieser Verhandlungsrunde hat sich gezeigt, dass beide Seiten den starken Willen hatten, einen GAV zum Abschluss zu bringen. Beide Seiten wissen, weshalb man diesen in der jetzigen Wirtschaftslage braucht. Von dem her war es in dieser Runde sehr positiv, dass man sich schon vor den eigentlichen Verhandlungen getroffen hat und sich in wesentlichen Punkten einigen konnte, sei das bei der Verschärfung der Konventionalstrafe, sei das bei der Einführung der Kautionspflicht.

*Baeriswyl:* Alles Punkte, die in unserem Forderungskatalog drin waren. Das gilt auch für die Verbesserungen bei der Militärentschädigungskasse (MEK), die ja auch zu euren Gunsten sind. Aber ihr

kommt immer nur mit mehr Lohn und mehr Ferien.

*Zülle:* Der Forderungskatalog der Unternehmer ist in den letzten Jahren in der Tat grösser geworden. Aber die, die den grösseren Katalog bringen, haben nicht notwendigerweise die bessere Strategie. Wir bekommen unsere Aufträge von unseren Mitgliedern an unseren Branchenkonferenzen. Wenn etwas an einer Branchenkonferenz nicht traktandiert ist, dann gehen die Funktionäre nicht hin und erfinden irgendetwas. Unsere Mitglieder sagen uns: «Bei den Ferien müsst ihr etwas machen, im Lohnbereich müsst ihr etwas machen, macht auch etwas für die Vorruhestandsregelung. Konzentriert euch auf das und bringt etwas Gescheites nach Hause.» So lautet unser Auftrag.

*Baeriswyl:* Wir brauchen einen Gesamtarbeitsvertrag, der funktioniert. Dies ist nicht garantiert durch mehr Lohn und mehr Ferien. Wir müssen doch auch prüfen, ob der GAV umsetzbar ist. Und wenn wir für die MEK eine Lösung im Gesamtarbeitsvertrag haben, die schon lange überholt ist, dann gehören Gespräche darüber auch dazu.

*Germann:* An unseren Branchenkonferenzen ist das Alterssegment, das den Militärdienst vor sich hat, nicht vertreten. Wir waren froh, dass von eurer Seite der Hinweis gekommen ist. Ihr habt Missstände aufgedeckt, weil ihr euren Mitgliedern einen guten Service anbietet und für die MEK die Finanzierung übernehmt.

*Zülle:* Das ist eben auch eine Taktik von uns, dass wir nicht jeden Artikel wieder



Peter Baeriswyl: «Wir brauchen einen Gesamtarbeitsvertrag, der funktioniert. Dies ist nicht garantiert durch mehr Lohn und mehr Ferien.»

und wieder auseinanderpflücken, damit ihr ihn noch mehr zerzaust und aufweicht. Deshalb lassen wir gewisse Artikel stehen, wie sie sind. Und noch etwas: Alles, was man auf den Verhandlungstisch legt, kann gegen einen verwendet werden. Da ist es auch eine Taktik, nicht alles zu thematisieren, was verhandelbar wäre.

**Haben Sie hinsichtlich des GAV Visionen?**

*Germann:* Ich würde begrüßen, wenn wir beim flexiblen Altersrücktritt eine Lösung fänden, die für alle verträglich ist. Der Gesamtbranche täte es darüber hinaus gut, wenn wir einen Teil der Betriebe vom Markt verdrängen könnten – die Betriebe nämlich, die nicht wissen, wie sich ein korrekter Preis kalkulatorisch zusammensetzt.

*Ziebold:* Mein Wunsch ist, dass wir einen ausgewogenen Vertrag haben, denn ich bin fest davon überzeugt, dass wir



Peter Ziebold: «Wenn wir wieder rechte Gewinne erzielen, haben wir als Arbeitgeber auch die Freiheit, den Arbeitnehmern bessere Löhne zu zahlen.»

einen Gesamtarbeitsvertrag brauchen. Und dass wir die schwarzen Schafe, die vom Kalkulieren keine Ahnung haben, ausser Gefecht setzen können oder zumindest reduzieren. Es braucht mehr professionelle Firmen, die nach dem Motto arbeiten, mit einem minimalen Aufwand einen optimalen Gewinn zu erwirtschaften. Und nicht wie jetzt: Mit einem Mega-Aufwand, das heisst mit einem Mega-Umsatz, einen Gewinn hinzubröseln. Daran krankt unsere Wirtschaft. Wenn wir wieder rechte Gewinne erzielen, haben wir als Arbeitgeber auch die Freiheit, den Arbeitnehmern bessere Löhne zu zahlen.

hätten, der für die ganze Schweiz gilt. Die Romandie hat einen eigenen. Ebenso haben die Gipser im Tessin und in Zürich sowie die Maler und Gipser im Kanton Basel-Stadt eigene GAV. Es wäre einfacher, wenn sich alle Maler- und Gipserbetriebe in der Schweiz auf einen GAV berufen könnten. ■



Ernst Zülle: «Nicht alles zu thematisieren, was verhandelbar wäre, ist auch eine Taktik.»

*Zülle:* Auf meiner Traktandenliste steht zuoberst der flexible Altersrücktritt. Ich hoffe, dass wir uns schon während der Vertragsdauer an den Tisch setzen und Modelle prüfen werden, die in anderen Branchen bereits umgesetzt worden sind. Das ist das Erste. Das Zweite ist, dass wir Löhne erhalten, die mit denen auf dem Bauhauptgewerbe vergleichbar sind. Davon sind wir noch weit weg. Und Nummer drei: Dass wir endlich die fünfte und sechste Ferienwoche umsetzen, die wir schon seit Jahren fordern und die im Holzbau und im Bau schon seit weit über zehn Jahren Realität sind.

*Baeriswyl:* Ich wäre froh, wenn wir endlich mal einen Gesamtarbeitsvertrag