

Der 51. Kongress des SGB

Positionspapiere und Resolutionen
des SGB-Kongresses in Bern
vom 24. – 26. Oktober 2002

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

Ein starkes Mandat	4
--------------------	---

Positionspapiere

Lohnpolitik: Löhne kollektiv aushandeln!	5
Arbeitsrecht: Mehr Rechte für die Arbeitenden!	11
Service public: Leitlinien zur Infrastrukturpolitik	23
Bildungspolitik: Bildung für alle – für eine neue Bildungsoffensive	33
Sozialpolitik: Schluss mit dem sozialpolitischen Moratorium	40
GAV für alle !: Thesen zur Strategie in der GAV-Politik	44

Resolutionen

Sonderstatus für Lokale Gemeinschaftsradios im RTVG	50
Bekämpfung der Schwarzarbeit	50
Verantwortung für SAH und Solifonds	51
Schluss mit Kopfprämien! Kinder prämienfrei!	52
Mutterschaftsversicherung	53
Wirtschaftslage: Krise aktiv bekämpfen	53
Kein neuer Krieg gegen Irak	54
Swiss Dairy Food	55
Erneuerung GAV Swisscom	56
Unterstützung für den Kampf auf dem Bau und den nationalen Streiktag vom 4.11.02	56
Nein zur Asylinitiative und nein zu Hetzkampagne gegen Asylsuchende	57
Briefzentren-Projekt (REMA): SGB verlangt Rücknahme	58

Einleitung

Ein starkes Mandat

Der 51. SGB-Kongress vom 24. bis 26.10.2002 stand im Zeichen engagierter Debatten und weitreichender Beschlüsse über die Strategien für die kommenden vier Jahre.

Einig sind sich die Delegierten, dass die erste Säule der Altersvorsorge, die AHV, ausgebaut und gestärkt werden muss. Im Vordergrund steht die Eröffnung einer Kampagne für eine 13. AHV-Rente. Damit soll nicht nur der seit 1980 eingetretene Rentenrückstand wieder aufgeholt werden, der inzwischen über 6% beträgt. Die Kampagne ist auch die direkte Antwort auf die Beschlüsse des Bundesrates bei der 2. Säule („Rentenklaue“). Es muss gelingen, von der Sozialabbau-Psychose der neunziger Jahre wieder zu konkreten Antworten für mehr soziale Sicherheit zugunsten der Menschen mit unteren und mittleren Einkommen überzugehen. Erfolge bei der Abwehr von Verschlechterungen genügen nicht mehr. Die praktischen Forderungen für konkrete Verbesserungen müssen von konzeptionellen Überlegungen zur Stärkung der AHV als Volksversicherung begleitet werden (Szenario Umbau).

Der zweite Schwerpunkt liegt in der Eröffnung einer längerfristig angelegten Debatte zur Verbesserung der Rechte der Beschäftigten („Mehr Respekt und Recht für die Arbeitenden“). Das schweizerische Arbeitsrecht ist inzwischen derart in Rückstand geraten, dass es die Schutzbedürfnisse der Beschäftigten in keiner Weise mehr zu gewährleisten vermag. Dabei geht es nicht nur um Forderungen auf der Ebene der Gesetzgebung, wie bei der überfälligen Verbesserung des Kündigungsschutzes oder der Einführung der Sozialplanpflicht bei Massenentlassungen. Denn wie wir gerade jetzt wieder erleben, beeinträchtigen die mangelhaften Schutzbestimmungen die soziale Lage der von Entlassungen betroffenen oder bedrohten Beschäftigten in der Schweiz schwer. Andere Verbesserungen sind möglich, ohne dass Gesetze geändert werden müssen. Nämlich wenn die Grundrechte der Verfassung, z.B. der Schutz der Persönlichkeit, und die in den internationalen Konventionen festgeschriebenen Kernarbeitsnormen zu den Gewerkschaftsrechten und zur Stärkung der Gesamtarbeitsverträge endlich in die Praxis umgesetzt werden. Hier braucht es zuerst einen Vertiefungs- und Bewusstseinsprozess, gegen aussen und gegen innen. Verabschiedet hat der Kongress in diesem Zusammenhang auch ein Positionspapier zur Stärkung der Gesamtarbeitsverträge. Wo der Staat Konzessionen, Subventionen und Aufträge vergibt, muss er die Einhaltung von Gesamtarbeitsverträgen in Zukunft zur Voraussetzung machen.

Zusammen mit den Positionspapieren in den Bereichen Service Public, Bildung und Lohnpolitik und den Entscheiden zur Stärkung der Position der Frauen in den Gewerkschaften bilden diese Beschlüsse ein starkes Mandat für die kommenden vier Jahre. Verschiedene Elemente des Programms werden sich im Prozess verändern und neue hinzukommen. Die vom Kongress gesetzten Ziele verleihen dem Kampf für eine sozialere Schweiz aber eine Perspektive, die über die Auseinandersetzungen des Alltags hinausweist.

Paul Rechsteiner, SGB-Präsident

Positionspapiere

Lohnpolitik

Löhne kollektiv aushandeln!

Unterschiede zwischen tiefen und hohen Löhnen müssen kleiner werden.“ So betitelten wir am letzten Kongress das Positionspapier zur Lohnpolitik. Wir befürchteten, dass ein grosser Teil der Lohnabhängigen lohnmässig vom Konjunkturaufschwung nicht profitieren würde und dass die Lohnunterschiede in der Folge zu- statt abnehmen würden. Als Gründe für unsere Befürchtungen führten wir die im Vergleich zu früheren Aufschwungsperioden höhere Arbeitslosigkeit, die Ausgliederung von Unternehmungsteilen, welche der Tieflohnkonkurrenz ausgesetzt werden können, die Öffnung der Arbeitsmärkte im Rahmen der Personenfreizügigkeit, die Privatisierungen im Infrastrukturbereich und die Tatsache auf, dass nur rund die Hälfte der in der Privatwirtschaft beschäftigten Personen durch einen Gesamtarbeitsvertrag geschützt werden.

Die Antwort auf diese Herausforderungen beruhte auf 7 Punkten: Eine Vollbeschäftigungspolitik, weil die Arbeitslosigkeit ausgerechnet einen Lohndruck auf Personen mit bereits tiefen Löhnen ausübt; Mindestlöhne von mindestens 3'000 Franken netto, damit wenigstens eine Person von diesem Lohn leben kann; die Unterstellung von Teilzeitbeschäftigten und Aushilfen unter die GAV; einen aktiver Kampf gegen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, den Einsatz für den generellen Teuerungsausgleich und für generelle Reallohnerhöhungen; flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit und öffentliche Auseinandersetzung um die Löhne.

Positive Bilanz der Lohnkampagne

Die Bilanz dieser Tätigkeiten in den letzten vier Jahren ist positiv. Insbesondere mit unserem Kampf gegen tiefe Löhne ist es gelungen, in einigen Branchen (Detailhandel, Gastgewerbe, einige Industriebranchen) Löhne unter 3'000 Franken netto in wenigen Jahren massiv zu erhöhen. Die flankierenden Massnahmen konnten durchgesetzt werden, sie sollen in den nächsten Jahren eingeführt und umgesetzt werden.

Der SGB hat sich dafür ausgesprochen, Mindestlöhne soweit als möglich im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge einzuführen und, dort wo auf diesem Weg die Ziele nicht erreicht werden können, im Rahmen der Normalarbeitsverträge Mindestlöhne einzuführen¹. Eher skeptisch hat sie sich zur Festlegung eines nationalen Mindestlohnes geäussert. Erstens würde die Einführung eines solchen mindestens ein Jahrzehnt erfordern, zweitens bestünde die Gefahr, dass aus Rücksicht auf die schwächsten Branchen, insbesondere die Landwirtschaft, extrem tiefe Mindestlöhne festgelegt würden. Im Rückblick können diese Überlegungen als richtig betrachtet werden. Relativ schnell konnten in einigen Branchen die tiefen Löhne erhöht werden.

Die 3'000 Franken netto haben sich als einprägsamer Slogan bewährt. Allerdings müssen wir aufpassen, dass wir nicht bei dieser Zahl stehen bleiben. Diese 3'000 Franken netto genügen nur knapp, um den Lebensunterhalt einer Einzelperson zu decken. Deshalb müssen alle Mindestlöhne an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst werden. Es darf auch nicht der Eindruck entstehen, dass wir nur die tiefsten Löhne festlegen wollen und die Löhne für qualifiziertere Tätigkeiten „dem Markt“ überlassen würden. Es braucht auch Mindestlöhne für Tätigkeiten, die eine bestimmte Ausbildung oder Berufserfahrung voraussetzen. Zudem lösen Mindestlöhne für sich allein nicht das Problem armer Haushalte trotz Erwerbstätigkeit. Wichtig sind in diesem Zusammenhang eine deutliche Erhöhung der Kinderzulagen und der massive Ausbau der ausserhäuslichen Kinderbetreuung, damit die Erwerbstätigkeit und Verantwortung für Kinder besser vereinbar sind.

¹ Gaillard S., Oesch D. (Hsg.) (Mai 2000): Expertenbericht Mindestlöhne, SGB-Dossier Nr. 8

In einigen Bereichen, in denen die Anhebung des Mindestlohnes durchgesetzt werden konnte, musste eine Stagnation bei den mittleren Löhnen verzeichnet werden. Dies wirkte sich für die Betroffenen um so schwerwiegender aus, als gleichzeitig die Krankenkassenprämien und andere Budgetposten der privaten Haushalte, die im Lebenskostenindex nicht oder nur unangemessen berücksichtigt sind, anstiegen. Die Mindestlohnpolitik ist eine wichtige Defensivmassnahme. Unsere Lohnstrategie muss aber auf jeden Fall gleichzeitig die Kaufkrafterhaltung und Entwicklung der mittleren Löhne sicherstellen.

Die Gewerkschaften haben zusammen mit der Lohnkampagne auch die flankierenden Massnahmen durchgesetzt. Deren Anwendung setzt voraus, dass die Gewerkschaften für alle Berufe Vorstellungen über die üblichen Löhne entwickeln. Solche werden nicht nur zur Festlegung von gesetzlichen Mindestlöhnen bedeutsam sein, sondern auch helfen, in den Lohnverhandlungen stärker als bisher auf die Lohnstruktur Einfluss zu nehmen.

Entscheidend ist auch die Durchsetzungsfähigkeit von gesamtarbeitsvertraglich oder staatlich festgelegten Arbeitsbedingungen. Es wird deshalb entscheidend sein, dass die tripartiten Kommissionen mit genügend Ressourcen ausgestattet werden, um die Arbeitsbedingungen zu kontrollieren. Und die öffentliche Hand muss durch ihre Submissionstätigkeit, Subventions- und Konzessionspolitik die Einhaltung dieser Mindestarbeitsbedingungen unterstützen.

Gefährliche Individualisierung der Lohnverhandlungen

Grossen Problemen begegnen die Gewerkschaften in den jährlichen Lohnverhandlungen. Den Unternehmungen ist es gelungen, die lange Krise in den neunziger Jahren und die Angst vor der „Globalisierung“ zu nutzen, um den Teuerungsausgleich und generelle Lohnerhöhungen in Frage zu stellen. In vielen Branchen ist es nicht einmal mehr eine Selbstverständlichkeit, dass in Jahren mit normaler oder guter Wirtschaftslage der Teuerungsausgleich für alle gewährt wird. Es gibt bereits Gesamtarbeitsverträge, in denen das Wort Teuerung nicht mehr erwähnt wird. Die Individualisierung der Lohnbildung hat in den neunziger Jahren an Bedeutung gewonnen. Selbst ausgehandelte Lohnerhöhungen werden vielfach nur individuell gewährt, in vielen Fällen heisst das: nach Gutdünken der Arbeitgeber.

Die Gefahren dieser Entwicklung sind evident. Die Individualisierung der Lohnabschlüsse dürfte mit dafür verantwortlich sein, dass die Löhne im vergangenen Konjunkturaufschwung lange nicht gestiegen sind (bis zum Jahr 2000). Gegenstück dieser Lohnstagnation war ein rasches Wachstum der Gewinne in diesen ersten vier Aufschwungjahren. Die grösste Gefahr der Individualisierung liegt jedoch im Wachstum der Lohnunterschiede. Gelingt es uns nicht, weiter Gegensteuer zu geben, besteht die aus angelsächsischen Ländern bekannte Gefahr –dass diejenigen, die individuell in der Unternehmung über ein geringes Verhandlungsgewicht verfügen, ihre Löhne auch im Konjunkturaufschwung nicht mehr steigern können. Diejenigen, deren Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt rar sind, können sich durch individuelle Verhandlungen deutliche Lohnerhöhungen erkämpfen. Die Entwicklung in den angelsächsischen Ländern mit den in den letzten 20 Jahren stark gestiegenen Lohnunterschieden sollte uns eine Warnung sein.

Lohnpolitik und Gleichstellung

Die Tieflohnkampagne der Gewerkschaften hat im unteren Lohnbereich und bei Teilzeitbeschäftigten einen Beitrag zur Gleichstellung bei den Löhnen geleistet. Die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern ist jedoch noch lange nicht realisiert. Eine der Ursachen ist die Lohndiskriminierung, d.h. dass Lohnunterschiede existieren, die mit der Leistung und den Anforderungen an eine Tätigkeit sowie der Berufserfahrung unmöglich erklärt werden können. Diese Lohndiskriminierung ist Ausdruck einer nach wie vor geringen gesellschaftlichen Wertschätzung der Erwerbstätigkeit, die von Frauen verrichtet wird. Weitere Ursachen liegen jedoch auch in der Trennung des Arbeitsmarktes in „Frauen-“, und „Männerbereiche“. Arbeitsplätze, die vorwiegend von Frauen besetzt werden, sind in sehr vielen Fällen unstabile Arbeitsplätze (Teilzeit, Arbeit auf

Abruf), die häufig auch schlechter entlohnt werden. Die Spaltung des Arbeitsmarktes ist auch darauf zurückzuführen, dass die Rahmenbedingungen es erschweren, Erziehungs- und Betreuungsaufgaben in der Familie mit Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist in der Verfassung verankert und die direkte oder indirekte Lohndiskriminierung gesetzlich verboten. Damit wird die Behebung von direkten und indirekten Lohndiskriminierungen zum unverhandelbaren Anspruch. An dieser Maxime hat sich eine gewerkschaftliche Gleichstellungsstrategie auszurichten.

Lohnpolitik und Managerverdienste

Profitiert von den geringen Lohnsteigerungen in den Jahren 1997 bis 2000 haben neben den Aktionären in erster Linie die obersten Manager grosser Firmen. Sie haben sich mit immer neuen Lohn- und Bonussystemen schamlos in den Kassen der Unternehmungen bedient. Dabei scheinen die Gagen in vielen Fällen im umgekehrten Verhältnis zur Leistung zugenommen zu haben. Gemanagt haben einige dieser Manager nicht in erster Linie die Unternehmung, sondern in erster Linie ihr Ansehen und Einkommen. Um Gegensteuer zu geben gegen diese Fehlentwicklungen, ist eine öffentliche Diskussion nötig, welche Normvorstellungen darüber entwickelt, welche Löhne noch akzeptierbar sind und welche nicht mehr. Dazu braucht es auch mehr Transparenz über die Managerlöhne. Bessere Entscheidungsstrukturen sollen darüber hinaus garantieren, dass die CEO nicht selber über ihre eigenen Löhne entscheiden können.

Steuerpolitik

Nicht nur wegen der Lohnpolitik drohen die Ungleichheiten zuzunehmen. Progressive direkte Steuern, die Besteuerung von Vermögenserträgen und die Erbschaftssteuern sind wichtige Institutionen, welche in der Nachkriegszeit wesentlich dazu beigetragen haben, dass die Einkommens- und Vermögensungleichheit bis in die siebziger Jahre nicht zugenommen hat. Die bürgerlichen Parteien versuchen auch in der Schweiz, diese drei Steuerarten abzubauen. In vielen Kantonen wurden die Erbschaftssteuern abgeschafft, ohne dass bisher auf nationaler Ebene ein Ersatz sichtbar ist. Weil es in der Schweiz keine Kapitalgewinnsteuer gibt, werden immer mehr Schlupflöcher geschaffen, um Vermögenserträge als Kapitalgewinne auszuzahlen (Anlagefonds ohne Ausschüttung, geringe Dividendenzahlungen von Unternehmungen). Und die direkten Steuern sollen nach dem Willen der bürgerlichen Mehrheit sukzessive durch die Mehrwertsteuer ersetzt werden. Unter verschiedenen Titeln soll die direkte Bundessteuer in einem Ausmass gesenkt werden (Reform der Familienbesteuerung, Eigenmietwertbesteuerung, Reform Unternehmungsbesteuerung), das den Bund in Finanzierungsschwierigkeiten bringen wird. Gleichzeitig will der Bundesrat von den Mehrwertsteuerprozenten für die Sozialversicherungen einen wesentlichen Anteil in die Bundeskasse abzweigen (17,5 % bei der AHV, 37,5% bei der IV). Auf diese Art werden die Senkungen der direkten Bundessteuern zu einem grossen Teil durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer finanziert. Um den Sozialausgleich mit den Steuern zu erhalten, müssen sich die Gewerkschaften für eine gerechte Besteuerung von Vermögen und ihren Erträgen sowie gegen den Abbau der Progressivität des Steuersystems wehren.

Schwerpunkte für die Jahre 2003 bis 2006

1. Mindestlöhne

Noch wurde die Forderung nach einem Mindestlohn von 3'000 Franken netto mit garantiertem 13. Monatslohn nicht überall durchgesetzt. Zudem müssen die Mindestlöhne an die wirtschaftlichen Entwicklung angepasst werden. Das kann auf verschiedene Arten angepasst werden. In Frage kommt eine Anpassung an die Teuerung, an die allgemeine Lohnentwicklung oder an eine Kombination dieser zwei Grössen (Mischindex). Da das Ziel der Mindestlöhne darin besteht, die Lohnunterschiede nicht steigen zu lassen, müssen die Gewerkschaften für eine Anpassung an die allgemeine Lohnentwicklung eintreten. Der SGB errechnet auf dieser Basis jedes Jahr den neuen Mindestlohn aus, der den 3'000 Franken netto entspricht.

Der SGB erarbeitet gemeinsam mit den Verbänden Mindestlöhne für Berufsgruppen, welche die Ausbildung, Tätigkeit und Berufserfahrung mitberücksichtigen. Er propagiert diese in der öffentlichen Diskussion als Norm. Gewerkschaftliche Lohnpolitik muss aber auf jeden Fall auch die Kaufkrafterhaltung und die Entwicklung der mittleren Löhne sicherstellen. Die Lohnkampagne wird entsprechend angepasst.

2. Anwendung flankierende Massnahmen

Die Personenfreizügigkeit wird dieses Jahr in Kraft gesetzt. SGB und Gewerkschaftsbünde werden alles daran setzen, dass die tripartiten Kommissionen schnell wirksam werden. Der SGB und die Verbände erarbeiten eine Übersicht über die Lohnverhältnisse in den meisten Branchen. Diese ist die Voraussetzung, um festzustellen, wo die Personenfreizügigkeit zu tieferen Löhnen führt. Der SGB setzt sich dafür ein, dass der Bund und die Kantone die tripartiten Kommissionen mit genügend Ressourcen ausstatten, damit die Einhaltung der gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Regelungen kontrolliert werden können.

3. Teuerungsausgleich

Der volle Ausgleich der Teuerung muss wieder zur Selbstverständlichkeit werden. Ohne Teuerungsausgleich muss ein Teil der Lohnabhängigen befürchten, trotz wirtschaftlichem Fortschritt individuell schlechter gestellt zu werden durch real sinkende Löhne. Ein noch grösserer Teil der Löhne würde jährlich individuell „umverteilt“ mit der Gefahr einer noch schnelleren Auseinanderentwicklung von tiefen und hohen Löhnen. Der Anspruch auf den vollen Ausgleich der Teuerung für alle muss als generelles Prinzip in allen Gesamtarbeitsverträgen festgelegt werden.

4. Generelle Lohnerhöhungen

Die Erhöhung von Abgaben, der Prämien für die Kranken- und der Beiträge für die Sozialversicherungen, kombiniert mit einer Stagnation – in einigen Fällen sogar: mit einer Reduktion – der Reallöhne, hat die Kaufkraft der Lohnabhängigen spürbar verringert. Deshalb ist es in einer künftigen Periode über den Teuerungsausgleich hinaus nötig, für alle generelle Lohnerhöhungen zu fordern, die den Produktivitätsfortschritt übersteigen. Ein Nachholen bei den Löhnen drängt sich auf!

5. Lohntransparenz

Geheimhaltung in Sachen Lohn schwächt die Lohnabhängigen, weil nicht zu rechtfertigende Lohnunterschiede nicht bekannt werden. Deshalb setzen sich die Gewerkschaften für die Lohntransparenz ein. Deshalb wehren sich die Gewerkschaften auch gegen alle Lohnsysteme, welche die Transparenz noch mehr als bisher erschweren.

6. Leistungslohn

Leistungslohnsysteme tragen zur Individualisierung der Lohnabschlüsse bei und schwächen das kollektive Element der Lohnbildung. Sie fördern die Entsolidarisierung und verringern die Transparenz der Lohnsysteme. Deshalb lehnt der SGB individuelle Leistungslohnsysteme ab.

Wo ein Leistungslohnsystem eingeführt worden ist, kämpfen der SGB und seine Verbände für dessen Aufhebung.

7. Bonuszahlungen

Boni bergen die Gefahr der Lohnverflachung oder gar des Lohnstillstandes. Wenn Lohnerhöhungen nur mehr in der Form von variablen Bonuszahlungen gewährt werden, bleiben die eigentlichen Grundgehälter stehen. Die Beschäftigten werden angewiesen auf den jährlichen Bo-

nus, der jedoch je nach Geschäftsgang sehr unterschiedlich ausfallen kann. Bei einem Ausbleiben der – subjektiv zu einem festen Lohnbestandteil gewordenen – Boni stehen die Reallöhne vor einem schmerzhaften Sturz. Für die Gewerkschaften sind deshalb Boni erst dann akzeptabel, wenn diese die normale Lohnrunde nicht ersetzen, in den Pensionskassen versichert sind und sich im Vergleich zum Grundlohn in engen Grenzen halten. Zudem muss der Gleichberechtigungsanspruch aller Arbeitnehmenden erfüllt sein.

8. Durchsetzung der Lohngleichheit

Bisher wurden vor allem im öffentlichen Dienst erfolgreiche Lohnklagen geführt. Dabei hat sich gezeigt, dass die öffentliche Diskussion für erfolgreiche Prozesse eine wichtige Voraussetzung ist. Deshalb werden die Gewerkschaften in Lohnklagen weiterhin eine führende Rolle einnehmen. Lohnunterschiede müssen jedoch zu diesem Zweck mehr als bisher öffentlich thematisiert werden. Ein Hilfsmittel zur Bekämpfung der Lohnungleichheit, das von den Gewerkschaften in Zukunft mehr angewendet wird, sind gewerkschaftseigene Vorschläge für Arbeitsplatzbewertungen, welche traditionelle, durch frühere Wertvorstellungen geprägte Bewertungen in Frage stellen. Diese können sowohl für die Politisierung der Lohnfrage, wie auch für GAV-Verhandlungen und Gleichstellungsprozesse von Bedeutung sein. Grundsätzlich muss eine Strategie für Klagen in der Privatwirtschaft erarbeitet werden. Gleichzeitig erarbeitet der SGB zusammen mit den Verbänden Leitlinien, damit die Gesamtarbeitsverträge maximal genutzt werden, um die lohn-mässige Gleichstellung zwischen den Geschlechtern durchzusetzen.

9. Managerverdienste

In einigen Branchen haben sich die höchsten Manager schamlos in den Unternehmungskassen bedient. Dieser Umverteilung nach oben gilt es Gegensteuer zu geben. Erwerbseinkommen, welche das 6-fache des tiefsten Betriebs- und Branchenlohnes oder das 4-fache des Durchschnittslohnes übersteigen, gehen über den Rahmen des branchen- und funktions-üblichen Lohnes hinaus. Einkommen, welche diesen Rahmen sprengen, sind politisch (öffentlicher Dienst, Genossenschaften) und durch öffentlichen Druck (Privatwirtschaft) zurückzubinden und durch entsprechende fiskalische Massnahmen unattraktiv zu machen. Um diese öffentliche Diskussion zu fördern, fordern wir die Veröffentlichung der Entschädigung der ersten Managementstufe. Zudem müssen die Manager durch die Aktionäre besser kontrolliert werden. Deshalb soll die Aktionärs-GV die Verwaltungsratsentschädigung inklusive der sogenannten Nebenleistungen festlegen

10. Submissionen, Subventionen und Konzessionen

Der SGB und die kantonalen Gewerkschaftsbünde setzen sich für strenge Regeln ein, so dass die öffentliche Hand Aufträge nur an Firmen vergeben darf, welche die in der Branche üblichen gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen einhalten. Firmen, welche gesetzliche oder in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen festgelegte Arbeitsbedingungen nicht eingehalten oder Sozialversicherungsbeiträge nicht ordnungsgemäss entrichtet haben, sollen für eine bestimmte Zeit von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden.

Der SGB und die kantonalen Gewerkschaftsbünde setzen sich dafür ein, dass einzelbetriebliche Subventionen (Wirtschaftsförderung) oder steuerliche Begünstigungen unter keinen Umständen Unternehmungen gewährt werden, welche schlechtere als die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen haben. Wo ganze Branchen von staatlicher Unterstützung profitieren (Landwirtschaft, Hotelgewerbe) macht der SGB seine Unterstützung für solche Programme davon abhängig, dass in diesen Branchen Gesamtarbeitsverträge mit Mindestlöhnen existieren.

Wo nicht öffentlichen Infrastrukturunternehmungen öffentliche Konzessionen vergeben werden, muss der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen mit Bestimmungen über die Löhne Voraussetzung für die Konzessionserteilung sein.

11. Steuerpolitik

Der SGB setzt sich für die Einführung einer Erbschaftssteuer auf nationaler Ebene ein. Er widersetzt sich der Verlagerung der direkten Steuern auf die indirekten. Zusätzliche Mehrwertsteuerprozentente werden nur akzeptiert, wenn sie zur Finanzierung der Sozialversicherungen verwendet werden. Der SGB setzt sich für die gerechte Besteuerung von Kapitalerträgen ein.

Arbeitsrecht

Mehr Rechte für die Arbeitenden!*

Einleitende Bemerkungen

1. Es entspricht dem Zeitgeist, die Bedeutung des Individuums hervorzuheben und die der Gesellschaft gering zu schätzen oder gar zu leugnen. Aber: Will sich das Individuum verwirklichen, dann wird es zwangsläufig irgendwann auch auf Menschen mit institutioneller Macht stossen. Selbstbestimmung kann sich dann rasch in Fremdbestimmung verkehren.

Wo Macht Beziehungen prägt, braucht jeder Mensch Rechte:

Schüler und Studenten, Konsument/innen, Patienten, Mieter/innen haben solche Rechte errungen**.

Solche Rechte sind unverzichtbar, wenn sich Männer und Frauen verwirklichen wollen.

Wie aber verhält es sich mit den Rechten des Individuums als Arbeitnehmer/in?

Gewisse Arbeitgeber erklären, es sei normal, dass die Rechte der Bürger/innen im Unternehmen nicht mehr gälten. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) ist klar anderer Meinung.

2. Was in so vielen Bereichen selbstverständlich ist, soll in den Unternehmen nicht mehr gelten? Eine effiziente Produktion verlangt heute eine optimale Kombination von technologischen und organisatorischen Kenntnissen und von Sozialkompetenz. Damit Menschen diese Qualitäten aber einsetzen können, müssen sie an ihrem Arbeitsplatz über wirksame gewerkschaftliche Rechte verfügen.
3. Nur wer das Recht wahrnimmt zu fragen, zu hinterfragen und seine Meinung einzubringen, entwickelt sich weiter. Das gilt auch am Arbeitsplatz. Wer dieses Recht wahrnimmt, muss allerdings geschützt sein, etwa gegen Mobbing oder gegen Sanktionen bei Beförderungen.

Ein Machtgefälle charakterisiert nach wie vor die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen. Deshalb müssen diese Rechte kollektiv sein. Sind sie das nicht, können sie nicht jeder und jedem gesichert werden.

Auch aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Gewerkschaften auf dem Arbeitsplatz präsent sind. Indem sie die Arbeitnehmenden vereinigen, hindern sie die Arbeitgeber daran, sie gegeneinander auszuspielen.

4. Die heute von immer rascherem Wandel geprägte Arbeitswelt verlangt von allen mehr Wissen und Kreativität. Wer sich an solcher Innovation aktiv beteiligt, kann hoffen, einen Teil seiner individuellen Projekte zu verwirklichen. Dennoch: ohne kollektive Rechte auf dem Arbeitsplatz werden die kognitiven und kreativen Fähigkeiten der Erwerbstätigen lediglich der „Logik“ der Produktivität unterworfen. Anders gesagt: die Erwerbstätigen werden unter Druck gesetzt, um mehr und schneller zu produzieren. Sie werden zur Ressource reduziert. Die Erfahrung belegt, dass Erwerbstätige, die in Betrieb oder Büro über Kollektivrechte verfügen, sich mehr mit ihrer Zukunft zu befassen vermögen. Technische und organisatorische Probleme, die die Zukunft von Arbeit und Produktion vorbereiten, packen sie besser an – und damit auch die Zukunft eines Landes und seiner künftigen Generationen.

* Dieser Text ist ein *provisorisches* Arbeitsdokument. Die daraus abzuleitenden konkreten Forderungen werden später und separat publiziert.

** Historisch sind diese Rechte nach der Durchsetzung eines minimalen Arbeitnehmerschutzes errungen worden. Aber die Schweiz hat sich in Sachen Arbeitnehmerschutz vom Pionier- zu einem sehr rückständigen Staat entwickelt.

5. Die Arbeitszeit, der Lohn und die physischen und psychologischen Bedingungen des Erwerbslebens prägen das alltägliche Leben, weit über Büro und Betrieb hinaus. Ohne Rechte – gesichert in Gesetzen, in von allen Erwerbstätigen mitbestimmten Gesamtarbeitsverträgen – bleiben Arbeitszeit, Lohn und Gesundheit im alleinigen Ermessen des Arbeitgebers. Um dies zu verhindern, ist ein Gegengewicht unerlässlich. Dank den kollektiven und den gewerkschaftlichen Rechten auf den Arbeitsplätzen kann es aufgebaut werden.
6. Wer seine Rechte auf dem Arbeitsplatz erweitert und sichert, wird fähig, die Arbeit besser zu kontrollieren. Die persönliche Verwirklichung in der produktiven Tätigkeit wird ihm leichter fallen. Das ist aber nur die eine Hälfte des Programms.

„Ich hab zwanzig Jahre in diesem Unternehmen gearbeitet, und jetzt wirft man mich raus, als ob ich ein Nichts wäre.“ Der so Entlassene beklagt zum einen, dass seine Arbeit nie wirklich anerkannt wurde, und dies schon gar nicht am Tag der Kündigung. Zum anderen wünscht er, die Auswirkung von Macht auf die Mehrheit der Erwerbstätigen zu kontrollieren. Es äussert sich also der Wunsch nach Veränderung.

Diese oft vergessene gesellschaftliche Dimension ist die zweite Hälfte des Programms. Auch deshalb sind die individuellen und kollektiven Rechte – inbegriffen die Gleichheit von Frau und Mann und gleiche Rechte für Immigrierte – inner- und ausserhalb von Betrieb und Büro zu stärken.

Der Arbeit ihr Recht

Die Arbeit hat sich verändert. Das wirtschaftliche Geschehen folgt zunehmend den kurzfristigen Interessen des globalisierten Kapitals. Dieses kennt weder Staatsgrenzen, gewachsene Produktionsstrukturen noch berufliche Verwirklichung der Erwerbstätigen als eigenständigen Wert.

Die Arbeit wird nach wie vor von Menschen verrichtet. Ihre Ansprüche an die berufliche Tätigkeit werden von immer anonymen, nicht fassbaren Mächten bestimmt. Die einst lineare berufliche Entwicklung und die durch sie vermittelte Identität sind brüchig geworden. Arbeit wird befristet und auf Abruf geleistet. Die als Arbeit bezahlte Zeit wird immer intensiver genutzt. Die zeitlichen Limiten des Normalarbeitsverhältnisses werden zunehmend entgrenzt und flexibilisiert, auf Kosten der Gesundheit und des ausserberuflichen Lebens. Mit Entlassung und Arbeitslosigkeit muss gerechnet werden. Verstärkt hat sich damit gleichzeitig die Abhängigkeit derer, die als unselbständig Beschäftigte auf ein Einkommen und damit Arbeit angewiesen sind. Arbeitslose, vom Erwerbsleben Ausgesonderte und Lohnabhängige, die mit ihrem Einkommen sich und unterstützungsbedürftige Angehörige nicht unterhalten können, zeigen, welche Bedeutung der Arbeit für das Selbstwertgefühl des Einzelnen zukommt. Ohne Arbeit erleben sich viele als von der Gesellschaft ausgeschlossen.

Andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eignen sich bei ihrer Arbeit immer bessere und speziellere Qualifikationen an. Der Zugriff auf ihre Arbeitskraft erfolgt weniger über Zeiteinheiten, denn im Wettbewerb von Teams oder über Identifikationserwartungen des Unternehmens. Autoritative, nicht begründete Entscheide von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern stehen im Gegensatz zur Autonomie, wie sie diesen Erwerbstätigen für deren Arbeit notwendigerweise gewährt werden muss, erst recht von Aktionärsinteressen bestimmte Unternehmensentscheide, wie Betriebsschliessungen oder Fusionen.

Die veränderte Stellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Erwerbsleben führt einerseits zu zunehmender Prekarisierung, andererseits zur Intensivierung der Arbeitsbeziehungen. Unternehmensrisiken werden auf das Personal abgewälzt, ohne dass dieses Entscheide beeinflussen könnte. Das Abhängigkeitsverhältnis des traditionellen Arbeitsverhältnisses wird verschärft.

Auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich verändert. Die herkömmliche Familie ist zerbrochen. Frauen sind im Erwerbsleben immer stärker vertreten. Ihr Anteil wird noch wachsen. Kindererziehung wird für Mütter und Väter neben der flexibilisierten Arbeit zu einem Problem. Die individuellen Lebenslagen sind vielfältig und bunt geworden, im Zuge eines Lebens oft wechselnd. Die Bedürfnisse ändern sich.

Dem Staat gelingt es nicht, zwischen der sich beschleunigenden wirtschaftlichen Entwicklung und den Bedürfnissen der Arbeitenden zu vermitteln. Er beschränkt sich auf Standortwettbewerb und die Verwaltung der zurückgelassenen Arbeitslosigkeit.

Die Entwertung der Arbeit in Produktion und Dienstleistung bei gleichzeitig gesteigerter Abhängigkeit in den Arbeitsbeziehungen einerseits, die Bedeutung der Arbeit für das Individuum andererseits, rufen nach einer Neufassung der Beziehungen am Arbeitsplatz. Das schweizerische Arbeitsrecht stammt in seiner jetzigen Ausgestaltung aus der Zeit der Hochkonjunktur und des Arbeitskräftemangels. Als Recht, das die Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital regelt, enthält es immer allgemeingültige Ansätze, die den veränderten Bedingungen anzupassen sind. Andere Bereiche bedürfen der Neuregelung.

Die neue Bundesverfassung schützt erstmals ausdrücklich die Würde des Menschen. Das Grundrecht ist in der ganzen Rechtsordnung zu beachten und es ist dafür zu sorgen, dass es auch unter Privaten wirksam wird. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind im Arbeitsverhältnis gehalten, die Persönlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu achten und zu schützen. Massstab muss die verfassungsmässig geschützte Menschenwürde sein. Der Schutz der Persönlichkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern setzt der Fremdbestimmung im Arbeitsverhältnis Grenzen. Menschen- und Grundrechte müssen nicht nur von der Staatsgewalt respektiert werden, sondern auch am Arbeitsplatz beansprucht werden können, an dem Erwerbstätige einen erheblichen Teil ihres Lebens verbringen. Der von Grossunternehmen ausgeübte Einfluss ist oft bedeutender als derjenige des Staates.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich darauf verlassen können, dass ihre Bedürfnisse zu Arbeitszeiten, Überstunden und Ferien nicht hinter den Anforderungen kurzfristiger Betriebsnotwendigkeiten zurückstehen müssen. Diskriminierungen nach Geschlecht sind menschenverachtend und entwürdigend. Prekäre Arbeitsverhältnisse - mit ihrer verstärkten Abhängigkeit - sind gesetzlich zu regeln. Der umfassende Schutz der Gesundheit sowie die Arbeitssicherheit geht allen anderen Belangen vor. Ein verstärkter Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer folgt aus ihrer langjährigen Betriebszugehörigkeit, während der sie sich im Interesse des Unternehmens verwendet haben. Die wirtschaftlichen Veränderungen erfordern Weiterbildung. Diese muss beansprucht werden können, damit auch die wirtschaftliche Weiterentwicklung der Persönlichkeit ihre Chancen hat.

Um diese Rechte durchzusetzen genügt es nicht, singuläre Ansprüche neu zu formulieren. Soll der Arbeit zukommen, was sowohl ihrem Stellenwert für den Einzelnen, wie ihrer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung entspricht, müssen die Interessen über den Einzelnen hinaus, d.h. kollektiv zum Ausdruck kommen. Die Stellung der Arbeitnehmervertreter zur Vermittlung und Verstärkung individueller wie gemeinsamer Bedürfnisse als Gegengewicht zur Direktionsgewalt der Arbeitgeber ist im Arbeitsprozess zu verbessern. Die Gewerkschaft verbindet das Bewusstsein Einzelner mit demjenigen anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um der wirtschaftlichen Übermacht des Arbeitgebers zu begegnen.

Der Platz der Gewerkschaft ist im Betrieb. Im Betrieb vertritt sie ihre Mitglieder, informiert Nichtorganisierte, bündelt Interessen und kämpft für bessere Arbeitsbedingungen. Der Anspruch auf Präsenz im Betrieb ist aus geltendem Recht abzusichern, damit die Gewerkschaft gerade im Konflikt nicht vorerst gegen willkürliche Zutrittsverbote und Ausgrenzungen anrennen muss.

Im arbeitsrechtlichen Abhängigkeitsverhältnis vermag der einzelne Lohnabhängige schwerlich Grenzen des Zugriffs auf seine Person zu äussern, geschweige denn sie durchzusetzen. Der Richter kommt regelmässig zu spät. Nur die gemeinsame Interessenvertretung durch die Gewerkschaft im Betrieb und durch gesamtarbeitsvertragliche Regelungen vermag diese Rechte

wirksam zu schützen, zu garantieren und weiterzuentwickeln. Neue Instrumente sind zu entwickeln, damit Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge gefördert werden. Allein im Kollektiv der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist eine effektive Mitwirkung bei Unternehmensentscheidungen denkbar. Die Notwendigkeit dieser Mitwirkung folgt ihrerseits daraus, dass von derartigen Entscheidungen massenweise Schicksale von Betriebsangehörigen einschneidend betroffen werden können. Werden Entlassungen unvermeidlich, dürfen Sozialpläne nicht mehr allein vom Gutdünken des Arbeitgebers abhängen. Eine Verhandlungspflicht und Minimalanforderungen sind gesetzlich zu regeln.

Erste konkrete Überlegungen zu einer Neuformulierung von Rechten im Arbeitsverhältnis auf der Grundlage eines kollektiv vermittelten, umfassenden Persönlichkeitsschutzes betreffen:

Schutz der Persönlichkeit

- Recht auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- Recht auf Krankentaggeldversicherung
- Recht auf Gleichstellung
- Recht auf Weiterbildung
- Verbesserten Kündigungsschutz
- Schutz in atypischen und prekären Arbeitsverhältnissen

Gewerkschaften im Betrieb

- Recht auf Kollektivverhandlungen
- Mitwirkungsrechte bei Betriebsänderungen
- Recht auf Sozialplan

Erster Teil: Individuelle Rechte

1. Schutz der Persönlichkeit

a) In gewissen Sektoren halten traditionelle Formen der Ausbeutung unvermindert an: Lohnmisere, gefährliche und gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen usw. Es erscheinen aber auch neue Formen der Ausbeutung, die sich gegen das Individuum richten. Vereinfachend dargestellt: zunehmend werden Güter und Dienstleistungen nicht mehr durch in grossen Einheiten organisierte Arbeitnehmende (Arbeitskollektive) geleistet, sondern durch einzelne Arbeitnehmende oder kleine Gruppen, die zueinander im Wettbewerb stehen. Diese neuen Formen der Arbeitsorganisation haben zur Folge:

- eine Zunahme der Arbeitsverdichtung und -kontrolle, was die „Autonomiezone“ auf dem Arbeitsplatz schmälert,
- den Zwang nicht nur zu einem Können, sondern zu einer Art des Funktionierens, die im Bereich des Verhaltens und gar des Denkens durch patronale Vorgaben bestimmt wird (ideologischer Zwang).

Nötig ist es deshalb, den Schutz der Persönlichkeit in den Arbeitsbeziehungen zu entwickeln. Was nicht leicht ist. Denn dieser Schutz muss von den betroffenen Erwerbstätigen bei gleichzeitig andauernden Arbeitsverhältnissen umgesetzt werden².

Der arbeitsrechtliche Schutz der Persönlichkeit³ betrifft das Leben und die körperliche Integrität, die physische und psychische Gesundheit, die moralische Integrität und die soziale Wertschätzung, die Freiheit der persönlichen Meinungsäusserung und die Privatsphäre.

² Zu den Forderungen des SGB: siehe weiter unten

³ Art. 328 OR

Dieser Schutz der Persönlichkeit wurde durch die Gerichte in einem sehr breiten Bereich von Fällen umgesetzt. Diese gehen von einer Einschränkung der Auskunftsbegehren eines Arbeitgebers bei der Anstellung bis zum Verbot einer permanenten Videoüberwachung etc, bis zum Verbot sexueller und psychologischer (Mobbing) Belästigung und bis zum Verbot einer Verletzung der Persönlichkeit durch die Umstände der Kündigung.

- b) Der SGB stellt fest, dass der Schutz der Persönlichkeit umfassender ist als dies die bisher gerichtlich behandelten Fälle nahe legen. Betriebskommissionen und Gerichte sollten den Persönlichkeitsschutz auf folgende Bereiche ausdehnen:
- auf Gesundheitsschäden, die durch Stress und „burn out“ verursacht sind (siehe d); auf moralische und berufliche Beeinträchtigungen; auf die Missachtung des Rechts auf individuelle Äusserung (Beispiel: dass Erwerbstätige über kein Recht auf Anhörung vor Entscheidungen, die sie persönlich betreffen, verfügen, wie etwa insbesondere bei periodischen Bewertungen, Versetzung, neuer Aufgabenzuweisung, Verwarnung, Strafe, Entlassung), auf die Missachtung des Rechts auf kollektive Äusserung (das Mitwirkungsgesetz ist diesbezüglich allzu lückenhaft), auf die Missachtung der Privatsphäre (insbesondere bei diversen medizinischen Tests);
 - auf das grundlegende Recht, Missstände im Betrieb inner- wie ausserhalb desselben kritisieren zu können. Insbesondere ist zu garantieren: das Recht, die Einhaltung der gesetzlichen Normen zu verlangen, sowie der Schutz vor Repression für jene, die das Einhalten dieser Normen durch geeignete Massnahmen, oder, bei Bedarf, durch eine öffentliche Klage oder eine Denunzierung⁴ (in den USA: „whistleblowing“) verlangen: Der Schutz der gesellschaftlichen Interessen ist den kurzfristigen Interessen eines Arbeitgebers voran zu stellen.
- c) Um den Schutz der Persönlichkeit zu entwickeln, verlangt der SGB auch gesetzgeberische Änderungen:
- das Recht der Erwerbstätigen, vor jeder wichtigen, sie betreffenden Entscheidung angehört zu werden, und dies insbesondere, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird⁵;
 - ein Klagerecht der Berufsverbände im Bereich des Gesundheits- und des Persönlichkeitsschutzes, mit ausdrücklichem oder stillschweigendem Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmer/innen;
 - Erwerbstätige, die befürchten, dass ihre Gesundheit oder ihre Persönlichkeit bedroht ist, müssen sich an eine oder mehrere betriebsexterne Vertrauenspersonen wenden dürfen. Gemeint sind etwa Vermittler, Ärzte, Berater;
 - der Anwendungsbereich des Mitwirkungsgesetzes muss auf den Persönlichkeitsschutz erweitert werden. Mindestens gleichwertige Rechte müssen im öffentlichen Sektor garantiert sein.
- d) Zu viele Menschen leiden täglich unter zunehmendem Arbeitsstress. Die Statistik weist die wachsende Tragweite des Problems aus. Um diesen Stress abzubauen, um dessen oft verheerende Folgen zu verhindern, haben die Tramfahrer/innen in Genf diesen Frühling gestreikt. Stress gefährdet sowohl Persönlichkeit wie Gesundheit der Arbeitenden. Folglich ist er sowohl auf der Ebene des Gesundheitsschutzes wie auf jener der Arbeitssicherheit zu bekämpfen.

2. Gesundheit und Arbeitssicherheit

- Der Druck in den Unternehmen nimmt zu. Nicht mehr die Technik bestimmt Rhythmus und Stundenplan. Viel mehr entscheidet der Wille des Kunden oder des Verkäufers über den Arbeitszeiteinsatz.

⁴ Beispiel 1: Angestellte eines Pflegeheims denunzieren Fälle von Misshandlung; sie werden eingeschüchtert oder gar entlassen! Beispiel 2: Dasselbe geschieht einem Bankangestellten, der die zu hohe finanzielle Bewertung einer börsenkotierten Gesellschaft durch eine Bank denunziert hat.

⁵ Vgl. Abschnitt 7 unten und den Text über die Verbesserung des Kündigungsschutzes.

- Die Arbeitsbedingungen haben sich gewandelt. Neue Arbeitsformen bedingen neue schädliche Einwirkungen und neue Gefahren für die Gesundheit. Die Arbeitnehmenden beklagen sich über sehr beengende Arbeitsbedingungen. Stress, Rückenleiden, psychosomatische Erkrankungen, Müdigkeit, Angst usw. sind verbreitet – und sie haben mit den klassischen Definitionen der Berufskrankheiten nichts mehr gemein.

Der SGB verlangt insbesondere:

- die Verstärkung der Kontroll- und Ausführungsorgane sowie die Intensivierung der Kontrollen;
- die Verkürzung der maximalen Dauer der Arbeitswoche von 48 Stunden, Überzeitarbeit inbegriffen;
- die Begrenzung von Überstunden und der Überzeitarbeit und die Erhöhung der gesetzlichen Lohnzuschläge wie des Zeitausgleichs;
- die Anpassung der Liste der Berufskrankheiten an neue Risiken (Beispiel: Herzerkrankungen sind bei Schichtarbeitenden um 40 % häufiger als bei tags Arbeitenden).
- den Auf- und Ausbau von Forschung und Statistik über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Der SGB lanciert:

- eine Informationskampagne über die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit in den Betrieben.

3. Recht auf Abschluss einer kollektiven Versicherung für Erwerbsersatz bei Krankheit

Bezüglich Erwerbsersatz bei Krankheit gibt es in der Schweiz keinen sozialen Schutz, der sich dieses Namens als würdig erwiese.

Der SGB verlangt die Einführung einer obligatorischen Erwerbsersatz-Versicherung. Diese Versicherung hat während mindestens 730 Tagen 80 % des Lohnes zu decken; der Arbeitgeber hat mindestens die Hälfte der Beiträge zu bezahlen.

4. A. Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes

Zwanzig Jahre nach der Abstimmung über den Verfassungsartikel ist Gleichstellung bei weitem noch nicht realisiert.

Der SGB fordert insbesondere:

1. den Ausbau des Verbandsklagerechtes zu einem Leistungsklagerecht und zu einem Klagerecht, das die in Art. 3 Abs. 3 GIG festgehaltene Gleichheit fördert;
2. die Verpflichtung zu und die Entwicklung von rechtlich verbindlichen Massnahmen zur Überwindung von geschlechtsspezifischer Segregation und struktureller Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt;
3. eine Verbesserung des Kündigungsschutzes durch striktes Verbot von Rachekündigungen (vgl. 7., Kündigungsschutz);
4. Ausführungsbestimmungen zur Sicherstellung von Lohntransparenz als Voraussetzung für die Durchsetzung von Lohngleichheit;

5. die Verpflichtung der Arbeitgeber, Weiterbildung auch Arbeitnehmenden, die sich in Eltern- oder Mutterschaftsurlaub befinden, anzubieten;
6. Erwerbstätige Eltern haben Anrecht auf einen Krippenplatz für ihre Kinder. Die öffentliche Hand lanciert ein breites Programm zur Stärkung der Betreuungsstrukturen für Kleinkinder und für die ausserschulische Betreuung von Kindern im Schulalter. Die Arbeitgeber beteiligen sich – auch finanziell – an der Einrichtung von Betreuungs- oder Krippenplätzen.

B. Recht auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie

GENÜGEND PLÄTZE FÜR DIE FAMILIENEXTERNE KINDERBETREUUNG – JETZT!

1. Der SGB fordert die gesetzliche Verankerung des Anspruchs auf gute externe Kinderbetreuung und engagiert sich für deren Durchsetzung.
2. Er setzt sich ein für den raschen Ausbau des Angebots an externer Kinderbetreuung, bis dieses der Nachfrage entspricht.
3. Der Elterntarif für die Nutzung der externen Kinderbetreuung ist sozialverträglich zu gestalten.
4. Der SGB steht ein für eine Finanzierung der Kinderbetreuungsstätten durch Staat und Wirtschaft.

5. Recht auf Weiterbildung

Die Arbeitgeber verlangen zunehmend eine bessere Qualifizierung. Es gibt aber immer noch kein Recht auf Weiterbildung.

Der SGB verlangt einen bezahlten und auf mehrere Jahre kumulierbaren Weiterbildungsurlaub von 5 Tagen pro Jahr *für alle⁶, sowie die Übernahme der Kosten für die berufliche Weiterbildung* (vgl. Text in der Beilage). Die Erfahrung zeigt, dass ohne ein solches Recht die Unternehmen die männlichen Kader begünstigen.

6. Arbeit auf Abruf, prekäre Arbeit

Die Zahl von Verträgen, die für die erwerbstätige Person eine verstärkte Abhängigkeit bedeuten (Arbeit auf Abruf, aufgezwungene oder nicht freiwillig gewählte Teilzeit), Temporärarbeit, hat in den letzten Jahren stark zugenommen.

Deshalb sind diese Lohnabhängigen durch spezielle – sowohl gesetzliche wie auch vertragliche - Bestimmungen besser zu schützen.

Der SGB inspiriert sich diesbezüglich am europäischen und am französischen Recht. Er verlangt, dass in der Definition des Einzelarbeitsvertrages den Parteien bei Vertragsabschluss die Pflicht auferlegt wird, eine wöchentliche oder monatliche Dauer der Arbeit zu bestimmen. Fehlt eine solche Vereinbarung, dann gilt die branchenübliche Arbeitszeit.

⁶ Ein diesbezügliches Pionierwerk ist das Abkommen „Qualifikation“ der deutschen Gewerkschaft IG-Metall mit dem entsprechenden Arbeitsgeberverband in Baden-Württemberg. Dieses legt nicht nur fest, dass der Arbeitgeber die Weiterbildungskurse der Arbeitnehmenden zu bezahlen, es sichert letzteren auch eine Mitbestimmung bezüglich Auswahl und Ausrichtung der Kurse zu. Eine solche Mitbestimmung war zuvor höchstens in der öffentlichen Verwaltung Brauch.

Der SGB verlangt zudem die Aufhebung der Möglichkeit, durch schriftlichen Vertrag von der Pflicht des Arbeitgebers abzuweichen, Überstunden nach normalem Stundenansatz und mit einem Zuschlag von mindestens 25 % abzugelten.

Für Teilzeitarbeitende ist überdies konform zum europäischen Recht zu fordern, dass alle Formen von Diskriminierungen gegenüber Vollzeitbeschäftigten beseitigt werden⁷.

Die GAV müssen diese Personen ebenfalls abdecken.

Für Leiharbeiter/innen (Temporärarbeit) ist zu fordern, dass der GAV zu gelten hat, auch wenn er nicht allgemein verbindlich erklärt ist.

In Anlehnung an das europäische Recht⁸ ist eine Liste besonders gefährlicher Arbeiten zu erstellen. Sie hat zu verbieten, dass diese Arbeiten temporär Beschäftigten anvertraut werden.

7. Verbesselter Kündigungsschutz

Eine Ausweitung des Kündigungsschutzes ist der Grundpfeiler eines verbesserten Arbeitnehmerschutzes in diesem Land.

Ein Beispiel: Es ist unwürdig und unannehmbar, dass jemandem ohne Anhörung oder Verwarnung nach 25 Dienstjahren gekündigt werden kann, weil er sich zwei Schulteroperationen aussetzen musste! Leider handelt es sich hier bei weitem nicht um einen Einzelfall.

Es ist inakzeptabel, dass einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer unter irgendeinem Vorwand gekündigt werden kann. Kündigungen ohne zulässiges Motiv müssen aufgehoben werden können.

Wir fordern:

- a) Das Recht auf Anhörung in Anwesenheit eines frei gewählten Dritten (Arbeitskolleg/in, Gewerkschaftssekretär/in), bevor eine Kündigung ausgesprochen wird - bei Nichtbeachtung dieser Vorschrift ist die Kündigung nichtig;
- b) Erfordernis der schriftlichen Vertragsauflösung - bei Nichtbeachtung ist die Kündigung nichtig;
- c) Eine legale Kündigungsfrist von drei Monaten bereits ab dem sechsten Anstellungsjahr, Für Arbeitnehmende ab Alter 50: eine dreimonatige Kündigungsfrist vom 2. bis zum 4. Anstellungsjahr; ab dem 5. Anstellungsjahr sechs Monate.
- d) Verbot der Kündigung während unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit aus Krankheit oder Unfall während der ganzen Taggeldbezugsdauer (= Erweiterung des Schutzes von Art. 336c lit b OR)
- d)^{bis} Verbot, einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer zu kündigen, die oder der eine Idee oder Meinung geäußert hat, die seinem Arbeitgeber missfällt („Meinungsdelikt“).
- e) Entschädigung aufgrund lange dauernder Arbeitsverhältnisse (Art. 339 b-d OR):
 - Die Leistungen einer Pensionskasse dürfen dieser Entschädigung nicht mehr angerechnet werden.
 - Nur die Leistungen eines Sozialplans sollen angerechnet werden dürfen.
 - Die Dauer der Arbeitsverhältnisse, die ein Recht auf eine Abgangsentschädigung begründen, muss von 20 auf 10 Jahre verkürzt werden.

⁷ Richtlinie 97/81/EU vom 15.12.1997 betreffend Rahmenabkommen zur Teilzeitarbeit.

⁸ Richtlinie Nr. 91/383 EWG vom 25.6.1991

- Das Gesetz hat eine Skala der Normentschädigungen festzulegen. Via Gesamtarbeitsvertrag kann diese Abstufung verändert werden.

f) Nichtigkeit einer Kündigung
Beweislast:

Artikel 6 des Gleichstellungsgesetzes soll als Vorgabe dienen. Wenn die gekündigte Person die Missbräuchlichkeit einer Kündigung glaubhaft macht, erfolgt eine Umkehr der Beweislast, d.h. es obliegt dem Arbeitgeber, ein zulässiges Kündigungsmotiv zu belegen.

Missbrauch bewirkt Aufhebung der Kündigung, insbesondere bei Rachekündigungen.

Wird Missbrauch glaubhaft gemacht, kann das Gericht eine vorläufige Wiedereinstellung anordnen.

Wenn das Gericht einen Fall als missbräuchlich anerkennt, ordnet es die Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an deren/dessen Arbeitsplatz an.

Wird die Wiedereinstellung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nicht gewünscht oder erweist sich diese aus praktischen Gründen als nicht möglich, dann hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entschädigung von bis zu 12 Monatsgehältern (Verdoppelung gegenüber heute).

g) Schutz der Arbeitnehmer-Vertreter/innen:

Das aktuelle Schweizer Kündigungsrecht verletzt das von der Schweiz 1999 ratifizierte Übereinkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), welches Kollektivverhandlungen fördert und damit die gewerkschaftliche Tätigkeit schützt.

Ein „begründeter Anlass“ darf nicht genügen. Nur Begründungen im Sinn von Artikel 337 OR (Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses) können die Entlassung von Vertreter/innen der Arbeitnehmenden rechtfertigen.

Zweiter Teil: Kollektive Rechte

8. Gewerkschaftliche Rechte am Arbeitsplatz

Das Recht auf Information und Organisation ist ein grundlegendes demokratisches Recht. Es wird garantiert durch die Bundesverfassung, das europäische und das internationale Recht. Obwohl grundlegend, wird dieses Recht in der Schweiz mancherorts gründlich missachtet.

Der SGB stellt fest, dass Artikel 28 der neuen Bundesverfassung den Arbeitnehmer/innen das Recht garantiert, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammen zu schliessen und Vereinigungen zu bilden. Die Arbeitnehmenden haben folglich das Recht darauf, gewerkschaftlich tätig zu sein, um ihre Arbeitsbedingungen zu verteidigen und zu verbessern – vor allem da, wo sie beruflich aktiv sind: am Arbeitsplatz. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, sich über die Arbeitsbedingungen zu informieren, das Recht, sich zu organisieren, um diese Bedingungen zu verbessern, und das Recht, gewerkschaftlich zu handeln, um ihre Forderungen durchzusetzen. Die Verfassung schützt das Recht auf Information und auf gewerkschaftliche Werbung (an Anschlagbrettern, via Verteilung von Flugblättern oder anderen Informationsschriften). Aufgrund der Drittwirkung von Grundrechten (Art. 35 BV) gilt der Schutz des individuellen Koalitionsrechtes in der gesamten Rechtsordnung. Einfach ausgedrückt: Grundrechte können nicht umgangen werden. Handlungen, die auf diesem Recht auf Vereinigung gründen, wie etwa Versammlungen, können demnach in den Unternehmen und an den Arbeitsplätzen abgehalten werden, auf alle Fälle vor und nach der Arbeit und während den Pausen – mit der einzigen Bedingung, dass dadurch der Ablauf der Arbeit nicht gestört wird.

Die Umsetzung der Verfassung und der internationalen Abkommen erfordert, dass Vertrauensleute und gewerkschaftliche Vertretungen die Arbeitnehmenden an den Arbeitsplätzen über ihre individuellen und kollektiven Rechte informieren können. Keine Rolle spielt dabei, ob die Arbeitnehmenden bereits gewerkschaftlich organisiert sind oder nicht. Es gibt ein Recht auf gewerkschaftliche Propaganda am Arbeitsplatz; Profigewerkschafter/innen haben Anspruch auf Zugang zu den Unternehmen. Dieses Zugangsrecht ist direkt⁹ aus dem IAO-Abkommen 98 über die Vereinigungsfreiheit ableitbar, das von der Schweiz ratifiziert worden ist.

Jedem Arbeitnehmer, der hinsichtlich Arbeitsorganisation, Stundenpläne, Überstunden oder seiner Weiterbildung eine Beschwerde erhebt, muss es möglich sein, einen aussenstehenden Vertreter der Gewerkschaften beizuziehen: Es handelt sich hierbei um eine verfassungsrechtlich geschützte Betätigung des Koalitionsrechtes.

Arbeitnehmer/innen, die Delegierte einer gewerkschaftlichen Konferenz sind, müssen für die dazu nötige Zeit von der Arbeit freigestellt und durch den Arbeitgeber bezahlt werden.

9. Recht auf kollektive Verhandlung

1. Am 17.8.1999 hat die Schweiz das IAO-Übereinkommen Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen ratifiziert. Dieses gehört zu den sogenannten fundamentalen Übereinkommen der IAO. Die Schweiz verpflichtet sich damit dazu, Vertragsverhandlungen zu fördern¹⁰. Bereits das Übereinkommen Nr. 154 – für die Schweiz 1984 in Kraft getreten – verpflichtete zur Förderung von Kollektivverhandlungen, insbesondere durch die Festlegung von Verfahrensregeln und Schaffung geeigneter Organe (Art. 5). Die Stellung beteiligter Arbeitnehmerverbände durfte dabei nicht „untergraben“ werden (Art. 3).

Der SGB fordert, dass sich jede Arbeitnehmerorganisation an eine Koordinationsstelle wenden kann, damit diese nötigenfalls gesamtarbeitsvertragliche Regelungen der Löhne und Arbeitsbedingungen fördert. Dieser Bedarf kann in einem Unternehmen, ebenso wie in einer Region oder auf nationaler Ebene angemeldet und begründet werden.

Der Koordinationsstelle obliegt es, die Lohn- und Arbeitsbedingungen im angesprochenen Bereich und darüber hinaus in der betroffenen Branche und verwandten Wirtschaftszweigen möglichst umfassend abzuklären. Die Stelle muss über die nötigen Untersuchungskompetenzen verfügen können. Sind die faktischen Verhältnisse abgeklärt, ruft sie die tariffähigen Organisationen beider Seiten – notfalls auch einzelne Arbeitgeber – zusammen. Der oder die Arbeitgeber und die betroffenen Branchenorganisationen sind verpflichtet, diesem Aufgebot nachzukommen, Auskünfte und notwendige Unterlagen zu liefern, wie es bereits aktueller Regelung vor den Einigungsstellen entspricht. Die Freiheit des Vertragsabschlusses bleibt gewahrt.

Die flankierenden Massnahmen zu den bilateralen Abkommen haben den durch Bund und Kantone eingerichteten tripartiten Kommissionen neue Kompetenzen verliehen. Diese gelten hinsichtlich Lohndumping, Erlass von Normalarbeitsverträgen mit Minimallöhnen (Art. 360a OR) und dem Antrag auf erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von GAV (Art. 1a AVEG). Die tripartiten Kommissionen haben die Aufgabe, den Arbeitsmarkt zu beobachten und Missbräuche festzustellen. Dazu können sie Auskünfte verlangen und jedes nötige Dokument konsultieren¹¹.

⁹ Nach den kompetenten Organen der IAO.

¹⁰ Wörtlich schreibt Art. 4 vor: „... Massnahmen zu treffen, um im weitesten Umfang Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können.“

¹¹ Sie haben auch die Aufgabe, die Einhaltung der Bestimmungen des Entsendegesetzes zu kontrollieren (Art. 7 Entsendegesetz).

Die neu zu konstituierenden tripartiten Kommissionen scheinen damit als die geeigneten Stellen, die über die Missbrauchskontrolle hinaus die skizzierten Aufgaben zur Förderung von Kollektivverhandlungen übernehmen können. Es handelt sich um staatliche Stellen, versehen mit den nötigen Kompetenzen. Weil die Lohn- und Arbeitsbedingungen in staatlichen oder parastaatlichen Bereichen neuerdings durch GAV geregelt sind oder geregelt werden können, wäre es heikel, eine rein administrative Stelle mit der Übernahme dieser Aufgaben zu betrauen. Die Mitglieder der tripartiten Kommissionen des Bundes und der Kantone sind ohnehin auf ihre neuen Aufgaben im Zusammenhang mit den flankierenden Massnahmen auszubilden. Deshalb erscheint der Moment geeignet, ihnen gleichzeitig auch die - allerdings weit umfassendere - Aufgabe der Förderung von Kollektivverhandlungen zu übertragen.

2. Der Staat hat nicht nur Verhandlungen zum Abschluss von GAV zu fördern. Der SGB fordert, dass die öffentliche Hand darauf zu verpflichten ist, gesamtarbeitsvertragliche Regelungen von Lohn- und Arbeitsbedingungen in ihrem wirtschaftlichen Einflussbereich zu unterstützen. Miese Lohn- und Arbeitsbedingungen machen die Arbeitnehmenden von der öffentlichen Fürsorge abhängig. Im Beschaffungswesen, bei der Vergabe von Konzessionen und der Zahlung von Subventionen und Zuschüssen hat der Staat eine der folgenden Massnahmen zu ergreifen:
 - den Abschluss eines GAV zu verlangen;
 - den Anschluss an einen bestehenden GAV oder die Respektierung seiner Bedingungen vorauszusetzen;
 - Bestand und Respektierung eines GAV als gewichtiges Zuschlagskriterium (Submissionen, Konzessionen) zu beachten bzw. gewisse Zahlungsbeiträge (z.B. an Unternehmen in Landwirtschaft und Gemüsebau, die grösser als Familienbetriebe sind) vom Abschluss eines GAV oder Übernahme der GAV-Bedingungen abhängig zu machen. Betriebe, die keinen GAV akzeptieren oder dessen Arbeitsbedingungen nicht gewährleisten, sind auszuschliessen (Privatspitäler, Hilfswerke, Transportbetriebe, IV-Institutionen etc.). Massstab muss der GAV mit der jeweils weitesten Verbreitung sein.
 - Im eigenen Tätigkeitsbereich, wie auch in öffentlich-rechtlichen Anstalten und Aktiengesellschaften (Strom- und Wasserversorgung, Swisscom, Spitäler, Fluggesellschaft, Kantonalbanken) muss der Staat selbst verpflichtet werden, alles zu unternehmen, damit GAV abgeschlossen werden können (Einrichtung von Personalkommissionen, Zulassung von Gewerkschaften, Mitwirkungsregeln analog Bundespersonalgesetz).

10. Betriebsübergänge und Massenentlassungen

Kauf, Verkauf und Fusion von Firmen und Firmenteilen sowie Auslagerung letzterer bescheren Spitzenmanagern oft unverschämte Sondereinnahmen¹². Für die Arbeitnehmenden bedeuten diese Betriebsübergänge Unsicherheit, Anpassungsstress und oft auch Arbeitslosigkeit. Zwar sind im Rahmen von „Swisslex“ Neuerungen (insb. Art. 333 und 333a OR) eingeführt worden – Neuerungen, die, wie der Fall SWISSAIR zeigte, bereits bedroht sind. Ein Teil dieser Bestimmungen bleibt indessen toter Buchstabe. Der Grund: weil Sanktionsbestimmungen für denjenigen fehlen, der die vorgeschriebene Konsultation der Arbeitnehmervertretung unterlässt.

Bei Massenentlassungen ist die Lage kaum besser. Eine Missachtung von Artikel 335g OR kann nur mit zwei Monatslöhnen sanktioniert werden. Das ist lächerlich und ungenügend.

Nur wenn ausgesprochene Kündigungen, welche die Konsultationspflicht verletzen, als nichtig sanktioniert werden, ist dem Gesetz Nachhaltung zu verschaffen.

¹² So soll CS-Chef Mühleman allein am Kauf von DLJ 40 Millionen Franken verdient haben: Cash vom 22.3.02

Zudem ist in der Schweizer Gesetzgebung die neue Richtlinie 2002/14 der Europäischen Union einzuführen. Diese sieht wirksame, angemessene und abschreckende Massnahmen bei Verletzung der Informationspflicht vor.

11. Sozialpläne

Wirtschaftlich bedingte Entlassungen sind primär durch Arbeitszeitverkürzung, Wiedereingliederung und Umschulung zu verhindern. Wo dies nicht möglich ist, fordert der SGB, dass für die Entlassenen ein Sozialplan gilt, und zwar einer, der diesen Namen verdient.

Die Schweiz kennt bezüglich Sozialpläne keine verpflichtenden gesetzlichen Bestimmungen. Selbst wenn ein GAV einen solchen Plan vorsieht, kann die mangelnde gesetzliche Grundlage die Lohnabhängigen dieses Landes benachteiligen!

Nötig ist es deshalb, die Pflicht zum Abschluss von Sozialplänen gesetzlich festzulegen. Einige Unternehmen, besonders jene, die sich an eine breite Kundschaft wenden und die darum mehr oder weniger um ihr Image besorgt sind, machen sicherlich Zugeständnisse an die Entlassenen. Dennoch ist es nicht zulässig, dass der Inhalt geschweige denn die Existenz von Sozialplänen allein vom guten Willen der Arbeitgeber abhängen.

Es ist dringlich, diesbezüglich die schweizerische Gesetzgebung zu ändern. Wenn zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern keine Einigung zustande kommt, muss eine Schlichtungsstelle den Inhalt der Sozialpläne festlegen.

Das Gesetz sollte insbesondere zwei Kategorien von Unternehmen unterscheiden:

- a) Die erste Kategorie betrifft wirtschaftlich gesunde Unternehmen, die via Restrukturierungen, Fusionen oder Übernahmen Massenentlassungen vornehmen, um dadurch ihren Profit noch mehr zu steigern.
- b) Die zweite Kategorie betrifft Unternehmen, die tatsächlich über weniger Mittel verfügen. Für diese sollten durch Änderung sowohl des OR wie des Schuldbetreiberrechtes minimale Normen festgelegt werden. Im Fall eines Konkurses oder einer Nachlassstundung sollte das Gesetz zudem ab Konkurseröffnung eine sofortige, dem Sozialplan anlastbare Vorschusszahlung von bis zu einem Drittel der Konkursmasse vorschreiben.

12. Streikrecht

Der SGB wird beauftragt, auf der Grundlage der Erfahrungen der SGB-Verbände der letzten Zeit geeignete Massnahmen zu erarbeiten, um dem verfassungsmässig garantierten Streikrecht nun auch in der Praxis zum Durchbruch zu verhelfen und es vor den Einschüchterungsversuchen und Repressionsmassnahmen der Arbeitgeber (Verwarnungen und Entlassungen von KollegInnen oder Strafanzeigen und Zivilklagen) wirksam zu schützen.

Der SGB-Kongress beauftragt die übrigen Organe des SGB

- diese Themen zu vertiefen, Forderungen aufzustellen und diese dem Vorstand vorzulegen,
- alle nützlichen Massnahmen zu ergreifen, bekannt zu machen und zum Erfolg zu führen, und dies durch Aufnahme in die Gesamtarbeitsverträge und durch Vorstösse bei den Behörden zwecks Änderung der Gesetzgebung.
- bei der Weiterarbeit an den Themen dieses Positionspapiers die menschenrechtliche Absstützung und Begründung einzubauen und sich auch mit kritischen Beiträgen in die Berichterstattungsverfahren einzuschalten. Zudem ist die alte gewerkschaftliche Forderung nach Ratifikation der europäischen Sozialcharta in diesem Zusammenhang wieder aufzunehmen.

Service public

Leitlinien zur Infrastrukturpolitik – Gegen die Zerschlagung des Service public

Die Implosionen von Swissair in der Schweiz oder Enron in den USA sind keine Zufälle. Beide sind die Folge der in den letzten 10-20 Jahren liberalisierten Märkte bisher öffentlicher Dienste. Diese für die Schweiz und die USA wirtschaftshistorisch nie da gewesenen Firmenpleiten zeigen Unternehmen, die Täter und Opfer zugleich sind. Enron war der massgebliche Motor zur Öffnung der US-Energiemärkte, verrannte sich aber darauf in einem virtuellen Gewirr von Transfers, Spekulationen und Profitmaximierung der selbst konstruierten Handelsfreiheit. Die zuvor stolze Qualitätsairline Swissair wollte sich in der von den USA weltweit durchgesetzten neuen Freiheit im Flugverkehr zum Globalplayer aufschwingen, scheiterte aber kläglich nach einer grössenwahnsinnigen Fusionspolitik im Konkurs.

Krasse Managementfehler und im Fall von Enron gar kriminelle Energien waren gewiss auch im Spiel. Den „fruchtbaren“ Boden dafür boten die neu liberalisierten Märkte zuvor öffentlicher Dienste, mit ihren destruktiven Methoden kapitalistischer Profitmaximierung. Sie zeigen beispielhaft, dass die politisch durchgesetzten marktradikalen Heilslehren die Versorgung der Bürgerinnen und Bürger mit öffentlichen Diensten gefährden und deren gewachsenen demokratisch getragenen Strukturen zerstören.

Der demokratische Leistungsstaat erbringt öffentliche Dienste

Service public ist wieder in aller Munde, weil die Menschen sich angesichts verschiedener Abbau-Politiken ihrer *Anrechte und Ansprüche als Staatsbürger* bewusst werden. Der demokratische Staat sorgt für seine Bürgerinnen und Bürger in ihrem Auftrag und nach ihren Bedürfnissen.

Diese öffentlichen Dienste müssen für die gesamte Bevölkerung in gleicher Weise zugänglich, für alle erschwinglich, gratis oder solidarisch finanziert sein. Der öffentliche Dienst enthält somit auch eine *sozialpolitische Machtfrage*. Service public kann nicht in fernen Konzernzentralen definiert werden, er muss im politischen Prozess bestimmt und an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet werden. Dies ist am einfachsten im staatlichen Betrieb oder Monopol.

Deshalb erfordern *Liberalisierungen* des öffentlichen Dienstes, insbesondere wenn Monopole zerschlagen werden, eine *komplizierte Reglementiererei*, will man die Privaten zur selben Leistung bringen bzw. die kollektiven Interessen genauso wahren, wie dies der demokratische Staat ganz automatisch garantiert.

Denn: Öffentliche Dienste sind vom Souverän bzw. den Bürgerinnen und Bürgern beanspruchte und beschlossene elementar wichtige, existenzielle Leistungen, wie *Schulbildung, Spitäler, Strom- und Wasserversorgung, öffentliche Transportdienste durch Bahn, Post und regionale Verkehrsbetriebe oder Telekommunikation bis und mit Radio- und TV-Programme*. Dies die traditionellen Sektoren. Es geht dabei um politisch abgesicherte Infrastrukturen des täglichen Bedarfs, für die menschliche und wirtschaftliche *Funktionsfähigkeit des Gemeinwesens*. Es geht um seine *kontinuierliche, qualitative und quantitative Versorgung*.

Diese Dienste werden in der Regel gemeinschaftlich bzw. staatlich oder staatlich garantiert erbracht, weil sie einem *zentralen Grundbedürfnis* entsprechen (z.B. Schulen, Spitäler, Justiz, Polizei), weil sie nur mittels *natürlichem Monopol* verteilt werden können (Leitungsnetze bei Strom, Wasser, Telefon), weil sie besonders *kapitalintensive Infrastrukturen* oder *technologisch* besonders *anspruchsvoll* sind (Eisenbahn, Strassen, Flughäfen, allenfalls Fluggesellschaften, Kraftwerke, Wasserversorgung, Wasser- und Abfallentsorgung). Öffentlicher Dienst kann auch

Begrenzung bzw. Verteilung wirtschaftlicher Macht sein, z.B. mit staatlichen oder verstaatlichten Banken oder anderen Schlüsselbereichen der Wirtschaft. Solche Zuordnungen sind nicht abschliessend. Es geht aber in der Regel immer um existenzielle Grundbedürfnisse, rationelle Verkehrsinfrastrukturen, komplexe teure Technologien und Netze, ökonomische Effizienz oder Lückendeckung.

Öffentliche Dienste gehören zum wesentlichen Leistungsausweis des demokratischen Staates. Sie identifizieren die Bürgerinnen und Bürger mit ihrem Staat. An ihnen zeigt sich, was das Kollektiv leisten kann und die Individuen gemeinsam erwirken können. Diese theoretischen, immer wieder in unterschiedlichen Gewichtungen anzutreffenden Definitionsversuche werden von der Realität der Geschichte des Schweizer Bundesstaates bestätigt.

Historisch gewachsener Bestandteil des demokratischen Fortschritts

Unser Bundesstaat gründete 1848 auf den Werten der französischen Revolution. Der demokratisch verfasste Staat wurde von seinen mündigen Bürgern und ihren Eliten als Leistungsstaat geschaffen. Gemäss der Losung „Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit“ wollten sie und die Wirtschaft einen solidarischen, dem Fortschritt verpflichteten, reibungslos funktionierenden öffentlichen Dienst.

Die Eidgenössische **Post** löste ineffiziente private Kurierdienste ab und war mit ihren flächendeckend erbrachten Personen-, Waren- und Brieftransporten entscheidend für den nach der Abschaffung der Binnenzölle dynamisch aufstrebenden Schweizer Binnenmarkt. Als PTT garantierte sie mit Telegraph und Telefon die moderne Kommunikation vorbildlich, auf dem stets höchsten Stand der Technik.

Beim **Bahnverkehr** bedurfte es zuerst bitterer Erfahrungen mit föderalistischem Prestige- und privatem Gewinndenken mit Chaos und Pleiten. Erst 1898, im zweiten Anlauf, gelang es dem freisinnig dominierten Bundesstaat in der Volksabstimmung mit dem Slogan „Die Schweizer Bahnen dem Schweizer Volk“ die Hauptlinien zur SBB zusammenzuführen. Die Folge davon: schneller Ausbau des Angebots, bessere Qualität und systematisch vorangetriebene Elektrifizierung.

Der Bundesstaat setzte mit der allgemeinen Schulpflicht die unerlässliche breite und gute **Volksbildung** durch, übertrug deren Vollzug aber den Kantonen. Ein privates Schulsystem wäre nicht in der Lage gewesen, innert weniger Jahrzehnte die breite, von konfessionellem Ballast befreite Bildung der Bevölkerung zu bewerkstelligen. Der Bund gründete zudem 1856 die **ETH** und setzte damit mit wirtschafts- und forschungspolitischen Absichten ein noch heute beispielhaft wirkendes Signal der Qualität öffentlicher Bildung. Die **Berufsbildung** wurde, als für den wirtschaftlichen Fortschritt unerlässliche Staatsleistung, in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts als Bundessache erkannt.

Der moderne Staat sicherte auch die **Gesundheitsversorgung** öffentlichen Kantons- und Bezirksspitalern, die Volkshygiene mit einem breiten Netz von Schul- und Bezirksärzten sowie der bundesstaatlichen Kontrolle der Medizinalausbildung.

Weil die Grossbanken fast nur dem Handelskredit dienten, setzten demokratische Volksbewegungen in fast allen Kantonen **staatliche Kreditinstitute** (Kantonal- und Hypothekarbanken) durch. Das heisst für die kleingewerbliche Binnenwirtschaft ein unerlässlicher Service public.

Vergleichbare Volksbewegungen, verbunden mit der interessierten Industrie, machten Druck für die flächendeckende **Stromversorgung** für Kleinbetriebe und Haushalte. Dafür garantierten dann seit dem ersten Drittel des 20. Jahrhunderts ebenfalls die Städte und Kantone. Nur staatl-

che Strukturen waren in der Lage, die schnelle und qualitativ hochstehende Elektrifizierung der Schweiz zu vollziehen.

Die bundesweite Versorgung der Schweiz in 3-Sprachregionen mit umfassenden **Radio- und TV-Programmen** ist eine staatspolitische Qualitätsleistung des 20. Jahrhunderts. Ein klassischer, unverzichtbarer Service public für Information und Kultur.

Effizienz und Qualität – Identifikation der Bevölkerung

Der föderalistische Bundesstaat verteilte die öffentlichen Dienste auf alle drei Staatsebenen, je nach Infrastruktur. Entsprechend entwickelte sich auch die *Identifikation der Bürgerinnen* und Bürger mit ihren Werken. SBB und PTT wurden zum Stolz des Bundesbürgers, dank ihrer Präsenz in allen Landesteilen, des technischen Fortschritts und der hohen Zuverlässigkeit.

Qualität als Schweizer Markenzeichen zeigt sich allen voran im öffentlichen Dienst. Seinen Institutionen und Beamten galt Schweizer Verbundenheit und Stolz. Es waren und sind „unsere Schulen, unsere Bahnen, unsere Post“ etc., genauso wie „unsere Berge und unser Wasserreichtum“, der als viel zitiertes „Weisses Gold“ für „unsere Kraftwerke“ und damit unsere zuverlässige kommunale und kantonale Stromversorgung sicherstellten, die ein ganz spezielles Schweizer Selbstverständnis hervorbrachten.

Im Gegensatz zu vielen europäischen Ländern, wo um Schlüsselindustrien (wie Bergbau und Schwerindustrie) Auseinandersetzungen um Verstaatlichungen stattfanden, gab es in der Schweiz nie eine eigentliche Staatswirtschaft. Es war aber dennoch immer klar, dass zentrale Bedürfnisse der Gesellschaft öffentlich bzw. staatlich gedeckt werden sollten. Ausschlaggebend dafür waren Effizienzüberlegungen. Die einzige Verstaatlichung, der sogenannte Rückkauf der Hauptbahnen um die Wende zum 20. Jahrhundert, stand weitgehend unter dem Motto, der privaten Misswirtschaft ein Ende zu setzen. Die Wirtschaft bzw. der Vorort war dafür, obwohl sonst mehrheitlich betont antietatistisch. Private Schulen oder Universitäten waren in der Schweiz nie ein ernsthaftes Thema. Auch die Wirtschaft wusste, dass nirgends preisgünstiger zu menschlicher Qualifikation kommen konnte.

Wirtschaftliche Effizienzüberlegungen rechtfertigten auch das staatliche Postnetz und seine weitgehend distanzunabhängigen Tarife. Beim Ausbau der Elektrifizierung wäre private Konkurrenz schon rein technologisch nur ein Hindernis gewesen. Eine andere als staatliche Verteilung des Stroms war undenkbar. Und selbst die teilweise private Produktion des Stroms wird hierzulande, da weitgehend mit Staatskapital ermöglicht, als staatliche Leistung wahrgenommen.

Öffentliche Dienste gehören allen. Über sie identifizieren sich die Bürgerinnen und Bürger mit dem Staat. Hier entstehen sichtbare und nützliche Leistungen. Es besteht ein Anrecht aller darauf. Entsprechend sensibel oder verunsichert reagieren die Menschen, wenn man ihnen dieses Recht infrage stellt, es neu organisiert, ohne sie zu fragen, ihnen die Verfügungsgewalt darüber wegnimmt.

Beispielhafte regional breit verteilte sichere Arbeitsplätze

Service public heisst oder hiess auch gute Arbeitsplätze im ganzen Land. Öffentliche Infrastrukturen, ihr Unterhalt, ihre Filialnetze, ihre Angebote und regionalpolitischer Auftrag schaffen Arbeitsplätze im ganzen Land. Der Staat zeigt sich flächendeckenden von seiner positiven Seite. Auch dies schafft Zusammengehörigkeit.

Wo Postfilialen aufgehoben, Telefonzentralen verschoben, Bahndepots geschlossen werden, gehen regionalwirtschaftlich bedeutende Einkommen verloren. Die volkswirtschaftlichen und raumplanerischen Konsequenzen sind gross und unabschätzbar. Entsprechend vehement die Reaktionen in den Berggebieten.

Der Kostendruck des mittels Liberalisierungen geschaffenen Wettbewerbs und der Dienstleistungsab- und -umbau führen die Arbeitsplatzverlusten im ganzen Land bzw. zu Sparrunden beim Personal.

Die Arbeitsbedingungen in öffentlichen Betrieben galten als beispielhaft gut. Mit der Liberalisierungen und Privatisierungen sind diese Bedingungen infragegestellt. Zwar haben die ehemaligen Monopolisten die gesetzliche Pflicht zu Gesamtarbeitsverträgen. Das sozialpartnerschaftliche Klima ist aber auch bei ihnen rauher geworden. Gravierender ist, dass bei der Konkurrenz und in ausgelagerten Diensten prekäre Arbeitsbedingung die Regel sind. Diese verschlechtern die soziale Lage im ganzen Land.

Umfeld und Ursachen der Liberalisierungswelle

Nach einem ersten Test in Chiles brutaler Militärdiktatur unter Pinochet drängten die neokonservativen bzw. neoliberalen Konzepte auch in den USA und England unter Reagan und Thatcher zuerst den Sozialstaat in die Defensive. Die logische Fortsetzung dieser vorerst nationalen Politiken ist der gegen Ende des 20. Jahrhundert international geführte Angriff auf die klassischen öffentlichen Dienste des modernen Leistungsstaats. Die Privatisierungs- und Deregulierungswelle erfasste in den neunziger Jahren neben den angelsächsischen Ländern ganz Europa.

- Die **Europäische Union (EU)** macht mit verschiedenen Richtlinien die Liberalisierung der öffentlichen Dienste zu einem wesentlichen Bestandteil ihrer Binnenmarktpolitik. Statt Infrastrukturen demokratisch zu steuern, sollen die Marktkräfte entscheiden. Die Liberalisierung ist so die eigentliche Gegenkraft gegen das politische und soziale vereinigte Europa. Ihr Ziel ist es, die Telecom- und Energiemärkte schnell und vollständig zu öffnen, bei der Post sukzessive die reservierten Dienste (Monopol) aufzuheben und auch die Schienennetze Drittanbietern zugänglich zu machen. Immer auf Kosten ehemals nationalstaatlicher Monopolisten und zugunsten von Privaten. Die Wasser- und Gesundheitsversorgung sowie die öffentlichen Schulen stehen längerfristig ebenfalls unter dem selben Privatisierungsdruck, bisher noch ohne zielgerichtete Politik.
- Viel entsprechenden Druck gibt es im Rahmen des WTO-Dienstleistungsabkommens **GATS** (General Agreement on Trade in Services), das zum Ziel hat die Liberalisierung des Welt Handels auch im Dienstleistungsbereich durchzusetzen. Die Schweiz ist Mitglied von WTO und GATS, das seit 1995 in Kraft ist. Die USA hatten es anfangs der neunziger Jahre für eine weltweite Liberalisierung des Telecom-Sektors vorangetrieben. Die Aufteilung unser PTT ist das in der Schweiz sichtbarste Ergebnis davon.
- Als **Ursachen** der Entwicklung werden Ineffizienz staatlicher Entscheidungsstrukturen und Technologieschübe angeführt. Diese Behauptungen verdecken ihre politischen und ideologischen Hintergründe nur schlecht:

Die internationalen Organisationen und interessierte Grosskonzerne betonen immer wieder, es gehe darum, europa- oder weltweit zu gleichen Bedingungen Dienstleistungen anzubieten und damit Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden. Unfähig und unwillig zu demokratisch ausgearbeiteten zwischenstaatlichen gesetzlichen Regeln zu diesem Ziel, geht man den „einfachsten“ Weg und dereguliert einfach die nationalstaatlichen Vorschriften und Garantien. Damit entsteht nicht Gleichheit, vielmehr wird damit die demokratische Kontrolle ausgeschaltet. Im schleichenden Demokratieabbau liegt wohl eines der Hauptmotive der Liberalisierungswelle.

Das andere, ergänzende ist der Griff nach dem öffentlichen Eigentum. Der laufende Um-
schichtungsprozess ist letztlich eine riesige Umverteilung bzw. Enteignung öffentlicher Gü-
ter. Demokratisch legitimierte Verfügungsgewalt über öffentliche Güter und Dienste wird
allmählich mit Rosinenpickerei und gewinnträchtiger Auslagerung oder gezielt und vollstän-
dig privatisiert und so immer mehr dem politischen Einfluss entzogen.

Die Liberalisierung öffentlicher Dienste ist Teil einer globalen Strategie. Das Kapital sucht sich
lukrative Verwertungsfelder. Die EU-Strukturen dienen als Türöffner, mit dem Ziel eines offenen
europäischen Binnenmarktes. Das Ziel eines gerechten, gleichberechtigten Austauschs von
Gütern und Dienstleistungen in einem transnationalen Raum ist unbestritten. Markt und Liberali-
sierung sind dafür untaugliche und riskante Wege. Es muss gelingen dahin zu gelangen, ohne
die bewährten öffentlichen Versorgungsstrukturen zu gefährden. Dafür müssen wir eine euro-
päische Perspektive erarbeiten, zusammen mit unseren Schwesterorganisationen.

Die Schweizer Liberalisierungen

In der Schweiz folgten die Liberalisierungsschritte in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre in
kurzen Zeitabständen mit diversen Gesetzesrevisionen (Postorganisations-, Fernmelde- und
Telecom-Unternehmensgesetz sowie Eisenbahn- und SBB-Gesetz): Zuerst wurde die PTT in
Post und Telecom AG getrennt. Die Post ist 100% Staatsbetrieb geblieben. Bei dem nach dem
Börsengang neu Swisscom genannten ehemaligen Telecom-Monopolisten besteht eine geset-
zliche Mehrheit des Bundes am Aktienkapital. Die SBB, seit 1.1.1999 eine AG, gehört zu 100%
dem Bund.

Alle drei Bundesunternehmungen sind operationell selbständig im Rahmen strategischer Ziele
des Bundesrats und entsprechenden Leistungsaufträgen.

- Der **Telecom**-Markt ist – bisher mit Ausnahme der sog. letzten Meile – völlig geöffnet. Die
Swisscom garantiert weiterhin die Grundversorgung, ohne spezielles Entgelt. Beim Festnetz
deckt Swisscom 74% des Marktes ab, ihr grösster Konkurrent (Sunrise) 16% und die übrigen
über 200 Anbieter den Rest. Im Mobil-Bereich dominiert ebenfalls Swisscom mit 68% unter
den 3 Konzessionsfirmen. Mit dem Wettbewerb haben sich die Tarife etwa halbiert. Mit neu-
en Technologien und einem aggressiven Angebotsmarkt haben sich parallel dazu die Be-
nutzungszeiten verdoppelt. – Die Eidg. Kommunikationskommission (ComCom) fungiert als
Wettbewerbsbehörde, unterstützt vom Bundesamt für Kommunikation, das im Hinblick auf
die Telecom-Liberalisierung 1992 geschaffen wurde.
- Die **Post** hat für den Brieftransport und Pakete bis 2kg noch das Monopol. Sie und der Pa-
kettransport bis 20kg, Geldeinzahlungen, -auszahlungen und -überweisungen sowie gesetz-
liche Personentransporte gehören zum Universaldienst, welcher die Post erbringen muss.
Darüber hinaus bietet sie im Wettbewerb weitere Finanz- und Transportdienste an. Ausser-
halb des Monopolbereichs ist sie der Konkurrenz (vorab von Tochterfirmen ausländischer
früherer Monopolisten!) ausgesetzt. Wie im Ausland, hat auch in der Schweiz der Postwett-
bewerb nicht sinkende sondern – wegen dem Wegfall der Quersubventionen – steigende
Tarife gebracht. Der Kostendruck führt zudem zu Personal- und Dienstleistungsabbau (u.a.
Poststellen-Abbau). Die Post muss gewinnbringend arbeiten.
- Der **öffentliche Verkehr - Buslinien und Bahnen** - arbeiten gemäss gesetzlich vorgese-
henen Leistungsaufträgen, welche je nach Auftrags- oder Bestellebene öffentlich mitfinan-
ziert werden. Die Bahnreform I hat bundesweit die Verantwortung für den Regionalverkehr
neu den Kantonen zugewiesen und den Güterverkehr auf der Schiene völlig liberalisiert.
Den erhofften höheren Transportanteil der Bahn gegenüber der Strasse hat dies bisher aber
keineswegs gebracht.

Die SBB AG muss den Betrieb kostendeckend erbringen, Investitionen in die Infrastruktur trägt die öffentliche Hand (analog den Strassen). Erhöhter Kostendruck brachte heftig umstrittene Reorganisationen, wie die organisatorische und rechnerische Trennung von Güter- und Personenverkehr. Der massive Personalabbau führte nach dem erfreulich wachsenden Verkehr zu Personalmangel.

- Der **Strommarkt** sollte mit dem Elektrizitätsmarktgesetz (EMG) 100% geöffnet werden. Dank dem Referendum des SGB konnte das Volk darüber abstimmen. Die bisher erste Abstimmung auf Bundesebene über eine Liberalisierungsvorlage haben die Bundesbehörden nun verloren. Das Gesetz hätte die sicher, günstig und effizient arbeitenden öffentlichen Stromversorgungsmonopole zerschlagen. Das EMG wollte den Markt innert 6 Jahren vollständig öffnen, ohne Versorgungspflicht und Höchstpreisvorschriften für Kraftwerke und Verteiler, auch ohne Vorschriften gegen die wachsende Marktmacht. Es wollte hauptsächlich eine diskriminierungsfreie Durchleitung, um den freien Markt zu ermöglichen. Eine mit der ComCom vergleichbare Regulationsbehörde war im Gesetz nicht vorgesehen, nur unübersichtlich und unklar verteilte Aufsichtskompetenzen bei einer Schiedskommission, der Weko, dem Bundesamt und dem Preisüberwacher.

Öffentliches Eigentum erhalten, Betriebe stärken, nicht verscherbeln

Die Landesregierung befindet sich in einem Zielkonflikt: Sie muss die beschlossenen Liberalisierungen durchsetzen, mehr Wettbewerb fördern und gleichzeitig die eigenen Bundesbetriebe stärken.

Der Bundesrat muss sich in diesem *Zielkonflikt* klar entscheiden: Weil auch in stark liberalisierten Bereichen, wie der Telekommunikation, die Bundesbetriebe nicht nur auf qualitativ höchstem Niveau Marktleader bleiben und nur sie imstande sind, die Grundversorgung im ganzen Land zu garantieren, muss sich die Politik voll auf die Seite des Bundesbetriebs stellen. Dafür sprechen die Effizienz, der Versorgungsauftrag, die volkswirtschaftliche Bedeutung.

Bei Bahn und Post ist die Sachlage noch offensichtlicher: Hier mit künstlicher Förderung von Wettbewerb Rosinenpickern das Terrain zu ebnen, schadet nur den öffentlichen Betrieben und der sinnvollen Entwicklung des Service public.

Wettbewerb in ehemaligen öffentlichen Monopolen riskiert die Schaffung neuer, aber privater Monopole oder Oligopole. Das kann nicht das Ziel sein. Anstatt dies – insbesondere im Telecom-Sektor und im Strommarkt – voranzutreiben, muss der Staat *Eignerstrategien* entwickeln, die den Service public stärken, indem der öffentliche Betrieb gestärkt und mit einem Leistungsauftrag Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger gebracht wird, die dem wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fortschritt dienen. Die Geschichte war diesbezüglich vorbildlich.

Es muss darum gehen, das öffentliche Eigentum zu erhalten, die Leistungen seiner Betriebe im politischen Prozess demokratisch zu steuern und dadurch die Anrechte der Bevölkerung auf ihre öffentlichen Dienste zu bestätigen und auszubauen.

Privatisierungen sind im Grunde undemokratische Enteignungen des Volkes.

Der Bundesrat beruft sich in seiner Liberalisierungspolitik in der Regel auf Europa. Ohne EU-Mitglied zu sein, soll sich die Schweiz offenbar Richtlinien anzupassen, an denen sie nicht mitwirkte. Der Bundesrat ist inkonsequent dabei: Beispielsweise das Bankgeheimnis erklärt er als nicht verhandelbar, hingegen den Strommarkt will er ohne äusseren Druck öffnen. Beide Positionen gehen auf kapitalkräftigen innenpolitischen Druck zurück!

Der Bundesrat muss eine genaue Analyse der Versorgung der Schweiz mit öffentlichen Diensten auch mit Bezug auf Europa erstellen. Ausgehend davon müsste eine Politik konzipiert werden. Autonomer Nachvollzug schadet dem Service public und dem Bild Europas in der Schweiz.

Fazit: Skepsis, Widerstand und Unzufriedenheit nehmen zu

Der Swissair-Crash hat beispielhaft gezeigt, dass Deregulierung volkswirtschaftlich katastrophale Wirkung haben kann. Die Liberalisierungswelle erhielt dadurch einen heilsamen Schock. Der Staat – insbesondere der Bund – musste eingreifen, reanimierte die „nationale Fluggesellschaft“, sicherte damit die vollständige Infrastruktur des öffentlichen Flugverkehrs und Tausende von Arbeitsplätzen.

Die Ergebnisse der Liberalisierungen werden zunehmend kritisch bewertet:

- Öffentliche Betriebe werden gezielt verunsichert, dadurch geschwächt und mit unterschiedlich verfassten Marktregulierungs-Bürokratien (Kommissionen, Bundesämter) konfrontiert. Das bringt für Beleg- und Kundschaft vor allem unnötig Unruhe und Unsicherheit.
- Beim Telecombereich wird der Vorteil sinkender Preise mit dem Verbrauchswachstum (Marketing) aufgewogen. Und die allfällige Öffnung der sog. Letzten Meile wirkt zumindest in der Fläche hemmend auf Innovation und Investition.
- Der Kostendruck bringt Stress, Personalabbau und Lohndruck nach unten – bei den Managern groteskerweise nach oben.
- Unter anderem bei der Post provoziert der Serviceabbau Protest und Unzufriedenheit in der Bevölkerung.
- Absurde Züge zeigt die europäische Marktöffnung bei der Post, wo die „Nutzniesser“ vornehmlich die ehemaligen nationalen Monopolisten sind, mangelnde Gewinnpotentiale im Inland via Auslandsfilialnetze wettmachen wollen. Als selbsternannte Global Players picken sie Rosinen im Gebiet anderer kleinerer frühere Monopolisten und vergrössern so wieder deren Probleme.
- Wettbewerb im öffentlichen Dienst macht so volkswirtschaftlich wenig Sinn. Die private Konkurrenz bringt die gewünschte Effizienz nicht: Effizienter wäre jedenfalls mehr internationale Kooperation statt künstlicher Wettbewerb mit verschwenderischen Parallelinfrastrukturen.

Die Kritik wächst, weil die Leistungen bedroht sind. Die Bürgerinnen und Bürger wollen nicht tatenlos zusehen wie ihnen wichtige und gut funktionierende allgemein zugängliche Dienste von Post, Bahn, Bus, Strom- oder Wasserversorgung auf dem Altar der Markt- und Börsenlogik geopfert werden.

Die SBB wurden vor 100 Jahren gegründet, um die private Ressourcenverschleuderung zu beenden. Die SBB haben zudem ihren logistischen Quantensprung zum Taktfahrplan nicht als „liberalisierte“ eigenständige AG sondern noch als traditioneller Regiebetrieb und staatliche Anstalt gemacht. Umgekehrt kamen bei der privatisierten britischen Bahnen alle Fahrpläne durcheinander. British Rail war unbestritten und in jeder Beziehung effizienter, komfortabler, pünktlicher, billiger und sicherer (!) als die neuen Privaten und ihr chaotischer Wettbewerb. Die Privatisierungsversuche im Bahnverkehr sind somit gescheitert.

Die Post hat als normaler Regiebetrieb bereits anfangs 20. Jahrhundert modernste und bequeme Methoden des Zahlungsverkehr zum Massstab erklärt und bis heute auf dem Stand der Technik weiterentwickelt. Unschlagbar effizient, dank starkem Staatsbetrieb und seinem Mix kombiniert mit sinnvollen Monopol-Diensten.

Die Bürgerinnen und Bürger erkennen im Service public wieder den Leistungsstaat, der unerlässliche Bedürfnisse für Mensch und Wirtschaft erbringt und sichert. Dies wollen sie nicht einem wirtschaftliberalen, theoretischen Konstrukt opfern.

Die Deregulierungen öffentlicher Dienste stehen vor einem Legitimationsdefizit. Die Liberalisierung in der Schweiz gerät ins Stocken. Das zeigen Reaktionen der Bevölkerung und der im öffentlichen Dienst Arbeitenden, mit Petitionen, Initiativen („Post für alle“), Referenden (Elektrizitätsmarktgesetz), Nein zu kantonalen und kommunalen Privatisierungen und die härtere Gangart der Gewerkschaften bei Reorganisationen und Lohnverhandlungen.

Thesen für die Arbeit der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften müssen die öffentlichen Dienste verteidigen. Wir müssen Antworten haben auf die europa- und weltweite Deregulierungswelle, die unsere Betriebe aushöhlt und Arbeitsplätze infrage stellt.

1. Die Erhaltung des Leistungsstaats und seiner sozialen und demokratischen Bedeutung ist ein SGB-Arbeitsschwerpunkt in den kommenden Jahren. Dafür wird auf SGB-Ebene eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die zusammen mit den direkt betroffenen Gewerkschaften und weiteren Fachleuten SGB-Positionen zu Service-public- und Infrastrukturpolitik entwickelt.
2. Liberalisierung und Privatisierung, Demokratieabbau und Ungleichheit, staatlicher Leistungsabbau und volkswirtschaftliche Ineffizienz, Unübersichtlichkeit und Verunsicherung gehören zusammen. Der SGB setzt sich zum Ziel, innenpolitisch und mit vermehrtem Einbezug internationaler Zusammenarbeit auf EU- und WTO-Ebene der Erosion öffentlicher Dienste entgegenzutreten. Die Gewerkschaften haben auf internationaler Ebene bisher klar kritische Positionen gegen die Privatisierungen formuliert. Erfolgreiche Strategien dagegen fehlen jedoch noch. Wir müssen aus der Defensive heraus finden und international vernetzt Widerstand leisten gegen wirtschaftliche Ineffizienz und Prekarisierung. Nicht ein liberalisiertes profitorientiertes Europa des Kapitals ist unser Ziel. Die Zukunft muss dem politischen, sozialen und gemeinwirtschaftlichen Europa gehören!
3. Der SGB lässt nicht zu, dass öffentliche Infrastrukturen durch Privatisierung enteignet werden. Leitungs-, Schienen- und Transportnetze müssen im Besitz der öffentlichen Hand bleiben. Netze muss man pflegen, nicht auseinanderreißen. Parallelinfrastrukturen sind ineffizient, bedeuten teuren Ressourcenverschleiss. Der SGB will, dass Infrastruktursysteme vollständig erhalten bleiben.
4. Der SGB sorgt zusammen mit den betroffenen Branchengewerkschaften dafür, dass die Arbeitsbedingungen im Service public vorbildlich bleiben. Dies geschieht in erster Linie über Personalgesetze, Gesamtarbeitsverträge (GAV), Mitbestimmungsmodelle und Druck auf die strategische und operationelle Führung. Wo Liberalisierungen die Konkurrenz mehrerer Unternehmen zulässt, muss der gewerkschaftliche Organisationsgrad auch bei den neuen Firmen erhöht werden und zu vergleichbaren Arbeitsbedingungen führen.
5. Der SGB fördert die demokratische Mitwirkung, wo immer es gilt, Service-public-Leistungen zu definieren, aufzubauen und zu erhalten. Öffentliche Interessen zeigen sich nirgends so konkret wie im öffentlichen Dienst. Dies ist die Basis für kooperative Formen von Bürgerinnen und Bürgern mit Beschäftigten zur Verteidigung öffentlicher Dienste und gegen ihre Enteignung mittels Privatisierungen.
6. Die Gewerkschaften der jeweiligen Sektoren bzw. die Beschäftigten müssen ihr Wissen zum Service public in die Strategiediskussionen einbringen. Sie müssen dafür sorgen, dass bei Reorganisationen die sozialen, volkswirtschaftlichen, ökologischen, gesundheitlichen, regionalen Implikationen demokratisch einbezogen werden. Dazu muss, je nach Ebene unterschiedlich, die öffentliche Meinung über zivilgesellschaftliche Ausschüsse und Beiräte berücksichtigt sein.

7. Liberalisierung droht den öffentlichen Dienst dem Einfluss der Bürgerinnen und Bürgern zu entziehen. Es ist im Interesse der Gewerkschaften, dass dies nicht geschieht. Die Gewerkschaften können sich so an die Spitze von Bürgerbewegungen stellen. Neben den bereits genutzten Instrumenten Initiative, Referendum und Petitionen, sind weitere Aktionsfelder zu prüfen, Interessengemeinschaften etc. Die Interessen der Dienste leistenden und Dienste beanspruchenden sind im öffentlichen Bereich sehr nahe beieinander und lassen sich gut koordinieren. Die Spitalbewegung und andere Manifestationen für den öffentlichen Dienst zeigen eine grosse Solidarität der Bevölkerung.

Konkret und bereichsweise heisst dies für die SGB-Politik in der nächsten Zeit:

- A Beim *öffentlichen Verkehr* darf das Gesamtsystem nicht auseinandergerissen werden. Für die Bahnreform II bedeutet dies keine Trennung von Infrastruktur und Verkehr. Attraktivierung des Schienen-Gütertransports ohne Beeinträchtigung des Personenverkehrs.
Der öffentliche Verkehr muss transport- und umweltpolitische Ziele erfüllen. Leistungs-, nicht Gewinnüberlegungen sollen über Konzessionierungen entscheiden. Dabei müssen GAV vorgeschrieben werden, welche branchenüblichen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen entsprechen.
- B Bei den *Postdiensten* darf die von der Post garantierte Grundversorgung nicht von weiteren Liberalisierungsschritten gefährdet werden. Private Parallelinfrastrukturen sind ineffizient und teuer. – Wo der Markt bereits geöffnet ist, müssen Konzessionbestimmungen für branchenüblichen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen mit GAV sorgen. Die Finanzierung der Grundversorgung und des flächendeckenden Poststellennetzes (Initiative „Post für alle“) ist solidarisch mit öffentlichen Zuschüssen oder Konzessionsgebühren zu garantieren.
- C Im *Telecom-Bereich* herrscht Wettbewerb. Die Öffnung der „letzten Meile“ im öffentlichen Swisscom-Netz lehnen wir als nicht gerechtfertigte Enteignung ab. Die landesweiten Investitionen für die Breitbandtechnologie (ADSL) im Swisscom-Netz sind politisch wichtiger als privaten Anbietern in den Zentren mit gleichen Bedingungen Vorteile zu gewähren. Die Bundesmehrheit an der Swisscom muss bleiben.
- D Die *Stromversorgung* basiert auf dem natürlichen Netzmonopol und muss in den Händen öffentlich kontrollierter Versorgungsbetriebe bleiben, die seit Jahrzehnten klaglos Strom sicher und zu stabilen Preisen liefern. Die Liberalisierungsschritte in der EU sind kein Grund, in der Schweiz die gleichen Schritte in die falsche Richtung zu tun. Unser Strom und die Netze dürfen nicht den wechselnden Launen „freier“ Märkte, ihrer Preisinstabilität und spekulativer Profitmaximierung ausgesetzt werden. Nach der Ablehnung des Elektrizitätsmarktgesetzes (EMG) durch das Volk ist dem Liberalisierungen ablehnenden Willen des Souveräns Rechnung zu tragen. In den Kantonen und Gemeinden ist jede Liberalisierung zu verhindern. Wir verlangen Versorgungssicherheit, insbesondere durch:
- die Garantie einer sicheren, günstigen und ökologisch ausgerichteten Versorgung für die ganze Bevölkerung;
 - den Unterhalt der Netze und die Verteilung durch die öffentliche Hand;
 - die Verpflichtung der Verteiler, auch Strom anzubieten, der aus erneuerbaren alternativen Energien stammt – und dies zu günstigen Preisen;
 - Förderung des Stromsparens mittels eines sinnvollen Tarifsystems;

- Bekämpfung aller Privatisierungsversuche.

E Beim *Gas und Wasser* gilt der gleiche Grundsatz wie beim Strom. Deshalb müssen wir die Liberalisierung von Beginn weg bekämpfen und entsprechende WTO/GATS-Offensiven zurückweisen. Die Energie ist ein öffentliches Gut, das durch die öffentliche Hand verwaltet werden muss. Um die Energieversorgung sicher zu stellen, dürfen Wasser und Gas nicht liberalisiert und noch weniger dem Markt ausgeliefert werden. Alle entsprechenden Versuche werden vom SGB mit grösster Entschlossenheit bekämpft.

F Die *staatliche Ausbildung* auf jeder Stufe muss in der Schweiz unbestritten bleiben. Sie darf weder durch WTO/GATS-Druck noch mit Schulgeldern, stets höheren Ausbildungsgebühren, Stipendienkürzungen oder elitären Selektionshürden etc. infragegestellt werden.

G Die Hauptangebot an stationärer und präventiver *Gesundheitsversorgung* muss auf staatlichen Institutionen beruhen. Sie können die hohen qualitativen und quantitativen Anforderungen an einen existenziell unverzichtbaren Service public nur mit staatlicher Planung und Kontrolle erfüllen. Die Gewerkschaften leisten hier einen entscheidenden und vertrauensbildenden Beitrag mit ihren Forderungen nach guten Arbeits- und Anstellungsbedingungen (Spitalbewegung).

H Schliesslich gilt es wachsam zu sein, damit die übrigen Bereiche des Service public der Bevölkerung die nötigen Leistungen dauernd und bedürfnisgerecht garantieren können. Der Service public darf nicht in Frage gestellt werden, insbesondere nicht durch offensichtliche oder versteckte Privatisierungen, Personalabbau oder durch Verschlechterung der allgemeinen Arbeitsbedingungen.

Attackiert werden im Moment die Verwaltung, die Sicherheit, die Sozialdienste und Gefängnisse.

In diesen Bereichen bekämpfen wir jede Form von Auslagerung.

Bildungspolitik

Bildung für alle – für eine neue Bildungsoffensive

- Eine gute Lehrstelle für alle
- Fünf Tage bezahlter Weiterbildungsurlaub pro Jahr für alle
- Stipendien statt Darlehen

1. Die soziale Herkunft bestimmt die Bildungsstufe und auch weitgehend die Stellung des Individuums in der Gesellschaft

Der Konflikt ist so alt wie es moderne Bildungssysteme gibt: Steht bei den Bildungszielen die optimale Entwicklung der Persönlichkeit aller im Zentrum oder bleibt dieses Ziel einer schmalen Elite vorbehalten, während für die übrigen nur die möglichst direkte und effiziente Arbeitsmarkt-befähigung angestrebt wird. Bereits Jean-Jacques Rousseau formulierte im 18. Jahrhundert den Bildungsinteressenkonflikt zwischen der Befähigung aller zur selbstbewussten Gestaltung des Daseins (Primat des Individuums, Gesellschaftsfähigkeit) und der Ausbildung (disziplinierte Dressierung) zur Steuerung von Arbeitstechniken (Primat der Wirtschaft, Arbeitsmarkt- oder Beschäftigungsfähigkeit). Rousseau brachte auch die Bedeutung der sozialen Herkunft für die Bildungsbestrebungen auf den Punkt: „Wer noch so schöne Talente hat, aber unter Verhältnissen lebt, in denen er sie nicht gebrauchen kann, wird im Elend umkommen, als ob er sie nicht besäße.“ Mehr als 200 Jahre nach Rousseau trifft seine Analyse immer noch zu: Die soziale Herkunft determiniert im wesentlichen die erreichbare Bildungsstufe und diese wiederum die Stellung im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft.

Auf jeder Stufe des Bildungssystems werden die sozialen Differenzierungen bekräftigt oder erweitert statt abgebaut. In der Schweiz hat beispielsweise nur eine von hundert Töchtern von Ungelernten die Chance auf eine universitäre Bildung, hingegen erhält diese Chance jeder zweite Sohn eines akademisch gebildeten Vaters. Und: „Innerhalb der OECD-Länder sind in Belgien, Deutschland und der Schweiz die Lesekompetenzen am deutlichsten vom Berufsstatus der Eltern geprägt“ (BFS 12/01). Es handelt sich demnach um eine Bildungsvererbung, die das Prinzip der Chancengleichheit aushebelt.

2. Gesteigerte Bildungsanforderungen verstärken die soziale Spaltung

Die Entwicklung zu gesteigerten Bildungsanforderungen droht die Spaltung in die wissende Elite und eine Mehrheit vom entscheidenden Wissen Ausgeschlossener zu vertiefen. Die rasante Zunahme in den neunziger Jahren der „Knowledge Worker“ (Kopfarbeiter) hat die EU-Kommission 1995 zur Herausgabe des Weissbuches „Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ bewogen. Darin wird die Bedeutung der Persönlichkeitsbildung als Instrument gegen die gesellschaftliche Spaltung betont: „Die grundlegende Aufgabe der allgemeinen Bildung ist, jeden Einzelnen in die Lage zu versetzen, sein ganzes Potenzial und eine vollständige Persönlichkeit zu entwickeln, nicht aber ein Werkzeug für die Wirtschaft zu werden; der Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten muss mit einer Schulung des Charakters, einer kulturellen Öffnung und der Weckung der sozialen Verantwortung einhergehen“ (S. 27).

3. Die Sparpolitik bedroht die Integrationsleistungen des Bildungssystems

Die Bilanz der neunziger Jahre: Die Sparmassnahmen im Bildungsbereich in praktisch allen Kantonen und in einzelnen Bildungsgefässen auch beim Bund haben die Bildungsqualität gegenüber den 70er und achtziger Jahren verschlechtert und die soziale Selektion noch verstärkt (Indikatoren zum Humankapital der Schweiz“ BFS 1998). Sichtbarster Ausdruck des Desenga-

gements in der Bildung, war der massive Rückzug der Wirtschaft aus der beruflichen Bildung, die auf dem Höhepunkt der Lehrstellenkrise 1996/97 die Politik zwang, über die Lehrstellenbeschlüsse Gegensteuer zu geben, sowie die starken Mobilisierungen der Lehrenden und der Eltern der Lernenden in vielen Kantonen gegen die Sparpolitik insbesondere im Bereich des Schulobligatoriums.

Die Sparpolitik bedroht auch die relativ positiven Resultate der bewussten Frauenförderung im Bildungssystem in der Folge der 68er Bewegung. Es droht eine Umkehr der in den 60er Jahren als Reaktion auf den „Sputnik-Effekt“ erfolgten Bildungsexpansion mit verschärften sozialen Diskriminierungen.

4. Ausbau der familienergänzenden Betreuung und Stärkung der Volksschule

Aufgrund der Erkenntnisse aus der PISA-Studie fordert der SGB:

- den raschen Ausbau der animierten und pädagogisch orientierten familienergänzenden Kinderbetreuung (Kindertagesstätten, Tagesschulen usw.)
- die Einführung einer obligatorischen Basisstufe anstelle des heute freiwilligen Kindergartens sowie der ersten beiden Primarschulklassen
- die sprachliche Integration mit ausgebautem Unterricht in heimatlicher Sprache und Kultur (HSK) als Bestandteil der Volksschule
- die Respektierung und Förderung der in der Schulbevölkerung vorhandenen Sprachen sowie die Finanzierung von Massnahmen zur Qualitätssteigerung in multikulturellen Schulen (QUIMS)
- die Unterstützung und Förderung der Mehrsprachigkeit für alle Schulkinder durch geeignete Unterrichtsformen und -inhalte
- weniger stark selektionierende Modelle auf der Sekundarstufe I, dafür mehr Unterstützung für schwächere Schüler/innen und allgemeine für Kinder mit besonderen Bedürfnissen
- fortschrittliche Schulentwicklung im Interesse der Kinder und der Verbesserung der Chancengleichheit, bei der die pädagogische Innovation im Vordergrund steht und bei der die Schulleitung in erster Linie eine moderierende Rolle einnimmt
- einen geschlechtergerechten Unterricht, der insbesondere auch in die Berufswahl von jungen Frauen einfließt.
- die Relativierung der vorherrschenden Computer-Euphorie: grosszügige Bibliotheken und didaktisch anregende Lesepraxen an allen Schulen sind mindestens gleichwertig zur Informatisierung der Klassenzimmer zu finanzieren.
- die Verbesserung der Lern- und Arbeitsbedingungen der Lehrenden, dazu gehört eine deutliche Reduktion der Unterrichtsverpflichtung, vereinheitlichte Lehrerinnenbildung mit dem Ziel eines gesamtschweizerischen, mehrsprachigen Abschlusses, Förderung der weitgehend durch die Kantone finanzierte Lehrer/innen-Weiterbildung.

5. Hochschule: Förderung der sozialen statt der Wettbewerbs-Mobilität

Im *Tertiärbereich* (Hochschulbereich) ist der Wettbewerb mit den US-Universitäten Hauptmotiv, und die Einführung des angelsächsischen Zweistufen-Studienmodells (Bachelor/Master) das Instrument. Diese unter dem Banner der „Bologna-Declaration“ laufenden Reform hat bei der schweizerischen Umsetzung nur die Wettbewerbs-, nicht aber die soziale Mobilität im Auge. Im Bereiche der beruflichen Bildung riskieren die mit Unterstützung der Gewerkschaften eben erst eingerichteten Fachhochschulen im Rahmen des Bologna-Prozesses eine Rückstufung, was der

Weiterentwicklung der Berufsbildung schweren Schaden zufügte. Im Rahmen der Teilrevision des Fachhochschulgesetzes wird der SGB auf diese Problematik hinweisen und auf die Transparenz und Qualität der komplementären, gleichwertigen, aber andersartigen Hochschulsysteme, der Fachhochschulen und der universitären Hochschulen, pochen.

6. Neue Bildungsoffensive: 10 Prozent mehr für Bildung und Forschung

Für die Einleitung einer neuen Bildungsoffensive setzt sich der SGB im Rahmen der Vorbereitung der „Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2004 und 2007 (BFT)“ für eine Steigerung der Planziffern um zehn Prozent ein. Die kantonalen Bünde engagieren sich ihrerseits für den Ausbau der Bildungsinvestitionen in den Kantonen.

7. Berufsbildung: Berufskonzept weiter entwickeln

Im Rahmen der Totalrevision des Berufsbildungsgesetzes (BBG) orientiert sich der SGB am „Berufskonzept“ oder „Berufsprinzip“, d.h. die formalisierte berufliche Grundbildung bleibt für den SGB zentral und

- sie bereitet auf ein Bündel zusammenhängender Tätigkeiten vor, das an Qualifikationsstandards ausgerichtet ist, die in Bildungsverordnungen festgehalten werden.
- Die berufliche Grundbildung verbindet fachliche und fachübergreifende Kompetenzen für das Ziel der beruflichen Handlungsfähigkeit und als Grundlage für das selbständige Weiterlernen (Arbeitsmarkt- oder Beschäftigungsfähigkeit).
- Die Berufliche Grundbildung leistet einen wesentlichen Beitrag für die gesellschaftliche Integration der Jugendlichen sowie deren spätere soziale Absicherung (Gesellschaftsfähigkeit).

In der Auseinandersetzung mit den angelsächsisch vollmodularisierten Grundbildungskonzepten (Auflösung der beruflichen Erstausbildung in schrittweise zu erwerbende Teilqualifikationen) oder der Entwicklung nicht konsistenter „Berufsfelder“ setzt sich der SGB weiterhin für die am Berufskonzept orientierte Grundbildung ein und verweist die Modularisierung auf das anschließende Weiterbildungssystem (Quartärbereich) bzw. in das Nachholbildungssystem. Trotz der stark gestiegenen beruflichen Mobilität und der damit einhergehenden tendenziellen Erosion der „Beruflichkeit“ garantiert nur das Berufskonzept für die Arbeitnehmer/innen und damit für die Gewerkschaften ein klares Messinstrument für den Wert der Arbeit und deren Einstufung auf dem Arbeitsmarkt.

8. Die SGB-Verbände verstärken ihr berufsbildungspolitisches Engagement

Die Berufskonzeption konnte der SGB im neuen BBG weitgehend durchsetzen. Das neue BBG wird aber gleichzeitig den Berufsverbänden einen relativ weitgehenden Handlungsspielraum zur Aushandlung von Branchenlösungen überlassen. Die Beteiligung der Gewerkschaftsverbände an der Neuentwicklung der einzelnen Bildungsverordnungen wird daher von noch grösserer Bedeutung als bisher (s. „SGB-Leitfaden zu den Ausbildungsreglementen des BBT“, November 2000).

Das Engagement der SGB-Verbände muss auch im Bereich der Entwicklung neuer Berufskonzepte (Informations- und Kommunikationstechnologien, ICT, neue duale Gesundheits- und Sozialberufsbildungen usw.) und der gesetzlichen Absicherung neuer Aufgabenbereiche (Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz, Ökologie u.a.m.) erweitert werden. Auf dieser Umsetzungsstufe, die detaillierte Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzt, können nur die Verbände und nicht der SGB wirksam werden.

9. Eine gute Lehrstelle für alle – mit der Lehrstellen-Initiative, lipa

Die genügende Absicherung der Weiterbildung und vor allem das grundlegende Recht aller Jugendlichen auf eine qualitativ wertvolle Lehrstelle und der Mitfinanzierung dieses Rechts durch die Arbeitgeber konnte der SGB im neuen BBG nicht durchsetzen (s. „Finanzierung der beruflichen Grundausbildung: Die Lehrstellen-Initiative (lipa) und das neue Berufsbildungsgesetz im Vergleich, Juni 2001, SGB-Dossier Nr. 9). Die *lipa*-Initiative bleibt deshalb aktuell, und der SGB wird diese Initiative zusammen mit den beteiligten Jugendverbänden zum Anlass nehmen, um im Jahre 2003 eine breite Kampagne für das *Recht auf eine gute Lehrstelle für alle* zu führen.

Ein (Lehr-) Abschluss auf der Sekundarstufe II ist der eigentliche Eintrittspreis auf den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft. Zu viele Jugendliche, insbesondere junge Frauen, erreichen diese Stufe nicht. Zunehmend viele Jugendliche erreichen einen Lehrabschluss nur über Umwegen. Angesichts des tendenziell fallenden Lehrstellenangebotes verschärften die Ausbilder die Selektion massiv. Traten 1984 – zur Zeit der Hochkonjunktur mit angemessenem Lehrstellenangebot – 61 Prozent der Realschüler/innen direkt in eine Lehre ein, waren dies 2000 nur noch 43 Prozent. Die Zunahme der Lehrabbrüche weist ebenfalls auf eine verschärfte Selektion der Ausbilder.

Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz allein kann diese vor allem für die Frauen und für die Jugendlichen mit ausländischer Herkunft selektionierende Entwicklung nicht gedreht werden. Ein Ausbau eines qualitativ wertvollen beruflichen Grundbildungsangebotes im Rahmen des dualen Systems kann nur mit genügend starken Anreizen für die Arbeitgeber erreicht werden.

10. Für mehr Rechte und längere Ferien der Lehrlinge

Parallel zur Förderung des beruflichen Grundbildungsangebotes führt der SGB zusammen mit den Verbänden eine Kampagne für *mehr Rechte der Lehrlinge*. Im Rahmen der Ausarbeitung der Verordnungen zum neuen BBG setzt sich der SGB insbesondere für Gratiszusatzangebote der Berufsschulen und das Recht der Gewerkschaften auf Präsentation der gewerkschaftlichen Zielsetzung im Rahmen des allgemeinbildenden Schulunterrichts ein und er aktualisiert und modernisiert die Broschüre „Lehrling du hast auch Rechte“. Die Jugendkommission des SGB (Juko) führt - unterstützt von den Verbänden - eine Kampagne für *sieben Wochen Ferien für alle Lehrlinge*, abgesichert über die Gesamtarbeitsverträge und/oder das Obligationenrecht.

Die Belastung der Lernenden hat zweifellos zugenommen, so dass einige Arbeitgeber und Verwaltungen den Lehrlingen sechs und einige wenige sogar sieben Wochen Ferien zugestehen, obwohl das Obligationenrecht heute nur fünf Wochen verlangt.

11. Fünf Tage bezahlter Weiterbildungsurlaub pro Jahr für alle

Das vor einigen Jahren von den OECD- und EU-Bildungsministerien lancierte Schlagwort des „lebenslangen Lernens“ – wir ziehen das Motto „*lebensbegleitendes Lernen*“ vor – ist auch heute in der Schweiz nur für eine Minderheit Realität. Wer schlechtere Grundqualifikationen hat, kann in der Regel kaum die Weiterbildungsangebote nutzen. Das weite Feld der Weiterbildung ist wissenschaftlich nur beschränkt erschlossen. Aus dem wenigen Wissen kann heute aber trotzdem geschlossen werden: Das *lebensbegleitende Lernen* bleibt bis heute einer meist privilegierten Minderheit vorbehalten. Dies ist im wesentlichen auf die entsprechende Weiterbildungspolitik der Betriebe zurückzuführen. Die Arbeitgeber investieren selektiv in die Bildungsförderung der männlichen Vollzeit-Kader. Es wird geschätzt, dass etwa 70 Prozent der Weiterbildung durch die Lernenden selbst finanziert wird.

Eine 1998 vom SMUV bei den Uhrenarbeiter/innen durchgeführte Umfrage wies deutlich darauf hin, dass wenig und nicht qualifizierte Arbeitnehmende auf der Weiterbildungstrecke blieben, aber: Über achtzig Prozent sprachen sich für einen *bezahlten Bildungsurlaub von jährlich fünf Tagen* aus. Diese Forderung konnte nun kürzlich im neuen Uhren-Gesamtarbeitsvertrag teilweise umgesetzt werden: Drei Tage bezahlter Bildungsurlaub pro/Jahr und Beschäftigte.

Trotz Verankerung der Weiterbildung in der nachgeführten Bundesverfassung, führt diese weiterhin ein Mauerblümchen-Dasein: Nur etwa 1 Prozent der öffentlichen Ausgaben (200 bis 300 Mio. von 21 Mia. Bildungsausgaben) fliessen in den Quartär-Bereich. Es fehlen insbesondere Massnahmen für wenig Qualifizierte, Anreizsysteme und die Anerkennung von informell erworbenen Lernleistungen.

Für den SGB ist die Forderung nach einem *bezahlten Bildungsurlaub, fünf Tage pro Jahr für alle, gesetzlich garantiert*, zentral. Er erwartet von diesem Instrument bessere Resultate als etwa von Weiterbildungs-Gutscheinen oder erweiterten Steuerabzügen.

Mit einem bezahlten Weiterbildungsurlaub können die 60 Prozent Arbeitnehmer/innen, die sich bis heute nicht weiterbilden, am ehesten angesprochen werden, weil ein Zusammenhang mit der Beschäftigung hergestellt wird und die wichtigen Hindernisse für die Weiterbildung, fehlende Zeit und fehlende Finanzierungsmittel, damit ausgehebelt werden. Der SGB, unterstützt von der SVEB, verlangt deshalb vom Bundesrat seit einiger Zeit, endlich das *Übereinkommen 140 über den bezahlten Bildungsurlaub* der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zu unterschreiben. Trotz seiner Verabschiedung vor bereits 25 Jahren bleibt es hoch aktuell und wegweisend. Grundlage in diesem Abkommen bildet die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*, die in Artikel 26 das Recht auf Bildung eines jeden Menschen festschreibt. Das IAO-Abkommen begründet die Notwendigkeit einer fortdauernden Bildung und Berufsbildung mit der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung und dem Wandel der wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen und fordert: *Jedes IAO-Mitglied hat eine Politik zur Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern, "und zwar zum Zwecke a) der Berufsbildung auf allen Stufen, b) der allgemeinen und politischen Bildung und c) der gewerkschaftlichen Bildung"* (Art. 2).

Der SGB fordert deshalb seine Verbände auf, bei den Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen dieser Forderung ein grösseres Gewicht zu geben. Mit dem Abschluss des Uhren-GAV gelang hier ein erster, bescheidener Durchbruch. Der SGB prüft auch Modelle, die sich in anderen Ländern bereits bewährt haben: Der in Baden-Württemberg von der IG Metall mit dem Arbeitgeberverband ausgehandelte Tarifvertrag „Qualifizierung“ wird beim SGB ebenfalls als wegweisend betrachtet: Dieser Tarifvertrag deckt nicht nur die Bezahlung der Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer/innen durch den Arbeitgeber, sondern auch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen für die Qualifizierungsinhalte, die Beratung usw. ab, wie sie bisher höchstens in der öffentlichen Verwaltung festgelegt sind.

12. Eigener gewerkschaftlicher Weiterbildungsbeitrag: movendo-Gründung

Der SGB hat mit der Gründung des gewerkschaftlichen Bildungsinstitutes *movendo* die gewerkschaftliche Bildung neu gefasst, um ihr in den eigenen Reihen neuen Auftrieb zu verleihen. Der SGB will damit auch einen eigenständigen Beitrag zum Ziel der Weiterbildung für alle leisten.

13. Ausbau und Harmonisierung der Stipendienordnung

Die heutige Stipendienregelung ist unbefriedigend. Die kantonale Hoheit der Stipendienvergabe bewirkte, dass die Vergabekriterien und die Stipendienhöhe je nach Kanton stark variieren. In einzelnen Kantonen wird auch die Berufsbildung über Stipendienvergabe gefördert, in andern aber nicht.

An den Schweizer Universitäten studieren heute nur 44 Prozent aus einem nicht akademischen Milieu. Sollten die Stipendien weiter gekürzt, direkt an erbrachte Leistungen geknüpft oder gar durch rückzahlbare Darlehen ersetzt werden, würde dieser Prozentsatz weiter drastisch gesenkt. In der BRD wurden zB in den Jahren 1983 bis 1990 die Stipendien durch Darlehen ersetzt, was eine sofortige verschärfte soziale Selektion zur Folge hatte. Seit der Wiedereinführung der Stipendien wurde der Anteil Studierender aus den unteren sozialen Schichten wieder um 36 Prozent erhöht.

Die von Bürgerlichen in einigen Kantonen bereits realisierte und in einigen Kantonsparlamenten angestrebte Umkrempelung der (bisher ungenügenden) Stipendien- in eine Darlehensvergabe-Ordnung gefährdete sowohl die von den gleichen Bürgerlichen propagierte Mobilitätssteigerung als auch die freie Berufs- und Studienwahl: noch mehr Jugendliche werden an ihren Familienstandort gebunden und auf eine studienbegleitende Erwerbstätigkeit angewiesen.

Der SGB setzt sich beim Bund für eine Rahmengesetzgebung für Ausbildungsbeihilfen, gestützt auf den gleichnamigen Bundesverfassungsartikel 66, ein, um eine Harmonisierung der Stipendienordnung, die auch die berufliche Grund- und Weiterbildung umfassen muss, zu erreichen und um damit dem Postulat der Chancengleichheit gerecht werden zu können.

Sie (die Rahmengesetzgebung) muss das spezielle Bedürfnis nach Aus- und Weiterbildung von Frauen berücksichtigen, und den Einstieg und Wiedereinstieg von Frauen, die sich familiären Aufgaben gewidmet haben, fördern.

14. Die zehn wichtigsten Forderungen zur Bildungspolitik

Der SGB prüft die laufenden Bildungsreformen nach ihrer Wirkung auf die Chancengleichheit. Er verlangt eine neue Bildungsoffensive, die die Integrationsfähigkeit des Bildungssystems ausbauen, alle Bildungsstufen umfassen, die soziale Selektion entschärfen und die im Bildungssystem Benachteiligten besonders fördern soll.

- 1. Der SGB konzentriert sich in seinem bildungspolitischen Engagement auf die Erweiterung und qualitative Steigerung des beruflichen Grund- und Weiterbildungsangebotes. Im beruflichen Grundbildungssystem stellt der SGB das Recht auf eine gute Lehrstelle mit der lipa-Initiative ins Zentrum. Die Rechte der Auszubildenden sollen ausgebaut, ihre Ferien auf sieben Wochen jährlich verlängert werden.*
- 2. Im Weiterbildungssystem verlangt der SGB einen bezahlten Weiterbildungsurlaub für alle, während fünf Tagen pro Jahr.*
- 3. Die SGB-Verbände engagieren sich im Aushandeln der zukünftigen Bildungsverordnungen und für grosszügige Weiterbildungen im Rahmen der Branchenlösungen.*
- 4. Mit einer Bundeskompetenz für ein harmonisiertes Stipendienwesen will der SGB die Chancen für den Zugang zu allen Bildungsstufen für alle soziale Schichten ermöglichen.*
- 5. Der SGB setzt sich ein für ein Recht auf Bildung ohne jede Einschränkung. Es darf nicht durch andere Staatsinteressen (z.B. die der Fremdenpolizei) beeinträchtigt werden.*
- 6. Der SGB unterstützt die Bestrebungen für einen Bildungsrahmenartikel in der Bundesverfassung (BV), der Bund und Kantone zu einer wirksameren Zusammenarbeit anhält und das gesamte Bildungssystem vermehrt homogenisiert. Im Sinne der Chancengleichheit bekämpft er die Privatisierungsbestrebungen im Bildungsbereich*
- 7. Für die Einleitung einer neuen Bildungsoffensive setzt sich der SGB im Hinblick auf die "Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2004*

bis 2007 (BFT)“ für eine Steigerung der Planziffern um 10 % ein. Die kantonalen Bünde engagieren sich ihrerseits für den Ausbau der Bildungsinvestitionen in den Kantonen.

- 8. Der SGB setzt sich für Durchlässigkeit innerhalb der dualen beruflichen Grundbildung wie auch zwischen der beruflichen und schulischen Grundbildung ein. Die noch immer zweigeteilte Sekundarstufe II soll künftig zu einer kohärenten Bildungsstufe zusammenwachsen.*
- 9. Der SGB begrüsst grundsätzlich die Reformen der Ausbildungen in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Kunst und Lehrberufe. Die Einführung der Lehre im Sozial- und Gesundheitsbereich darf nicht dazu führen, dass ganze Berufsfelder, deren Ausbildung bisher auf tertiärer Stufe geregelt waren, abqualifiziert werden. Der SGB setzt sich für die Anerkennung der obenerwähnten Berufe auf Fachhochschulebene ein sowie für die finanzielle Gleichbehandlung dieser Bereiche durch den Bund.*
- 10. Die Gewerkschaften engagieren sich in den Aufsichtsgremien in der Berufsbildung von der Sekundarstufe II bis zur Tertiärstufe.*

Sozialpolitik

Schluss mit dem sozialpolitischen Moratorium – für eine substantielle Verbesserung der AHV-Renten!

1. Gemäss der Bundesverfassung müssen die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenrenten von AHV und IV den Existenzbedarf angemessen decken. Dieses Ziel wird heute nur ganz knapp, wenn überhaupt, von der Maximalrente erfüllt. Die letzte grosse Rentenverbesserung ist 1975/1976 mit der 8. AHV-Revision vorgenommen worden. Seither sind die Renten nur im Rahmen des Mischindex angepasst worden. In der 10. AHV-Revision sind durch eine Änderung der Rentenformel die Renten der unteren und mittleren Einkommen leicht verbessert worden.
2. Die Renten verlieren durch den Mischindex laufend an Kaufkraft: Weil die Lohnentwicklung bei der zweijährigen Rentenanpassung nur zur Hälfte berücksichtigt wird, hinken die Renten immer stärker den Löhnen und damit dem Ziel der Existenzsicherung hinterher.
3. Die Lebenslage der RentnerInnen mit unteren und mittleren Einkommen hat sich im letzten Jahrzehnt deutlich verschlechtert. Neben dem Kaufkraftverlust der AHV-Renten sind noch andere Faktoren dafür verantwortlich, insbesondere die steigende Belastung durch direkte und indirekte Steuern, Abgaben, Mietzinsen und den starken Anstieg der Krankenversicherungsprämien.
4. Die AHV-Renten bilden im Gesamteinkommen der RentnerInnen weiterhin den bei weitem wichtigsten Anteil bilden. Es bestehen grosse Einkommens- und Vermögensunterschiede innerhalb der RentnerInnen. Die sozialen Unterschiede während der Aktivzeit bleiben auch im Rentenalter bestehen resp. verschärfen sich noch. Wer im Rentenalter vermögend ist, ist dies aber nicht wegen der AHV-Rente.
5. Die sehr lange Hochzinsphase hat die 2. Säule mit dem Kapitaldeckungsverfahren begünstigt und mit dazu beigetragen, die AHV in die Defensive zu drängen. Die Lage der Pensionskassen nach 2 Jahren mit schlechten Resultaten an den Finanzmärkten zeigt aber, wie wichtig eine starke umlagefinanzierte erste Säule mit substantiellen Renten als Basis der Altersvorsorge ist.
6. Der Druck der Lebensversicherungsgesellschaften auf den Bundesrat, den Mindestzinssatz zu senken und die Drohung, die Tarife für Pensionskassen in Sammelstiftungen zu erhöhen, sind ein Skandal. Die Versicherungsgesellschaften haben in den 90er Jahren mit Pensionskassengeldern Geld verdient, mit welchem sie Gewinne an Aktionäre ausgeschüttet, hohe Managerlöhne bezahlt und risikoreiche Expansionsstrategien finanziert haben. Es genügt nicht, mehr Transparenz bei den Sammelstiftungen zu verlangen. Es soll in Zukunft grundsätzlich nicht mehr erlaubt sein, dass Erträge aus Geldern der 2. Säule Zweck entfremdet werden. Sämtliche Erträge müssen den Versicherten zu gute kommen.
7. In der Krise der 90-er Jahre wurde von bürgerlicher und Arbeitgeberseite nach einem „Sozialversicherungsmoratorium“ gerufen. Die ausgleichende Funktion der Sozialversicherungen wurden mit dem stumpfsinnigen Bild der Giesskannen generell verunglimpft. Der unter der Stagnation der Lohnmasse (welche die Bezugsbasis der Haupteinnahmequelle der AHV-Beiträge bildet) leidenden AHV wurde wegen der in den nächsten Jahrzehnten ungünstigen demographischen Entwicklung der Kollaps vorausgesagt, wobei diese Voraussagen systematisch die Wirtschaftsentwicklung untergewichteteten. Dass diese zweck-pessimistischen Prognosen nicht zutreffen, ist unterdessen bereits zur Genüge bewiesen worden. Die jahrelangen Attacken haben jedoch zu Forderungen nach Leistungsreduktionen bis hin zur Priva-

tisierung der AHV geführt und jede grundsätzliche Diskussion über Rentenverbesserungen in der AHV erstickt. In dieser Ideologie sind nur noch bedarfsgerechte Leistungen salonfähig.

8. In diesem Umfeld hat auch der Bundesrat das verfassungsmässige Ziel existenzsichernder AHV-Renten als unerreichbar, weil unbezahlbar bezeichnet und es schlicht aufgegeben. Es sei in Zukunft durch eine Kombination von AHV, beruflicher Vorsorge und EL anzustreben.
9. In den 90-er Jahren hat sich infolge der Arbeitslosigkeit auch die wirtschaftliche Lage anderer Bevölkerungsgruppen verschlechtert, insbesondere diejenige von Familien mit Kindern. Die Antwort darauf war die Schaffung neuer, bedarfsgerechter Instrumente durch Kantone und Gemeinden. Im Zuge dieser Entwicklungen wurde zur Rechten wie teilweise auch zur Linken die Vorstellung entwickelt, die AltersrentnerInnen seien gegenüber den bislang nicht durch Sozialversicherungen abgesicherten „neuen Armen“ bevorzugt. Die Leistungen an RentnerInnen seien deshalb zugunsten der Familien und anderer neuer Armen einzufrieren oder gar zu reduzieren. Tatsächlich gibt es heute in der Schweiz nur für AHV- und IV-RentnerInnen ein durch die Ergänzungsleistungen garantiertes, wenn auch tiefes Existenzniveau. Eine vergleichbare Absicherung für andere einkommensschwache Bevölkerungsgruppen fehlt hingegen, und familienpolitisch ist die Schweiz ein Entwicklungsland. Die schwierige Lage vieler Familien sind unterdessen wahrgenommen worden, Bestrebungen zur Verbesserung ihrer Lage sind mit Unterstützung des SGB im Gange. Allerdings haben sie sich mit wenigen lokalen Ausnahmen noch nicht konkretisiert.
10. Wir dürfen nicht in die Falle laufen, RentnerInnen und andere einkommensschwache Bevölkerungsgruppen gegeneinander auszuspielen. Dieses Spiel läuft nämlich darauf hinaus, dass gar keine Verbesserungen zustandekommen, weder für die einen noch für die anderen. Die finanziellen Ressourcen sind zwar nicht unbeschränkt, doch verfügt die Schweiz als eines der reichsten Länder der Welt über die Mittel, sowohl für das Existenzniveau von Familien mit Kindern wie auch dasjenige RentnerInnen sicherzustellen. Grundsätzlich ist zudem davon auszugehen, dass tiefe Arbeitslosigkeit und gute Löhne, ergänzt durch eine soziale Finanzierung der Krankenversicherungsprämien, die beste Prävention gegen Einkommensschwäche von Personen im Erwerbsalter darstellen.
11. Ergänzungsleistungen (EL) sind nicht das geeignete Instrument zur Existenzsicherung für die Gesamtheit der RentnerInnen. Trotz ihrem rechtlichen Charakter (Rechtsanspruch) besteht eine hohe Nichtbezugsquote, da die Anspruchsberechtigten verständlicherweise nicht gerne ihre persönliche finanzielle Lage aufdecken. Im Detail ist das System anrechenbarer Einnahmen und Ausgaben zudem immer willkürlich und einschränkend. Schliesslich ist die Durchführung einer hohen Anzahl von Einzelfallabklärungen sehr aufwändig. Rentenanprüche haben diese Mängel nicht und sind deshalb in jeder Hinsicht die bessere, sicherere und würdigere Form von Existenzsicherung. Die EL haben als subsidiäre Einkommensquelle für Spezialfälle – heute dient sie vor allem als Pflegeversicherung für RentnerInnen, die pflegebedürftig werden – weiterhin ihre volle Berechtigung, sollen jedoch nicht existenzsichernde AHV-Renten ersetzen.
12. Der SGB hat seit langem für eine Frühpensionierung für Alle gekämpft. In der Volksabstimmung vom November 2000 zu den Rentenalterinitiativen haben sich 46% der StimmbürgerInnen für eine Ruhestandsrente ausgesprochen. Das Parlament hat diesen sehr deutlichen Wunsch einer bedeutenden Minderheit nicht ernst genommen: Der Nationalrat will in der 11. AHV-Revision nur gerade 400 Mio. für das flexible Rentenalter einsetzen, die notabene alleine von den Frauen bezahlt werden sollen (durch die Erhöhung ihres Rentenalters auf 65 Jahre). Im Ständerat ist nicht einmal dieser Betrag gesichert. Damit bliebe die Frühpensionierung weiterhin ein Privileg der bereits wirtschaftlich Privilegierten. Ein weltfremder Entscheid, der den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen nicht Rechnung trägt, wie auch die von der GBI erkämpfte Branchenlösung im Baugewerbe zeigt.

13. Die 11. AHV-Revision wird keinen Beitrag zur Verbesserung der Renten bringen. Im Gegenteil, durch eine Verlangsamung des Rentenanpassungsrhythmus (von gegenwärtig 2 auf 3 Jahre) soll die Kaufkraft der RentnerInnen geschwächt werden. Abbau bei der Witwenrente und Erhöhung des Rentenalters der Frauen sind ebenfalls nur Verschlechterungen. Gleichzeitig verlangen die Sozialabbauer massive Steuergeschenke für die Reichen. Der SGB akzeptiert diesen Sozialabbau nicht. An seiner DV vom 7. Mai 2001 hat er verlangt, dass für das flexible Rentenalter mind. 1.5 Mrd. eingesetzt werden müssen und sich klar gegen den rücksichtslosen und realitätsfremden Abbau bei der Witwenrente und gegen die Verlangsamung des Rentenanpassungsrhythmus gestellt.
14. Es ist noch völlig unsicher, ob es in der 1. BVG-Revision zu einer Öffnung der beruflichen Vorsorge durch eine Senkung der Eintrittsschwelle und eine lohnproportionale Ausgestaltung des Koordinationsabzuges kommt. Eine solche Öffnung würde die Diskriminierung der Frauen, der Teilzeitbeschäftigten und der kleinen Einkommen in der beruflichen Vorsorge reduzieren. Auf jeden Fall könnte eine solche Massnahme ihre volle Wirkung erst 40 Jahre nach Inkrafttreten erfüllen und unter der Voraussetzung einer vollen Versicherungskarriere. Somit wird ihr Beitrag zur Existenzsicherung auch im besten Fall nicht ausreichend sein.
15. Der SGB hat immer unterstrichen, dass die AHV im Vergleich zur beruflichen Vorsorge und zur dritten Säule prioritär ist und dass sie die Basis der Altersvorsorge bilden muss. AHV-Leistungsverbesserungen sind sofort wirksam. Sie sind unabhängig von Erwerbsunterbrüchen und tragen damit den verschiedensten Biographien Rechnung. Sie beinhalten eine gewisse, aufgrund der grossen Mortalitätsunterschiede allerdings nicht zu überschätzende Solidarität zwischen Reich und Arm. Sie gelten für InländerInnen wie AusländerInnen und sind exportierbar. Und sie sind administrativ sehr einfach umzusetzen.
16. Der SGB muss sich nun für eine substantielle Erhöhung der AHV-Renten einsetzen, damit die AHV ihr Ziel der Existenzsicherung erfüllen kann. Nur so können wir in der AHV-Politik wieder in die Offensive gehen. Das Ziel muss für untere Einkommen bis 3000.- eine Gesamtrentenversorgung von 100% sein. Das heutige Leistungsziel von 60% (AHV und BVG zusammen) ist für die tiefen Einkommen nicht existenzsichernd. Als erster Schritt in Richtung Existenzsicherung soll eine 13. Monatsrente bei den AHV- und IV-Renten eingeführt werden. Damit soll der Rückstand der Renten auf die Lohnentwicklung, der durch den Mischindex verursacht wird, ausgeglichen werden.
17. Die Diskussionen um die Senkung des Mindestzinsatzes und des Umwandlungssatzes im BVG haben gezeigt, dass die Höhe der Renten der 2. Säule sowohl von der demographischen Entwicklung, als auch von wirtschaftlichen Entwicklungen abhängig ist und die private berufliche Vorsorge nach dem Kapitaldeckungsverfahren ausserdem wesentlich risikoreicher und in der Verwaltung teurer ist, als die umlagefinanzierte AHV. Zudem ist die grosse Ansammlung von Sparkapitalien, die unter anderem durch das Zwangssparen in der beruflichen Vorsorge bewirkt wird, volkswirtschaftlich nicht unproblematisch. Ein schrittweiser Umbau unserer Altersvorsorge in Richtung einer Stärkung des Umlageverfahrens gegenüber dem Kapitaldeckungsverfahren muss deshalb geprüft werden.

Anträge:

1. *Der SGB bekämpft einen Sozialabbau in der 11. AHV-Revision (Witwenrente, Schwächung der Kaufkraft der RentnerInnen) mit Entschiedenheit. Er kämpft weiterhin für eine Frühpensionierung, die für alle Arbeitnehmenden erschwinglich ist.*

2. *Der SGB fordert eine substantielle Erhöhung der AHV-Renten. **Als ersten Schritt dazu fordert er die Einführung einer 13. Monatsrente in der AHV und der IV.***
3. *Er beauftragt er eine ExpertInnengruppe, spätestens bis zur Delegiertenversammlung vom Herbst 2003 einen Bericht zu erarbeiten, der folgende Aspekte umfasst: Entwicklung der Lebenslage der RentnerInnen mit unteren und mittleren Einkommen, Konkretisierung der Forderung nach substantieller Rentenerhöhung, Finanzierung der Rentenerhöhung (inkl. der 13. Monatsrente).*
4. *Die ExpertInnengruppe prüft im Weiteren die Möglichkeiten eines Umbaus des gesamten Systems der Altersvorsorge in Richtung Stärkung des Umlageverfahrens gegenüber dem Kapitaldeckungsverfahren. Als Alternative zu den Sammelstiftungen der Privatversicherungen wird die Schaffung weiterer paritätisch verwalteter Kollektivstiftungen auf Branchenebene und ebenso die Schaffung einer öffentlichen Pensionskasse geprüft.*
5. *ExpertInnen, die sich im Auftrag des SGB mit Fragen der AHV und des BVG befassen, werden verpflichtet gleichstellungsorientiert vorzugehen, bei ihren Analysen bestehende Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sichtbar zu machen und Lösungsvorschläge gleichstellungskonform zu gestalten.*
6. *Der SGB strebt ein möglichst breites Bündnis an, insbesondere mit RentnerInnenorganisationen.*

GAV für alle!

Thesen zur Strategie in der GAV-Politik

(vgl. zum Rechtlichen Aspekt: Positionspapier „Mehr Rechte für die Arbeitenden“)

1. GAV für Arbeitgeber alles andere als selbstverständlich

Obwohl die Schweiz seit langem als „Land der Sozialpartnerschaft“ und der GAV gepriesen wird und die arbeitsgesetzlichen Regulierungen mit diesem Argument minimal gehalten wurden, sind GAV für Arbeitgeber alles andere als selbstverständlich. Die bestehenden GAV mussten im Laufe der Jahrzehnte des 20. Jahrhunderts hart erkämpft werden. Es waren ihnen nie mehr als die Hälfte der privat angestellten Lohnabhängigen unterstellt. Ein nicht kleiner Teil der Arbeitgeberschaft verweigerte sich einem GAV im Namen patronaler Selbstherrlichkeit oder im Namen der sogenannten „Betriebsgemeinschaft“.

In den 90er Jahren kamen die GAV zusätzlich unter Druck der neoliberalen Deregulierungsversuche von Arbeitgeberseite:

- Der damalige Präsident des Arbeitgeberverbandes, G. Richterich, propagierte sogar die „Sozialpartnerschaft im Betrieb“ mit Hausverbänden und Personalvertretungen, aber ohne Gewerkschaften.
- Einzelne bisher einem GAV angeschlossene Betriebe stiegen aus den Verträgen aus (Teile Graphische Industrie, einzelne ASM-Betriebe, Keramische Industrie, u.a.).
- Andere Arbeitgeber bekräftigten ihre traditionelle Vertragsverweigerung: Grosse Teile des Detailhandels, die Bauern, der Reinigungssektor, die Mehrheit der Textil- und Bekleidungsindustrie, Teile der Banken und der Elektrizitätswirtschaft, die meisten Versicherungen etc.
- Wieder andere dünnten die Geltungsbereiche der GAV aus, durch Nichtunterstellung wichtiger Angestellten-Kategorien: Chemie, Migros, Coop, Graphische Industrie, und andere.

Diese Politik gipfelte im Widerstand von Teilen der Arbeitgeberschaft gegen die – mit einer Stärkung der GAV verbundenen – flankierenden Massnahmen zur EU-Personenfreizügigkeit.

2. Vor einer Renaissance der GAV

Seit dem Jahre 2000 haben die Gewerkschaften damit begonnen, eine Wende zugunsten der GAV durchzusetzen. Der Durchbruch der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit mit der EU markierte den Wendepunkt. Die bisherigen Kontrollmechanismen der Immigration aus dem EU Raum – inzwischen abgeschafft – mussten und konnten durch eine Neu-Regulierung insbesondere bezüglich Mindestlöhne ersetzt werden. Seither zeigt sich eine deutliche Bedeutungszunahme der GAV in der Schweiz:

- **In mehreren Branchen sind neu GAV in Kraft oder in Aushandlung:** Textilpflege, para-öffentliche Dienste (Spitäler, ...), weitere Teile des Detailhandels, Chauffeure, IT-/Telecom-Sektor, Reinigungssektor u.a.
- **In mehreren GAV werden die Geltungsbereiche ausgedehnt:** Migros, Coop und andere mussten die TeilzeiterInnen unterstellen; in ersten Gewerbe-GAV sind die Lehrlinge einbezogen; in einigen ursprünglich produktionsfixierten GAV werden die Angestellten integriert (Teile der Chemie).
- **Einige GAV werden neu allgemeinverbindlich erklärt** (v.a im Gewerbe) oder daraufhin vorbereitet (Uhrenindustrie, kantonale Verkaufs-GAV).

Obgleich die Gewerkschaften die Liberalisierung von Staatsbetrieben nicht verhindern konnten, haben sie doch dazu beigetragen, dass sich eine GAV-Politik im öffentlichen Sektor etabliert hat.

Mit der Liberalisierung von Teilbereichen des öffentlichen Dienstes (SBB, Post, Swisscom, Teile des ÖV) und mit der einhergehenden **Abschaffung des Beamtenstatus sind die Arbeitsbedingungen neu durch Gesamtarbeitsverträge (GAV) geregelt worden**. Diese neuen GAV's haben dazu beigetragen, dass in den genannten Bereichen die Regulierungen der Arbeitsbedingungen – in einer veränderten Art - erhalten werden konnten. Zudem wurde neu das Instrument des öffentlich-rechtlichen GAV definitiv verankert. Die neuen Regulierungen haben die Arbeitsbedingungen nicht nur negativ, sondern auch positiv beeinflusst; insbesondere wurden die Mitwirkungsrechte der Arbeitenden verbessert oder - am Beispiel des GAV SBB-SEV - ein Durchbruch mit der 39-Stundenwoche erzielt.

Gleichzeitig hat eine Regulierungsoffensive in den liberalisierten Wirtschaftssektoren (Post/Logistik, Telekommunikation, ÖV/Transportgewerbe) eingesetzt. Insbesondere im Telekommunikations- und IT- sowie im Logistiksektor sind erste positive Entwicklungen zu beobachten.

Die GAV haben sich entgegen den Prognosen von Arbeitgeberpräsident G. Richterich und verschiedener neoliberalen Ideologen nicht als „Auslaufmodell“ erwiesen, mit dem nur noch die Arbeitsbedingungen einer Minderheit von gewerblichen und industriellen Arbeitern geregelt werden. Vielmehr hat sich gezeigt, dass die GAV ein durchaus **zukunftsträchtiges Instrument sind, mit dem auch Berufsgruppen des Dienstleistungssektors ihre Arbeitsbedingungen abzusichern und zu verbessern versuchen**: JournalistInnen, Spitalpersonal, Personal des Luftverkehrs, u.a.m.

Damit ist es den Neoliberalen auch nicht gelungen, die individuelle Gestaltung der Arbeitsbedingungen gegen die kollektive Regulierung auszuspielen. Auch Beschäftigtengruppen, welche den individuellen Gestaltungsspielraum hochhalten, (z.B. Angestellte in der Industrie) haben erfahren, dass es gute kollektive Regelungen braucht als Voraussetzung für individuelle Gestaltung.

Das Resultat all dieser Veränderungen ist deshalb zweifellos *ein Bedeutungs-Gewinn der GAV*; diese werden zur kollektiven Vertragsform, die für immer mehr Lohnabhängige gültig und zu einem Instrument für eine mögliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird. Gesamtarbeitsverträge vermögen so das breite Spektrum von abhängig Beschäftigten in seinen sozialen Ansprüchen auszudrücken.

3. Die Gewerkschaften setzen auf eine Verstärkung der GAV

In dieser Situation haben die Gewerkschaften die seltene Chance, die Bedeutung der GAV noch zu vergrössern und dafür zu sorgen, dass weit mehr als die Hälfte aller ArbeitnehmerInnen durch Gesamtarbeitsverträge substanziiell über die gesetzlichen Normen hinaus geschützt werden – was in der Geschichte der Schweizer Arbeitsbeziehungen noch nie da war.

Diese Chance gilt es auch aus strategischen Gründen zu ergreifen:

Eine Verstärkung der GAV erlaubt, dass in vielen Branchen aus der spezifischen Situation heraus „massgeschneiderte“ Lösungen erkämpft werden können, die über das gesetzliche Minimum hinaus gehen.

Eine kluge Koordination der Vertragspolitik erleichtert sodann, dass fortschrittliche Lösungen in weiteren Branchen ebenfalls durchgesetzt werden können.

Gesamtarbeitsverträge erlauben sodann, für branchen- und gruppenspezifische Probleme massgeschneiderte besondere Lösungen zu finden und zu fixieren.

Damit eine solche Strategie jedoch greift und die guten GAV-Lösungen nicht ständig wieder unterpült werden, müssen die GAV eine klare Mehrheit der Lohnabhängigen umfassen und auch im Bereich der am meisten von Ausbeutung und Prekarität bedrohten Lohnabhängigen stark sein.

Voraussetzung dafür sind aber nicht nur GAV, die eine sehr grosse Anzahl von Lohnabhängigen abdecken. **Die GAV müssen auch abgestützt sein durch ein gewerkschaftliches Kräfteverhältnis**, d.h. durch einen beachtlichen Organisationsgrad und durch eine verstärkte Aktionsfähigkeit. Dieses Kräfteverhältnis ist auch nötig, um den nach wie vor weiter bestehenden paternalen Widerstand gegen GAV (vgl. das Nein der Bauern, den Widerstand in der Textilindustrie, im Detailhandel, etc.) zu durchbrechen. Eine starke gewerkschaftliche Kraft hinter jedem GAV ist aber auch nötig, damit die Arbeitgeber nicht bei der nächsten Veränderung des Umfeldes wieder aus den GAV aussteigen wollen.

4. Kombination von GAV-Schutz und gesetzlichem Schutz

Diese Strategie mindert keinesfalls die **Bedeutung von gesetzlichen Arbeitsnormen**:

- Diese sind mit materiellen Mindestnormen wichtig für Branchen und Gruppen von Lohnabhängigen, deren Arbeitgeber sich guten GAV entziehen.
- Weiter sind die Grundrechte der Lohnabhängigen insbesondere in den Bereichen des Schutzes elementarer demokratischer und sozialer Rechte, der Gesundheit und persönlichen Integrität und des Schutzes vor Diskriminierung gesetzlich zu schützen (vgl. Charta der Arbeitnehmerrechte).
- Auch der Absolutheitsanspruch der Wirtschafts-Freiheit kann letztlich nur gesetzlich in Schranken gewiesen werden (Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, Kündigungsschutz).
- Schliesslich brauchen die GAV selbst, um ihre volle Wirkung zu entfalten, nicht nur eine gesetzliche Verankerung, sondern auch gesetzliche Bestimmungen zu ihrer Förderung (vgl. Pkt. 8, sowie das parallele Papier zu den Arbeitnehmerrechten).

Wir kämpfen für verstärkten GAV-Schutz und für verbesserten gesetzlichen Schutz. Wir spielen diese Ziele nicht gegeneinander aus, wir kombinieren sie.

5. GAV zum verstärkten Schutz und Mitbestimmung der Lohnabhängigen

Eine Ausweitung der GAV ist nicht ein Zweck für sich, zur Verschönerung der Statistik. GAV machen dann einen Sinn, wenn sie über das gesetzliche Minimum hinaus zusätzliche Ansprüche der Lohnabhängigen begründen. Die GAV müssen zudem durch eine gewerkschaftliche Kraft abgesichert sein, damit eine Mitsprache und Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Betroffenen möglich wird, anstelle des einseitigen Diktates der Arbeitgeber.

Immer wichtiger wird, dass die GAV **Mindestlöhne für verschiedene Kategorien von Lohnabhängigen innerhalb einer Branche resp. eines Unternehmens garantieren**; nur solche bieten letztlich Schutz gegen Sozialdumping, umso mehr als im Rahmen der Personenfreizügigkeit nur noch allgemeinverbindlich erklärte Mindestlöhne für entsandte oder immigrierte Lohnabhängige Gültigkeit haben werden. Und nur mit GAV-Mindestlöhnen können die Tiefstlöhne verbindlich eliminiert werden. Hier trifft sich die Strategie „GAV für alle!“ mit der Kampagne „Keine Löhne unter 3'000.- Franken“.

Werden gute Arbeitsbedingungen und Lohnregelungen bei Staatsangestellten durch öffentlich-rechtliche - mit den Gewerkschaften ausgehandelte - Regulierungen abgesichert, dann besteht keine Notwendigkeit für Gesamtarbeitsverträge.

6. Die wichtigsten Bereiche, wo die Gewerkschaften GAV erkämpfen wollen

Für eine Ausweitung resp. Neuaushandlung von Gesamtarbeitsverträgen stehen unteren anderen folgende **Sektoren** im Vordergrund:

- Reinigungs- und Wäscherei-ArbeiterInnen
- Detailhandels-Angestellte
- Privat-Transport-Angestellte
- Sozial- und Gesundheitsbereiche
- Die neuen Abhängigen in der new economy (call centers, ...)
- Noch nicht unterstellte Teile der Beschäftigten in Industrie und Gewerbe (Textil, Chemie, Druck, u.a.)
- LandwirtschaftsarbeiterInnen
- Und andere

Gleichzeitig stehen bestimmte **Arbeitnehmergruppen** innerhalb der Branchen im Vordergrund, die bisher von den GAV ungenügend geschützt werden:

- TeilzeiterInnen, Temporär-Angestellte, im Auftrag Arbeitende
- Angestellte ausserhalb der produktionsorientierten GAV in Industrie und Gewerbe (Chemische Industrie, Planung, etc.)

Schliesslich gilt es in Branchen mit bestehenden GAV jene Betriebe zu unterstellen, die sich als „**Aussenseiter**“ dem GAV noch entziehen. Dies ist nur mittels **Allgemeinverbindlicherklärung** möglich.

7. Koordiniertes Vorgehen der Verbände und des SGB

In den neuen wie auch den traditionellen Bereichen stehen die Gewerkschaften also vor einer wichtigen Organisierungsaufgabe als Voraussetzung, um GAV erreichen und absichern zu können. Dies ist klar die **Aufgabe der einzelnen Mitgliedergewerkschaften des SGB**.

Die GAV-Bewegungsführung muss aber vermehrt in Koordination zwischen den Verbänden erfolgen. Denn je dichter die GAV-Abdeckung, umso stärker der Versuch der Arbeitgeber, sich durch einen „Unterstellungswettbewerb“ jeweils günstigere GAV-Bedingungen zuzuschancen. Eine Koordination zwischen den Gewerkschaften wird aber auch umso wichtiger, als in den tripartiten Kommissionen gegenüber möglichem Sozialdumping neu Normen gesetzt werden können (NAV mit zwingendem Mindestlohn), die nicht aus dem luftleeren Raum erfolgen, sondern in Anlehnung an bestehende GAV-Normen. Hier gilt es eine Angleichung nach unten zu vermeiden.

Aus diesen Gründen soll in Zukunft auch der SGB koordinierend im Bereich der GAV mitwirken. **Aufgabe der Verbände ist und bleibt die Organisations- und die Vertragsbewegung; Aufgabe des SGB ist es, einen Austausch und eine Koordination zwischen den Verbänden zu ermöglichen. Zusätzlich setzt sich der SGB zusammen mit den Verbänden für eine politische und rechtliche Stützung der GAV ein.**

Gleichzeitig hat der Vorstand z.Hd. der Delegiertenversammlung eine Bilanz der Entwicklung der GAV insbesondere auch im öffentlichen Dienst und bei privatisierten Unternehmungen zu erarbeiten. Der Vorstand unterbreitet der DV bei dieser Gelegenheit auch Vorschläge, wie GAV vermehrt als Instrument zur Durchsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit genutzt werden können.

8. Politische Rückendeckung für „GAV für alle“

Der Staat hat sich in der Schweiz traditionell aus der GAV-Beziehung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber herausgehalten. Er hat sich – unter Anwendung strenger Kriterien - darauf be-

schränkt, einzelne GAV allgemeingültig zu erklären. Traditionell fanden die gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarungen auch oft am Rande der politischen Öffentlichkeit quasi als Privatsache der Sozialpartner statt.

Heute müssen Staat, Politik und Öffentlichkeit vermehrt den Gesamtarbeitsverträgen Rücken- deckung geben. Dafür gibt es vier wesentliche Gründe:

- Der Staat verzichtet in vielen Bereichen auf gesetzliche Schutzbestimmungen mit dem Hinweis auf gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen; dann muss er auch mithelfen, dass es nicht bei einem Verweis auf eine Leerstelle bleibt.
- Die Folgen von miesen Arbeitsbedingungen tragen die Gesellschaft und der Staat in Form von Fürsorge- und anderen Kosten (working poor).
- Die Absicherung gegenüber Sozialdumping war ein klares politisches Versprechen und ein Auftrag aus der Volksabstimmung um die bilateralen Verträge; das Damoklesschwert eines Referendums 7 Jahre nach deren Inkraftsetzung hängt.
- GAV stellen ein elementares soziales und demokratisches Recht dar. Eine demokratische Gesellschaft kann es nicht zulassen, dass einzelne Arbeitgeber die Arbeitnehmer dieses Rechtes berauben.
- Mit der Unterzeichnung des ILO-Abkommens 98 hat sich die Schweiz verpflichtet, Verfahren zu fördern, welche zur Aushandlung von GAV führen. Dies gilt es einzuhalten.

Aus diesen Gründen **müssen der Staat und die Gesellschaft GAV-Regulierungen verstärkt stützen. Die Forderung nach „GAV für alle“ muss vermehrt politisiert werden.** Dies ist insbesondere mit folgenden Mitteln möglich:

8.1 **Die Einhaltung von GAV muss conditio sine qua non sein für öffentliche** Aufträge (Bau, Beschaffung), **Wirtschaftsförderung, staatliche Subventionierung** (Landwirtschaft, Tourismus, Sozialwesen), **staatliche Konzessionen** (Transport, Telekommunikation); **steuerliche Begünstigungen** (Sondersätze bei der MWSt für Branchen wie das Gastgewerbe, etc.), **Exportrisikogarantie**, etc.

8.2 Zur Durchsetzung von guten GAV, resp. zur Schwächung von GAV-feindlichen Arbeitgebern müssen wir aber auch weitere **gesellschaftliche Kräfte mobilisieren, so insbesondere die KonsumentInnen, aber z.B. auch die Pensionskassen**, welche bisher unbesehen von sozialen Kriterien Milliarden von Kapitalien plazieren. Der SGB soll dazu z.B. die Führung einer schwarzen Liste von GAV-feindlichen Unternehmen prüfen.

8.3 Schliesslich sollen auch mit verschiedenen **rechtlichen Mitteln** die GAV gestützt werden:

- erleichtere Allgemeinverbindlichkeitserklärung von GAV
- Pflicht zur Aushandlung und zum Abschluss von Sozialplänen
- Weiterwirkung der GAV bei Betriebsübergaben
- Unterstützung bei der effektiven Durchsetzung der GAV
- Förderung von Kollektivverhandlungen durch die tripartiten Kommissionen
- Garantie von GAV in staatseigenen Anstalten und Gesellschaften (falls nicht öffentlich-rechtliche Beamten- und Personalgesetze bestehen
(vgl. dazu das Papier zu den Arbeitnehmerrechten)

Um das Ziel „GAV für alle“ mit Kraft durchzusetzen, soll in den nächsten Jahren also nicht allein in den einzelnen Branchen und Betrieben die nötige Organisations- und Vertragsbewegungsarbeit entwickelt werden. Gleichzeitig sollen auch verschiedene gesellschaftliche Kräfte sowie der Staat dazu gebracht werden, Gesamtarbeitsverträge zu stützen resp. auf jene Arbeitgeber Druck auszuüben, welche sich weiterhin Forderungen der Beschäftigten nach GAV entziehen wollen.

Anhang: Grösste GAV von 1996 bis 2002

GAV-Bereich	Unterstellte 1996	Unterstellte 2002	Mindestlohn im GAV?	Jährliche Lohnverhandlungen?	AVE
Gastgewerbe	10'000 / 160'000	200'000	JA	JA, Mindestlöhne	JA
Maschinen-Industrie.	140'000	129'000 (2001)	Nein	1. Stufe Betrieb 2. Stufe Verband 3. Stufe Schiedsger.	Nein
Bauhauptgewerbe	110'000	100'000	JA	JA, Effektiv- + Mindestlöhne	JA
Banken	80'000	80'000	JA	1. Stufe Betrieb 2. Stufe Verband 3. Stufe Schiedsger.	Nein
Migros	Ca. 50'000	Ca. 70'000 incl. Globus	JA	JA, Effektiv- + Mindestlöhne	Nein
Post	0	50'000	JA	JA	Nein
Coop	Ca.30'000	Ca. 40'000 (bald auch EPA : 5'000)	JA	JA, Effektiv- + Mindestlöhne	Nein
Uhrenindustrie	27'000	31'000	JA, neu ab 1.1.04	JA, Teuerung + Mindestlöhne	beabsichtigt
SBB	0	30'000	JA	JA, Effektiv- + Mindestlöhne	Nein
Schw. Elektro + Telekomm-Branche	Ca. 22'000	24'000	JA	JA, Effektiv- + Mindestlöhne	JA
Swisscom	0	16'000	JA	JA, Effektiv- + Mindestlöhne	Nein
CCT Romande du second œuvre	Mehrere kleine (15'000)	15'000	JA	JA, Effektiv- + Mindestlöhne	JA
Schreinereien Deutsch-CH	17'000	14'000	JA	JA, Effektiv- + Mindestlöhne	JA
Maler/Gipser Dt.-CH	13'000 (ohne Lehrlinge)	13'000 neu: Lehrlinge	JA	JA, Effektiv- + Mindestlöhne	JA
Metallbau	Ca. 12'000	11'500	JA	JA, Effektiv- + Mindestlöhne	JA
Haustechnik	Ca. 10'000	12'000	JA	JA, Effektiv- + Mindestlöhne	JA
Graph. Industrie	14'000	12'000	JA	Nur eine Stufe: Betrieb; ausser hohe Teuerung	Nein
Chemie NW-CH	14'000	10'000	JA	1. Stufe Betrieb 2. Stufe Gewerkschaft 3. St ohne Friedenspfl.	Nein
Reinigungssektor	Ca 10'000	Ca 50'000 in Verhandlung	JA	JA, Effektiv- + Mindestlöhne	beabsichtigt
Wäschereien / Textil-Reinigung	Ca 1'000	5'000 in Verhandlung	JA	Ja, Effektiv- + Mindestlöhne	beabsichtigt

RESOLUTIONEN

ANERKENNUNG EINES SONDERSTATUS FÜR LOKALE GEMEINSCHAFTSRADIOS IM ZUKÜNFTIGEN RADIO- UND FERNSEHGESETZ RTVG

Der Bundesrat beabsichtigt noch dieses Jahr, die Botschaft für das neue Radio- und Fernsehgesetz RTVG, zu Handen der Eidgenössischen Räte zu verabschieden. Ob ein offener Zugang zum Medium Radio im neuen Gesetz gewährleistet wird, entscheidet demnächst das Parlament.

In der Schweiz existieren offen zugängliche Lokalradios in Aarau, Basel, Bern, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen und Zürich. Die UNIKOM als Dachverband dieser nicht-kommerziellen Lokalradios setzt sich für die vielfältige Nutzung des Mediums Radio ohne kommerzielle Zielsetzung ein.

In Zürich mit seinem seit Jahrzehnten hohen Anteil an Migrantinnen und Migranten, hat sich z.Bsp. Radio LoRa seit bald 20 Jahren, als ein Ort etabliert, wo 300 Leute aus über zwanzig Ländern, ehrenamtlich ihre eigenen Sendungen gestalten können: Ein werbefreies Radioprogramm von Menschen, die nicht primär unterhalten wollen, sondern auch etwas zu sagen haben, was sonst vielleicht nirgends in dieser Form gesagt werden kann.

Nur über lokale Gemeinschaftsradios, die ihre Infrastruktur allen Interessierten für eigene Sendungen in ihrer jeweils eigenen Sprache zur Verfügung stellen, kann das Recht auf einen offenen Medienzugang, wie es in Art. 19 der Europäischen Menschenrechtskonvention ausdrücklich verankert ist, gewährleistet werden.

Damit die Zivilgesellschaft auch in Zukunft weiterhin eine eigene Stimme in der Medienlandschaft erhält, sind im neuen RTVG-Gesetz folgende Anliegen aufzunehmen:

1. Der offene Zugang für breite Bevölkerungsschichten zum Medium Radio, in Form freiwilliger Sendungsgestaltung, muss als Leistung im Sinne eines Service public im lokalen Bereich anerkannt, und dementsprechend abgegolten werden.
2. Bereits heute wird für die UNIKOM-Radios pro Jahr eine Million Franken aus dem Gebührensplitting abgezweigt, und eine massvolle Erhöhung analog der steigenden Zahl ist angezeigt.
3. Bei der Vergabe von terrestrischen Frequenzen soll pro Sendegebiet eine Frequenz für nicht kommerzielle Veranstalter freigehalten werden. Zur Zeit laufen in der UNO Bestrebungen, die Sonderrolle von lokalen und regionalen Gemeinschaftsradios international anzuerkennen. Diese sind vor allem auch in Ländern mit verbreitetem Analphabetismus oder monopolisierten Medien ein wichtiges Instrument der Meinungsäusserungsfreiheit. Die Schweiz könnte hier ein wichtiges Präjudiz für eine demokratischere Medienordnung schaffen.

JA ZU EINEM GESETZ ZUR BEKÄMPFUNG DER SCHWARZARBEIT. ABER KEIN GESETZ, DAS JAGD AUF MIGRANTINNEN MACHT!

Als Gewerkschaft setzen wir uns gegen die Schwarzarbeit ein und fordern, dass die Arbeitgeber Löhne und Verträge einhalten, dass sie Steuern und Sozialversicherungen zahlen. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB befürwortet klar ein Gesetz, das fehlbare Unternehmen härter bestraft und als Massnahme auch den Ausschluss vom öffentlichen Beschaffungswesen

vorsieht. Darüber hinaus fordert der SGB aber auch, dass die Bekämpfung der Schwarzarbeit begleitet wird durch Massnahmen zur Regularisierung der «Sans-Papiers».

Für den Schweizerischen Gewerkschaftsbund stehen im Kampf gegen die Schwarzarbeit die Kontrolle der Normal- und Gesamtarbeitsverträge, die Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen, die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge und der Schutz der Arbeitenden vor Ausbeutung im Vordergrund.

Der SGB muss die Pflicht der Kontrollorgane entschieden ablehnen, gemäss Art. 17. Abs. 2 lit. E ihre Ergebnisse den Asyl- und Ausländerbehörden zu melden. Es geht nicht an, dass z.B. tripartite Kommissionen fremdenpolizeiliche Funktionen übernehmen.

Der SGB fordert vielmehr, dass die Bekämpfung der Schwarzarbeit begleitet wird durch Massnahmen zur Regularisierung der „Sans-Papiers“, denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne geregelten Aufenthaltsstatus sind gezwungenermassen Opfer der Schwarzarbeit. Ohne diese Legalisierung ihres Status können sich «Sans-Papiers» rechtlich kaum gegen ihre Ausbeutung wehren, ohne ihre Existenz in der Schweiz aufs Spiel zu setzen. Sie sind in ihren elementarsten Rechten ungeschützt, das heisst, sie sind der Willkür ihrer Arbeitgeber ausgeliefert.

Zusammen mit der Einführung des Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit würde eine Regularisierung von „Sans-Papiers“-ArbeitnehmerInnen und eine Legalisierung ihres Arbeitsverhältnisses Sinn machen. Denn angesichts der grossen Verbreitung der Schwarzarbeit ist eine rigorose Anwendung des Gesetzes ohne Regularisierung gar nicht möglich. Wer es deshalb mit der Bekämpfung der Schwarzarbeit ernst meint, muss auch für eine, mit der Einführung verbundene Regularisierung sein.

Das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit darf nicht dazu führen, dass der Bereich der sogenannten „Grauarbeit“ in die Schwarzarbeit abgedrängt wird. Unter „Grauarbeit“ verstehen wir die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht regulär angestellt werden können (z.B., weil sie keine Arbeitsbewilligung haben), für die aber Sozialversicherungsbeiträge und z.T. auch Steuern bezahlt werden. Wenn, wie dies im Gesetz zum Teil vorgesehen wird, die Daten von Behörden und Versicherungen vernetzt werden, dann werden die Menschen, die heute „grau“ beschäftigt werden, auch noch in die Schwarzarbeit abgedrängt. Auch deshalb fordert der SGB mit der Einführung des Gesetzes eine Regularisierung von „Sans-Papiers“.

Der SGB will kein Gesetz, das Jagd auf MigrantInnen macht! Ein Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit darf nicht für die Steuerung einer schlechten Migrationspolitik eingesetzt werden. Ziel des Gesetzes muss sein, den sozialen Schutz für ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten.

SGB BEKRÄFTIGT INTERNATIONALE SOLIDARITÄT UND VERANTWORTUNG FÜR SAH UND SOLIFONDS

Die einseitig an Profitinteressen orientierte Globalisierung hat weltweit dazu geführt, dass viele Menschen ihren Arbeitsplatz verlieren, Arbeitsbedingungen immer prekärer und Gewerkschaftsrechte missachtet werden sowie die Zerstörung der Umwelt fortschreitet. Armut breitet sich aus, die Zahl der Flüchtlinge nimmt zu, soziale Spannungen führen zu nationalistischen Politiken oder gar Krieg.

Für die Gewerkschaften ist deshalb die internationale Solidarität eine zentrale Aufgabe. Weltweite soziale Gerechtigkeit sowie die Durchsetzung und Einhaltung der Menschenrechte sind die Basis für ein menschenwürdiges Dasein und den Weltfrieden. Der SGB setzt sich im Rahmen seiner Möglichkeiten besonders und vermehrt für global gestärkte gewerkschaftliche

Rechte ein. Er zählt dabei ausdrücklich auf die Arbeit der vom SGB mit gegründeten und mit getragenen Organisationen:

1. Das Schweizerische Arbeiterhilfswerk SAH unterstützt mit seinen Projekten die benachteiligten Menschen im In- und Ausland. Seine langfristigen Bildungs- oder Gewerkschaftsprojekte sollen die Menschen befähigen, ihre Entwicklung selber zu bestimmen.
2. Der SOLIFONDS unterstützt seinerseits Gewerkschaften und Basisorganisationen bei sozialen Konflikten dann, wenn rasches, unbürokratisches Handeln verlangt ist.

Der SGB als Trägerorganisation von SAH und SOLIFONDS kann mit diesen beiden Hilfswerken „internationale Solidarität“ konkret umsetzen. Dabei ist dem SGB auch die inhaltliche Zusammenarbeit sehr wichtig, womit ihm ein grosser Erfahrungshintergrund bei beiden Organisationen zur Verfügung steht.

Als Trägerorganisation will der SGB gegenüber den beiden Organisationen SAH und SOLIFONDS seine Verantwortung wahrnehmen. Er engagiert sich aktiv für die Ausarbeitung und Umsetzung konkreter Massnahmen, welche die Weiterarbeit von SAH und SOLIFONDS garantieren und deren Basis breiter und solider abstützen. Insbesondere setzt sich der SGB bei den angeschlossenen Verbänden dafür ein, das Engagement der Gewerkschaftsmitglieder für die beiden Organisationen zu fördern.

KRANKENVERSICHERUNG: SCHLUSS MIT KOPFPRÄMIEN! KINDER PRÄMIENFREI!

Die Krankenversicherungsprämien sind in schwindelerregende Höhen gestiegen. Wegen dem ungerechten und unsozialen Kopfprämiensystem sind sie vor allem für die Mittelschicht, Familien mit Kindern und Rentnerinnen eine untragbare Belastung geworden. Diese für einen modernen Staat unwürdige Finanzierung muss endlich durch ein gerechtes System ersetzt werden. Dieses muss auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Haushalte abstellen. Heute spricht sich eine Mehrheit der StimmbürgerInnen für einkommensabhängige Prämien aus. Die Volksinitiative „Gesundheit muss bezahlbar bleiben (Gesundheitsinitiative)“ ist gegenwärtig die einzige Möglichkeit, rasch eine soziale und gerechte Finanzierung der Krankenversicherung zu erreichen. Sie wird voraussichtlich im Jahr 2003 zur Abstimmung kommen. Der SGB unterstützt deshalb diese Initiative

Für die unmittelbare Zukunft fordert der SGB eine rasche und unbürokratische Entlastung der Familien durch die Gratis-Kinderprämie und die Ausschöpfung aller Prämienverbilligungsgelder. Das ist sinnvoller und für die Familien nützlicher als Steuergeschenke bei der direkten Bundessteuer, die nur den reichen Familien etwas bringen.

Bei den meisten gegenwärtig im Parlament oder in der Öffentlichkeit diskutierten Rezepte gegen die hohen Gesundheitskosten und Krankenversicherungsprämien ist der Beitrag zur Kostendämpfung ungewiss. Sicher sind aber schwere Nebenwirkungen:

Die Abschaffung der freien Arztwahl (Aufhebung des Kontrahierungszwangs) würde einer Zweiklassenmedizin Tür und Tor öffnen und die Macht der Krankenkassen – die in erster Linie Profit in den Zusatzversicherungen anstreben - vergrössern.

Einschränkungen des Leistungskatalogs der obligatorischen Versicherung widersprechen dem Grundrecht auf eine gute medizinische Versorgung der gesamten Bevölkerung.

Höhere Prämien für ältere Versicherte sind diskriminierend und höhlen das Solidaritätsprinzip aus.

Der geplante Lasten-Transfer bei der Spitalfinanzierung von der steuerfinanzierten öffentlichen Hand zur Kopfprämien-finanzierten Krankenversicherung ist unsozial, weil er die diejenigen noch mehr belastet, die ohnehin schon unter den hohen Kopfprämien leiden.

Der SGB lehnt solche Kurpfuscherei ab. Er fordert das eidgenössische Parlament auf, Kostendämpfungsmassnahmen zu ergreifen, die keine derartigen Nebenwirkungen haben. Die Gesundheitsinitiative sagt, wo sinnvoll und ohne Qualitätsabbau Kosten vermieden werden können.

MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG: ES BRAUCHT DRINGEND EINE REGELUNG!

Nach der Ablehnung der Mutterschaftsversicherung (MSV) im Juni 1999 haben die Gewerkschaften wiederholt die rasche Umsetzung des hängigen Verfassungsauftrages gefordert. Anfangs Oktober hat sich eine Kommission des Nationalrats (SGK) für die Einführung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs für alle erwerbstätigen Frauen ausgesprochen. Vorgesehen ist ein Lohnersatz von 80 Prozent des massgebenden Einkommens während 14 Wochen. Im Dezember 02 wird der Nationalrat darüber entscheiden.

Die vorliegende Mutterschaftsversicherung basiert auf einer Ausdehnung des bestehenden Erwerbersatzgesetzes EO (für Dienstleistende) auf erwerbstätige Mütter. Die Beiträge für die EO würden wie heute hälftig von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden getragen. Die Kosten belaufen sich auf 483 Mio. Gleichzeitig werden die Taggelder für Dienstleistende angehoben. Zur Finanzierung reichen vorläufig die Reserven des EO-Fonds, ab 2008 müssten die EO-Beiträge von 3 auf 4 Promille erhöht werden. In vielen Branchen würden die ArbeitgeberInnen mit der neuen paritätischen Finanzierung der Lohnfortzahlung entlastet. Explizit hält der Entwurf fest, dass weitergehende sozialpartnerschaftliche oder kantonale Regelungen auch künftig möglich sein sollen.

Dieser Vorschlag entspricht mit 14 Wochen zu 80 Prozent den Eckwerten der Mutterschaftsversicherung von 1999. Für all jene Frauen, die heute nicht über einen Gesamtarbeitsvertrag oder andere Regelungen (z.B. kantonale Mutterschaftsversicherung in Genf) von einer Lohnfortzahlung profitieren können, ist diese Regelung eine konkrete Verbesserung. Der SGB hält jedoch an der Mutterschaftsversicherung von 16 Wochen fest, die zu 100% bezahlt sind. Anspruch haben alle berufstätigen Frauen, auch die arbeitslosen.

16 Wochen ist eine Minimaldauer, die erlauben soll, die Betreuung und das Stillen des Neugeborenen wahrzunehmen. Die Dauer entspricht auch der Dauer des Kündigungsschutzes gemäss Obligationenrecht. Der Anspruch auf vollen Lohn ist nicht übertrieben, weil die meisten Arbeitnehmerinnen immer noch tiefe Löhne erhalten.

Ferner fordert der SGB die ArbeitgeberInnen auf, welche durch die neue paritätische Finanzierung entlastet werden, mit diesen „frei werdenden“ Mitteln weitergehende Lösungen zu realisieren (längere Stillzeit, Vaterschaftsurlaub) oder zugunsten ihrer weiblichen Angestellten zu investieren (z.B. in die Erhöhung der tieferen Frauenlöhne, Massnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderzulagen, Zuschüsse für Kinderbetreuung, Elternurlaub, etc.).

ZUR WIRTSCHAFTSLAGE DIE KRISE AKTIV BEKÄMPFEN

Nach einem nur vierjährigen Aufschwung befindet sich die schweizerische Wirtschaft bereits wieder in einer Rezession. Im Gegensatz zur langen Krise der neunziger Jahre, als Fehler in der schweizerischen Konjunkturpolitik massgeblich zu schlechten Wirtschaftslage beigetragen haben, sind die Hauptursachen dieses Mal in der Weltwirtschaftskrise zu suchen.

Trotzdem muss die schweizerische Wirtschaftspolitik alles mögliche unternehmen, um schnell aus der Krise herauszufinden:

1. Der SGB fordert die SNB auf, weiterhin alle Mittel einzusetzen, um eine weitere Aufwertung des Frankens gegenüber dem Euro zu verhindern. Damit die schweizerische Wirtschaft ohne Marktanteilsverluste vom kommenden Aufschwung profitieren kann, muss der Euro teurer sein als 1.50 Franken. Die Exporttätigkeit und der Tourismus werden nicht nur durch die Weltwirtschaftskrise, sondern auch durch den starken Schweizer Franken insbesondere im Verhältnis zum Euro behindert. Die realen Zinssätze sind überdies immer noch relativ hoch, weil die Banken hohe Margen verrechnen. Der SGB fordert die Banken auf, die tiefen Zinsen an die Unternehmungen und Hypothekarschuldner weiter zugeben.
2. Der SGB setzt sich für substantielle Realloohnerhöhungen ein. Zudem fordert der SGB Parlament und Bundesrat auf, Familien die Krankenkassenprämien für Kinder zu erlassen. Die Inlandnachfrage und insbesondere der Konsum können mit steigenden Reallöhnen gestützt werden. Wegen der steigenden Arbeitslosigkeit und weniger wachsenden Reallöhne schwächt sich das Konsumwachstum zur Zeit deutlich ab. Steigende Reallöhne und eine Entlastung der Budgets der Familien sind die beste Garantie für weiter steigende Konsumausgaben.
3. Konjunkturbedingte Mindereinnahmen beim Bund dürfen nicht zu einer Kürzung der geplanten Ausgaben führen. Diese müssen wie vorgesehen realisiert werden. Ziel der Schuldenbremse ist es, die Schulden des Bundes mittelfristig zu stabilisieren. Die Schuldenbremse darf jedoch nicht zu Sparprogrammen in Rezessionszeiten führen. Die Einführung der Schuldenbremse ist deshalb um ein Jahr aufzuschieben. Auch Kantone und Gemeinden werden aufgefordert, keine übereilten Ausgabenkürzungen vorzunehmen und evtl. beschlossene Schuldenbremsen oder Steuersenkungen aufzuschieben. Sollte sich die Situation verschärfen, ist ein Sonderprogramm zur Förderung bzw. für das Vorziehen von sinnvollen, öffentlichen Investitionen und Erneuerungsmassnahmen im Infrastrukturbereich durchzuführen.
4. Die Gewerkschaften bereiten ein Impulsprogramm für den Wohnungsbau vor, das gezielt den Neubau von günstigem Wohnraum und die Erneuerung der bestehenden Bausubstanz fördert. In einem solchen sollen auch energietechnische Sanierungen von Bauten gefördert werden. Trotz Wohnungsnot und sehr tiefem Leerwohnungsbestand in grossen Agglomerationen nimmt die Wohnbautätigkeit zur Zeit ab.
5. Der SGB ruft die Bevölkerung auf, am 24. November 2002 die Abbaurevision der Arbeitslosenversicherung abzulehnen. Mit steigender Arbeitslosigkeit steigen die Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden. Deshalb darf die Taggeld-Bezugsdauer auf keinen Fall verkürzt werden. Die hohen Einkommen sind weiterhin an der Finanzierung der Arbeitslosenversicherung zu beteiligen.
6. Der SGB ist erfreut über den Entscheid des Bundesrates, die Bezugsdauer für Kurzarbeit auf 18 Monate zu verlängern. Er fordert die Unternehmungen auf, Kurzarbeit einzuführen, wo auf diese Art Entlassungen vermieden werden können.

KEIN NEUER KRIEG GEGEN DEN IRAKI

Seit Monaten laufen unter der neuen Regierung in den USA die Vorbereitungen für einen zweiten Krieg gegen den Irak. Dabei geht es weniger um den Sturz des skrupellosen Diktators Saddam Hussein, als vielmehr um den Einfluss der USA auf die weltweit grössten Ölreserven.

Ein zweiter Irak-Krieg wäre für den Weltfrieden, die durch das Embargo bereits seit Jahren leidenden Iraker Bevölkerung und die Stabilität in der Region eine weitere unerträgliche Katastrophe.

Das Ziel einer demokratischen Regierung im Irak, die die Rechte der Frauen oder der Minderheiten wie z.B. der KurdInnen respektierte, ist mit einem Krieg gemäss den US-Plänen nicht erreichbar. Deshalb wenden sich bereits vor Ausbruch des Krieges Hunderttausende von Menschen – auch in den USA! – gegen die Bushsche Kriegstreiberei.

Der SGB geht davon aus, dass die Bereitschaft des Iraks, die Türen den Waffeninspektoren der UNO zu öffnen, den Kriegsausbruch verhindern kann und zählt auf alle Regierungen, die die bisherige UNO-Politik stützen.

- *Der SGB begrüsst deshalb die weltweit breit abgestützte Bewegung gegen einen zweiten Irak-Krieg.*
- *Der SGB fordert die Schweiz auf, als neues UNO-Mitglied der UNO im Rahmen der Generalversammlung die Ablehnung des Krieges wieder aufzunehmen, was einer breiten Auffassung der Schweizer Bevölkerung entspricht.*
- *Der SGB fordert die Aufhebung des Embargos gegen die irakische Zivilbevölkerung.*
- Der SGB unterstützt die von mehr als 70 Organisationen organisierte Kundgebung „Kein Blut für Öl“ vom 2. November 2002 und lädt seine Mitglieder ein, teilzunehmen.

SWISS DAIRY FOOD

Die Arbeitnehmenden der SDF müssen endlich zu ihrem Recht kommen!

Das Debakel von Swiss Dairy Food (SDF) gefährdet landesweit 1600 Arbeitsplätze. Die Verantwortung dafür trägt der grössenwahnsinnige Verwaltungsrat, der sein Heil in McKinsey-artigen Expansionskonzepten suchte. Andererseits haben Banken, allen voran die UBS, diese Strategie durch Kredite erst ermöglicht. Zudem hat der Filz der SVP-Milchbarone rechtzeitige Reformen im Milchmarkt verhindert.

Weit über 300 Kündigungen wurden bisher ausgesprochen. Entgegen den Ankündigungen wahrt der Sachwalter im Nachlassverfahren in keiner Art und Weise die Interessen der SDF-Angestellten. Bei den Kündigungen wurden elementare Mitwirkungsvorschriften verletzt. Sodann wurde der Gesamtarbeitsvertrag, der einen rechtsgültigen Sozialplan enthält, auf Ende 2002 gekündigt. Der Sachwalter weigert sich, Sozialplanansprüche als privilegierte Arbeitnehmerforderungen anzuerkennen.

Der Bund hat bisher einseitig die Milchbauern unterstützt. Die vom Debakel ungleich mehr betroffenen Arbeitnehmenden drohen leer auszugehen. Pascal Couchepin und die bürgerlichen Parteien behandeln diese als Bürger zweiter Klasse. Auf Warnstreiks haben sie nicht reagiert. Das ist unerträglich.

Der SGB-Kongress unterstützt vollumfänglich die Forderungen der SDF-Angestellten und der sie vertretenden Gewerkschaften VHTL und GBI. Er fordert Couchepin und den Sachwalter auf, unverzüglich folgende Massnahmen zur Wahrung der Arbeitnehmeransprüche zu treffen:

- Der Bund muss mit einem Überbrückungskredit die mutmasslichen Sozialplankosten von rund 40 Mio. Franken vorfinanzieren.
- Der Sachwalter muss die Kündigung des GAV zurücknehmen.
- Die Banken müssen die 1,7 Mio. Franken Depositengelder von Arbeitnehmenden bei der SDF sichern und auszahlen.
- Der Sachwalter muss Gewähr bieten, dass beim Verkauf von Teilen der SDF die Ansprüche der Arbeitnehmenden im Sinne von OR 333 (Betriebsübernahme) vollumfänglich gewahrt sind.
- Der Bund muss zur Verhinderung von weiteren Debakeln die gesetzliche Verankerung und die finanzielle Sicherstellung von Sozialplänen vorantreiben.

ERNEUERUNG DES GESAMTARBEITSVERTRAGS (GAV) SWISSCOM: SWISSCOM VERURTEILEN - GEWERKSCHAFT KOMMUNIKATION UNTER- STÜTZEN

Die Gewerkschaft Kommunikation hat am 10. Oktober 2002 die Verhandlungen über die Erneuerung des GAV abgebrochen. Swisscom will nämlich den heutigen GAV, dem alle Gruppengesellschaften unterstellt sind, durch einen Rahmenvertrag ersetzen, der lediglich Minimalstandards festlegt. Die Gruppengesellschaften können dann direkt mit den Betriebskommissionen individuelle "Betriebsvereinbarungen" abschliessen. Swisscom hat damit deutlich gezeigt, dass sie sich aus der Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften verabschieden will.

Diese Strategie hat einzig und allein zum Ziel, die Gewerkschaften auszuhebeln, um die Lohnkosten senken und die Arbeitsbedingungen flexibilisieren und individualisieren zu können. Und die Swisscom will sich trotz geplanten Stellenabbaus aus der sozialen Verantwortung stehlen, indem sie den heutigen Sozialplan durch individuelle, lediglich mit den Betriebskommissionen "diskutierte" Sozialpläne auf Ebene Gruppengesellschaft ersetzen will.

Die Gewerkschaft Kommunikation hat folgende Bedingungen für eine Wiederaufnahme der Verhandlungen gestellt:

1. Swisscom zieht den Vorschlag für einen Mantelvertrag bedingungslos zurück.
2. Diskussionsgrundlage für die Erneuerung des GAV ist der heutige GAV mit allen Anschlussvereinbarungen.

Dieser Konflikt geht weit über eine Auseinandersetzung zwischen Swisscom und Gewerkschaft Kommunikation hinaus. Es ist das erste Mal in der Geschichte der Schweizer Gewerkschaften, dass sich ein Unternehmen dieser Bedeutung aus der Sozialpartnerschaft verabschieden will.

Die Delegierten des 51. Kongresses des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes verurteilen die Haltung der Swisscom. Sie solidarisieren sich mit der Gewerkschaft Kommunikation in ihrem Kampf gegen die skandalösen und absurden Absichten der Swisscom. Sie fordern den SGB und seine Mitgliedsorganisationen auf, die legitimen Forderungen der Gewerkschaft Kommunikation und ihre Aktionen uneingeschränkt zu unterstützen.

UNTERSTÜTZUNG FÜR DEN KAMPF AUF DEM BAU UND DEN NATIONALEN STREIKTAG VOM 4. NOVEMBER 2002!

Die Bauarbeiter haben im letzten Winter zusammen mit ihrer Gewerkschaft GBI hart für das Rentenalter 60 auf dem Bau gekämpft. Jetzt, da es um die Umsetzung geht, brechen die Arbeitgeber den unterzeichneten und ratifizierten Vertrag:

- Sie wollen das Rentenalter 60 auf dem Bau auf unbestimmte Zeit verschieben
- Sie wollen die Renten um bis zu 1000 Franken kürzen.
- Sie verweigern die Bezahlung der vereinbarten Beiträge zur Finanzierung der Frühpensionierung.

Tausende von Bauarbeitern sagen nein zu diesem Betrug! Bereits haben mehrere lokale Streiks und Aktionen stattgefunden, um den Baumeistern unsere Entschlossenheit zu beweisen. Und wir werden mit dem nationalen Streiktag vom 4. November eine neue, härtere Phase des Kampfes einleiten.

Dieser Kampf ist nicht nur bedeutend für die Bauarbeiter, sondern für Alle. Denn es geht um die Senkung des Rentenalters. Und es geht um den Grundsatz, dass die Arbeitgeber eingegangene Verpflichtungen mit den Gewerkschaften einhalten müssen. Es geht um die Glaubwürdigkeit der GAV.

Am 4. November werden voraussichtlich zehntausend Bauarbeiter in der ganzen Schweiz ihre Arbeit niederlegen. Die GewerkschafterInnen aller Verbände sind aufgefordert, diesen Streik tatkräftig zu unterstützen.

NEIN ZUR ASYLINITIATIVE UND NEIN ZU HETZKAMPAGNEN GEGEN ASYL-SUCHENDE

Am 24. November stimmen wir über die SVP-Asylinitiative ab. Unter dem irreführenden Titel „gegen Asylmissbrauch“ verlangt die Initiative den Ausschluss aller Asylsuchenden, die über einen sicheren Drittstaat in die Schweiz fliehen. Der menschenverachtende Forderungskatalog der SVP-Initiative lautet: Rückschaffung in sichere Drittstaaten, kein geregeltes Asylverfahren, grundrechtswidrige Verschlechterung des Sozialstandards.

Weil die Nachbarstaaten der Schweiz als sicher gelten und bis zu 98% aller Asylsuchenden auf dem Landweg fliehen, würden nach einer Annahme der Initiative praktisch alle Flüchtlinge ausgeschlossen: politisch Verfolgte, Bürgerkriegsflüchtlinge, Traumatisierte, Männer, Frauen und Kinder. Sie alle müssten weggewiesen werden. Sollte die Initiative angenommen werden, so wird die Schweiz keine Flüchtlinge mehr aufnehmen können. Damit wäre die viel beschworene humanitäre Tradition der Schweiz mit einem Schlag Vergangenheit.

Ein ausländerfeindlicher Grundton zieht sich als roter Faden durch die SVP-Kampagne. Mit vermeintlich einfachen Lösungsvorschlägen und durch irreführende Angaben wird Fremdenhass und Rassismus geschürt. Solche Kampagnen tragen zur Eskalation von Gewalt gegen Fremde bei und schaffen ein Klima von Hass und Angst.

Der SGB verurteilt einen Abstimmungskampf, der auf simplen Fremdbildern aufbaut. Es ist falsch und sehr gefährlich, Probleme zu ethnisieren. Darüberhinaus fügen solche Hetzkampagnen der Integrationsarbeit, die auch die Gewerkschaften leisten, erheblichen Schaden zu.

Der SGB kann nicht akzeptieren, dass ein Stacheldraht um die Schweiz errichtet wird. Das Grundrecht auf Schutz darf nicht abgeschafft werden. Massgebend für ein Asylverfahren muss auch in Zukunft ausschliesslich der Fluchtgrund und nicht der Fluchtweg sein. Ein humanitäres

Asylrecht muss im Minimum garantieren, dass die Gesuche für Flüchtlinge entgegengenommen und fair behandelt werden.

BRIEFZENTREN-PROJEKT (REMA): SGB VERLANGT RÜCKNAHME

Die Post will ab 2006 ihre achtzehn Briefzentren schliessen. Eine Massnahme, die 8500 Beschäftigte direkt betrifft. Besonders betroffen sind die Kantone Genf (810), Waadt (660), Wallis (170), Freiburg (190), Bern (1170), Basel (980), Solothurn (150), Aargau (450), Luzern (502), Zürich (2070), St. Gallen (347), Graubünden (163), Tessin (250).

Die Post geht ausschliesslich von der Analyse ihrer Kosten und internen Prozesse aus. Ihr Entscheid berücksichtigt in keiner Weise

die Folgen für das betroffene Personal;

die regionale Katastrophe, die dieser Stellenabbau für die Randkantone bedeutet;

den daraus entstehenden ökologischen Schaden.

Die Delegierten des 51. Kongresses des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes fordern, dass das Projekt zurückgenommen wird. Sie erklären sich mit der Gewerkschaft Kommunikation solidarisch und fordern den SGB und seine Mitgliedsorganisationen zur uneingeschränkten Unterstützung der Kampfaktionen auf, welche die Gewerkschaft Kommunikation und das betroffene Personal in den nächsten Wochen beschliessen.