

DOSSIER

Eine Publikationsreihe
des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Dossier Nr. 138



Foto: Jean-Jacques Magnin

SGB-Kongress vom 30.11. & 1.12.2018: Positionspapiere und Resolutionen

Februar 2020
Matthias Preisser



Inhalt

Einleitung	5
Positionspapier 1: Altersvorsorge	6
Sinkende Renten in der 2. Säule	6
Stabile 1. Säule – aber Rückstand der AHV-Renten auf die Löhne	6
Ungenügende Leistungen der obligatorischen Altersvorsorge.....	7
Strukturelle Probleme der 2. Säule: Intransparenz, hohe Kosten und Ungleichheiten	7
Leistungsfähigkeit der drei Säulen für verschiedene Lohnklassen.....	8
Wie weiter? Gewerkschaftliche Forderungen	8
Anheben des Leistungsniveaus in der Altersvorsorge	9
Solide Finanzierung der 1. Säule.....	9
Verteidigung des Rentenalters 64/65	9
Strukturelle Verbesserungen in der 2. Säule	10
Gesundheitskosten	10
Positionspapier 2: Kollektives Handeln	11
Sozialer Fortschritt – dank Gewerkschaften und guten Gesamtarbeitsverträgen	11
Schlüsselrolle der Gewerkschaften – auch in der Schweiz	11
Leistungsfähige Gesamtarbeitsverträge.....	12
Ziele und Forderungen	14
Mehr GAV – bessere Leistungen	14
GAV-Fortschritte in spezifischen Branchen nötig.....	14
Verbesserung der GAV-Leistungen	14
Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen und der Vollzugsinstrumente	14
Neue Instrumente und gewerkschaftliche Strategien für neue Entwicklungen.....	15
Bessere gewerkschaftliche Organisation	15
Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen und der Gewerkschaftsrechte	15
Aufbauprojekte, Mitgliederentwicklung	15
Positionspapier 3: Arbeitsbedingungen	16
Aufschwung für kürzere Arbeitszeiten und höhere Löhne nutzen	16
1 Arbeitszeiten	16
Entwicklungen in den letzten Jahren	16
Situation der Arbeitnehmenden – Auswirkungen der Veränderungen bei den Arbeitszeiten.....	17
Arbeitnehmer wollen gute Arbeit und Vereinbarkeit mit Familie und Beruf	18
Gewerkschaftliche Forderungen	18
2 Entwicklung prekäre Arbeitsformen	19
Entwicklungen in den letzten 20 Jahren.....	19
Situation der Arbeitnehmenden – Auswirkungen der Veränderungen bei den Arbeitsbedingun- gen	20
Arbeit auf Abruf.....	20
Temporärarbeit	21
Gewerkschaftliche Forderungen	21

3	Es braucht eine neue Lohnoffensive	22
	Positive Entwicklungen bei den Löhnen in den letzten 20 Jahren.....	22
	Ungenügende Resultate in jüngerer Zeit	22
	Steuer- und Abgabepolitik verstärkt Einkommensschere	22
	Gewerkschaftliche Forderungen	22
	Resolutionen	24
	Multinationale Konzerne auf Menschenrechte und Umweltschutz verpflichten	24
	Für Renten, die einen würdigen Ruhestand sichern!.....	25
	Praktika	28
	Gemeinsamer Kampf für ein soziales Europa.....	30
	Digitalisierung sozial gestalten!.....	30
	Gesundheit muss für alle bezahlbar sein	33
	Es braucht mehr, nicht weniger Schutz. SGB wird alle Angriffe auf die Flankierenden bekämpfen	34
	Starke Arbeitnehmerrechte – für alle gleich!.....	35
	Vorbildliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen im öffentliche-rechtlichen Bereich als Grundlage für einen starken Service Public.....	37
	Gegen eine Strommarktöffnung	38
	UN-Migrationspakt unterzeichnen	39
	Schluss mit Diskriminierungen: Gleichstellung jetzt!	40
	Nein zur 70-Stundenwoche! Nein zum Angriff auf unsere Gesundheit! Nein zum bürgerlichen Angriff auf das Arbeitsgesetz!.....	41
	Rede von Paul Rechsteiner zur Bilanz der Jahre 2014-2018	43
	Kongressrede Paul Rechsteiner	49
	Antrittsrede Pierre-Yves Maillard	53

Einleitung

Der 56. Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds, der am 30. November und 1. Dezember 2018 im Berner Kursaal mit rund 400 Beteiligten stattfand, markiert eine wichtige Wegmarke in der Geschichte der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung. Nach 20 Jahren gab Paul Rechsteiner das SGB-Präsidium ab. Seine Nachfolge trat Pierre-Yves Maillard an, der sich in einer Kampfwahl gegen Barbara Gysi durchsetzte.

Thematisch im Zentrum standen der Kampf für die Gleichstellung von Mann und Frau sowie verschiedene Positionspapiere und Resolutionen, die zum Ziel hatten, die Kaufkraft der Menschen mit tiefen und mittleren Einkommen oder Renten zu stärken. Einstimmig beschlossen die Delegierten, mit der aktiven Unterstützung des Frauenstreiks am 14. Juni 2019, die Gleichstellung zu einem gewerkschaftlichen Schwerpunkt der nächsten Zeit zu machen. Ausserdem beauftragten die rund 200 Delegierten die SGB-Organen, eine Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente zu planen. Weiter beschloss der Kongress, die geplante Volksinitiative zur Verbilligung der Krankenkassenprämien aktiv zu unterstützen.

Insgesamt entschieden die Delegierten über drei Positionspapiere, verabschiedeten 13 Resolutionen und behandelten 44 Anträge. Das vorliegende Dossier umfasst die Positionspapiere und Resolutionen, wie sie vom Kongress verabschiedet worden sind. Zudem dokumentiert es die Bilanz- und die Abschiedsrede Paul Rechsteiners sowie die Antrittsrede Pierre-Yves Maillards.

Positionspapier 1: Altersvorsorge

Die Gewerkschaften kämpfen seit mehr als 100 Jahren für eine sichere Altersvorsorge und einen würdigen Lebensabend für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wie keine andere Sozialversicherung entwickelte sich allen voran die AHV aus ihren bescheidenen Anfängen in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts zum wichtigsten Sozialwerk der Schweiz. Heute wird die Altersvorsorge nicht mehr grundsätzlich in Frage gestellt und dies ist eine historische Errungenschaft der Gewerkschaftsbewegung. Doch seit über vierzig Jahren gelang kein weiterer Ausbau der Altersvorsorge. Nach dem knappen Scheitern der Vorlage «Altersvorsorge 2020» steht eine herausfordernde Neuauflage der Reformdebatte an. Die Ausgangslage für diese Reform hat sich in den letzten Jahren verschärft. Der SGB wird sich deshalb vehement für eine Verbesserung unseres Rentensystems und gegen Leistungsabbau einsetzen. Der SGB widersetzt sich jeglicher Erhöhung des Rentenalters, insbesondere weist er das Projekt AHV 21 zurück, welches auf eine Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre abzielt.

Sinkende Renten in der 2. Säule

Wer heute in Pension geht, hat in vielen Fällen eine tiefere Rente. Obwohl der Wohlstand in der Schweiz steigt. Das gab es in der jüngeren Schweizer Geschichte noch nie. Viele Menschen sind empört. Sie stellen heute fest, dass sich frühere Rentenversprechen in Luft aufgelöst haben. Das Hauptproblem ist die 2. Säule. Hier sinken die Durchschnittsrenten bereits seit ein paar Jahren. Weil die Zinsen – wegen der Finanzkrise – tief sind. Und weil Banken und Versicherungen auf Kosten der Versicherten Geld verdienen.

Die Renten von AHV und Pensionskasse sind bei einem Lohn von 80'000 Franken in nur vier Jahren um monatlich 600 Franken gesunken (von rund 5'300 auf rund 4'700 Franken). Und für die Zukunft sieht es noch schlechter aus. Eine PK-Rente könnte in den Jahren zwischen 2011 und 2026 im Verhältnis zum letzten Lohn um bis zu 15% sinken. Die Leistungsfähigkeit des Kapitaldeckungsverfahrens ist gesunken und es entspricht nicht mehr den beruflichen Laufbahnen und den heutigen Lebensgewohnheiten: Teilzeitarbeit, die vor allem Frauen betrifft, befristete Verträge, Temporärarbeit, aber auch zeitweilige Arbeitslosigkeit oder eine Scheidung beeinträchtigen die Renten der zweiten Säule. Deshalb bekräftigt der SGB seinen Willen, mit aller Kraft für eine Stärkung der ersten Säule zu kämpfen.

Stabile 1. Säule – aber Rückstand der AHV-Renten auf die Löhne

Die AHV-Renten entwickeln sich vergleichsweise stabil. Aber sie sind in den letzten Jahrzehnten hinter der Lohnentwicklung zurückgeblieben. Seit 1980 beträgt der Rückstand der AHV-Renten auf die Lohnentwicklung bereits mehr als 10 Prozent.

Hinzu kommt ein weiteres Problem: Die Krankenkassenprämien und die Gesundheitskosten steigen viel stärker als die AHV-Renten. Den Rentnerhaushalten bleibt deshalb immer weniger AHV-Rente, um den übrigen Lebensunterhalt zu bestreiten. Die Krankenkassenprämien haben sich in den letzten 20 Jahren mehr als verdoppelt (+128%). Die AHV-Durchschnittsrente ist im selben Zeitraum zwar ebenfalls gestiegen. Sie konnte mit einem Wachstum von rund 21% mit den KV-Prämien aber nicht Schritt halten. Deshalb brauchen die AHV-RentnerInnen einen immer grösseren Teil ihrer Rente, um die Krankenkassenprämien zu bezahlen. Dazu kommen noch Franchisen, Selbstbehalte sowie weitere Ausgaben für die Gesundheit und die (Langzeit-)Pflege, die von der Krankenversicherung nicht abgedeckt sind. Diese Entwicklung wird durch den AHV-Mischindex nicht abgebildet: Darin blieb der Anteil an Gesundheitskosten in den letzten Jahren praktisch konstant.

Ungenügende Leistungen der obligatorischen Altersvorsorge

In der Schweiz muss man im Rentenalter „die gewohnte Lebensweise in angemessener Art und Weise weiterführen können“. So steht es in der Bundesverfassung. Doch mit der obligatorischen Altersvorsorge aus der 1. und 2. Säule ist das schwierig. Selbst wenn man einen Jahreslohn von 84'600 Franken und somit eine Maximalrente hat.

Mit einer maximalen AHV-Rente und einer maximalen BVG-Rente hat man heute den Anspruch auf eine monatliche Rente von 4230.- Franken (bspw. alleinstehender Mann). Nach Bezahlen von Steuern und Krankenkassenprämien bleibt davon nicht mehr viel zum Leben übrig. Arbeitnehmende mit weniger als 84'600 Franken Jahreslohn haben es noch schwerer. Das sind schätzungsweise zwei Drittel aller Arbeitnehmenden in der Schweiz.

Wenn nun die Durchschnittsrenten in der 2. Säule voraussichtlich weiter sinken, steht die Schweiz vor der Herausforderung, dass sie sich zum ersten Mal vom Leistungsziel der Verfassung entfernt. Dabei entschied man sich bei der Einführung der 2. Säule Anfang der 1980er Jahre bewusst dafür, das Verfassungsziel etappenweise zu verwirklichen, wobei die zweite Etappe weiterhin nicht umgesetzt wurde. Die Aufgabe, ein angemessenes Leben im Alter zu ermöglichen, würde so immer stärker den Ergänzungsleistungen zugeschoben. Dies ist nicht ihre Aufgabe.

Strukturelle Probleme der 2. Säule: Intransparenz, hohe Kosten und Ungleichheiten

Die berufliche Vorsorge ist eine paritätisch geführte Sozialversicherung. Sie ist aber stark von profit-orientierten Lebensversicherungsgesellschaften geprägt, welche rund ein Fünftel aller Vorsorgegelder verwalten. In diesem Bereich ist die paritätische Verwaltung der 2. Säule eine Alibi-Übung. Die Sozialpartnerschaft spielt nicht. Doch auch ausserhalb der Lebensversicherungen kämpft die Sozialpartnerschaft innerhalb der 2. Säule mit Herausforderungen.

Besonders bedenklich ist, dass aus der 2. Säule auf Kosten der Versicherten viel Geld abfließt. Laut Pensionskassen-Statistik belaufen sich die Kosten für Verwaltung und Vermögensverwaltung der 2. Säule bald auf 5 Milliarden Franken pro Jahr. Dabei sind die Versicherten mit einer stossenden Willkür von extrem unterschiedlich hohen Kosten konfrontiert: sie liegen je nach Vorsorgeeinrichtung zwischen 100 und 900 Franken pro Versicherten und Jahr. Insbesondere die Kosten der privaten Lebensversicherer sind deutlich gestiegen. Ausserdem verhindern die Lebensversicherer mit ihrer intransparenten Berichterstattung aussagekräftige Vergleiche mit konkurrierenden Angeboten autonomer Vorsorgeeinrichtungen. Der Aufbau eines transparenten Wettbewerbs ist so nicht möglich.

Die unterschiedlichen Vorsorgeangebote überfordern sowohl die VertreterInnen der KMU wie auch die mitbestimmende Belegschaft. Die komplexe Materie kann je länger je mehr nur durch unabhängige Berater eingeordnet werden. Zu den Verwaltungskosten hinzu, kommen in der 2. Säule deshalb die Vermittler- und Brokerkosten. Auch diese steigen und werden mittlerweile auf insgesamt 300 Millionen Franken jährlich geschätzt. Diese Kosten fallen nur bei Lebensversicherungen wie auch bei Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen an und variieren je nach Vorsorgeeinrichtung erheblich. Für die autonomen BVG-Versicherten fallen diese Provisionen ganz weg.

Die Leistungsfähigkeit der verschiedenen Vorsorgeeinrichtungen variiert stark. Dabei zahlt der Arbeitgeber bei ungünstigen Konditionen zwar einen Teil der Kosten der Sozialversicherung der 2. Säule mit, von den Leistungen betroffen sind jedoch die versicherten Angestellten. Die Lebensversicherungen schneiden am schlechtesten ab, insbesondere bei ihren „Vollversicherungs-Modellen“. Die Versicherer verursachen mit ihrem Gewinnstreben neben den bereits erwähnten Verwaltungs- und Vermögensverwaltungskosten ausserdem weitere Geldabflüsse aus der 2. Säule, weil mit den

Beiträgen und den erwirtschafteten Kapitalerträgen nicht nur Renten, sondern auch die Gewinne ihrer Aktionäre finanziert werden müssen.

Leistungsfähigkeit der drei Säulen für verschiedene Lohnklassen

Das 3-Säulen-Modell der Schweizer Altersvorsorge wird häufig als beispielhaft gepriesen. In der Realität bleibt es aber ein Minderheitsmodell. Während praktisch alle Personen über 65 eine AHV-Rente beziehen, erhalten nur rund ein Drittel der Rentnerinnen und Rentner Leistungen aus allen drei Säulen, ein weiteres Drittel kann auf Renten der ersten zwei Säulen zurückgreifen. Auch mehr als 40 Jahre nach der Verankerung des 3-Säulen-Modells in der Verfassung hängt die Vorsorgesituation der Rentnerinnen und Rentner weiterhin stark von Geschlecht und Haushaltsform ab.

Die AHV übernimmt bis weit in die Mittelschicht hinein die zentrale Rolle bei der Finanzierung des Lebensunterhalts im Alter. Für über die Hälfte aller Personen über 65 Jahren stellen die Renten aus der 1. Säule den grössten Teil des Haushaltseinkommens dar. Bei Löhnen unter 5000.- im Monat repräsentieren die AHV-Leistungen über 80 % des Einkommens; Renten aus der beruflichen Vorsorge tragen erst bei höheren Einkommensklassen über 10'000.- Franken pro Monat signifikant zum Lebensunterhalt bei - und auch dort in ähnlichem Umfang wie die AHV.

Für Personen mit tiefen und mittleren Einkommen, für Personen in atypischen, häufig wechselnden oder befristeten Arbeitsverhältnissen und für Personen mit Teilzeitanstellungen sowie Erwerbsunterbrüchen ist der Zugang zur beruflichen Vorsorge weiterhin nicht gesichert. Dasselbe gilt für Personen, die vor dem Pensionierungsalter ihre Stelle verlieren und deshalb nur Anspruch auf eine Freizügigkeitsleistung haben sowie für Selbständige, die nicht aus eigener Initiative vorsorgen. Die AHV bietet als Volksversicherung hingegen bei verschiedensten Formen der Erwerbstätigkeit einen Versicherungsschutz.

Vor allem Frauen kumulieren die Hürden, welche zu einer ungenügenden Absicherung durch die 2. Säule führen. Ihnen wird zum Verhängnis, dass sie allgemein seltener erwerbstätig sind und zum Teil aus Gründen der Mutterschaft ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, was zu einer tieferen Anzahl von Beitragsjahren führt. Zudem arbeiten Frauen mehrheitlich Teilzeit und sie sind überproportional in Branchen mit tiefen Löhnen beschäftigt. Sie riskieren, gar keine 2. Säule oder nur ein geringes Sparguthaben aufzubauen. Dieser ungenügende Versicherungsschutz für Frauen ist äusserst problematisch. Das gegenwärtige System wird den Frauen gegenüber dem Verfassungsauftrag nicht gerecht.

Wie weiter? Gewerkschaftliche Forderungen

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund steht hinter dem Rentenziel der Verfassung, das heisst einer ausreichenden Rentenabdeckung im Alter durch die Renten der ersten und der zweiten Säule. Die künftige Rentenreform muss dieses Ziel erreichen. Dazu muss in zukünftigen Reformvorhaben der Altersvorsorge die absolute Rentenhöhe im Fokus stehen.

Die Rentenansprüche sollten ausserdem zu einem möglichst guten Preis – also zu möglichst tiefen Beiträgen erworben werden. Das hängt von verschiedenen Faktoren ab. Einerseits stellt sich die Frage, wie leistungsfähig das Kapitaldeckungsverfahren der beruflichen Vorsorge und das Umlageverfahren der AHV als solche sind. Andererseits sind die Verteilungswirkungen der beiden Vorsorgesysteme unterschiedlich. Bei der AHV ist das soziale Korrektiv ausgeprägter. So dass vor allem untere Einkommen für dieselben Beiträge mehr Rente erhalten. Zudem sind in der AHV auch unbezahlte Erziehungs- und Betreuungszeiten rentenbildend.

Für Personen mit tiefen Einkommen (CHF 4000-4500) ist das Preis Leistungsverhältnis der AHV unschlagbar. Dieselbe Rentenerhöhung von 100.-/Monat käme sie im BVG schätzungsweise 2-3 Mal teurer, in der 3. Säule 3-4 Mal teurer zu stehen. Auch bei mittleren Löhnen zwischen 6500.- und 7000.- Franken ist die AHV im Vorteil. Das BVG kostet hier fast doppelt so viel. Die 3. Säule mehr als das Zweifache. Erst bei sehr hohen Löhnen sind (über-)obligatorische Vorsorgelösungen in der 2. Säule profitabler. Dies erklärt, weshalb sich der SGB in den letzten Jahrzehnten immer konsequent für einen Ausbau der 1. Säule ausgesprochen hat. Es erklärt aber auch den hohen politischen Druck auf die AHV.

Anheben des Leistungsniveaus in der Altersvorsorge

Für den SGB ist deshalb klar: In der Altersvorsorge besteht kein Spielraum für eine Senkung der Renten. Vielmehr muss die anstehende Reform der Altersvorsorge eine Verbesserung der Leistungen bringen. Aufgrund des einmalig guten Preis-/Leistungsverhältnisses der AHV – als dem entscheidenden und solidarischen Vorsorgewerk für die unteren und mittleren Einkommen – müssen diese Rentenverbesserungen in der 1. Säule erfolgen. Die Reform muss eine stärkere Gewichtung des Umlageverfahrens bringen.

Solide Finanzierung der 1. Säule

Rentenverbesserungen und der Renteneintritt der Baby-Boomer-Generation erfordern eine ausreichende Finanzierung der 1. Säule. Die Gesundheit der AHV-Finzen hängt dabei in erster Linie von der Lohnsumme ab, die in der Schweiz verdient wird – und nicht vom Verhältnis der Beitragszahler zu den Rentnerinnen und Rentnern. Die AHV-Lohnbeiträge konnten deshalb seit 1975 konstant bei 8.4 Prozent bleiben. Nur einmal waren 0.83 zusätzliche MWSt-Prozente notwendig. Dies obwohl sich die Zahl der AHV-Renten seither mehr als verdoppelt hat und obwohl die AHV-Renten jeweils zur Hälfte an Löhne und Teuerung angepasst werden. Das Finanzierungsmodell der AHV ist also äusserst solide. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Demografie keine Rolle spielt. In der Tat gehen jetzt die Baby-Boomer in Pension. Das sind überdurchschnittlich viele Neurentnerinnen und Neurentner. Dafür braucht die AHV eine Zusatzfinanzierung. Die Baby-Boomer sind aber ein vorübergehendes Phänomen. Diese Spitze in der Alterspyramide wird auch wieder verschwinden.

Die **Erhöhung der Lohnbeiträge an die AHV** steht für den SGB dabei im Vordergrund. Die Anhebung der Lohnbeiträge für die AHV wurde im Abstimmungskampf der Rentenreform 2020 nicht kritisiert. Die bürgerlichen Parteien kritisierten vielmehr, dass die RentnerInnen höhere Mehrwertsteuerabgaben zu leisten hätten, ohne dass sie dafür eine bessere Leistung erhalten würden. Das Umlageverfahren muss deshalb gestärkt werden. Doch aufgrund des ausgeprägten sozialen Korrektivs der AHV stellt sich der SGB auch nicht gegen eine Erhöhung der Mehrwertsteuer zugunsten der AHV.

Verteidigung des Rentenalters 64/65

Ein massgeblicher Grund für die Ablehnung der Rentenreform 2020 war die Erhöhung des Frauenrentenalters. Ihre Einkommenssituation ist immer noch wesentlich schlechter als jene der Männer. Frauen übernehmen auch immer noch den Hauptanteil der Betreuungs- und Haushaltsarbeit. Beim Rentenalter muss deshalb der Status quo verteidigt werden.

Strukturelle Verbesserungen in der 2. Säule

Unter den Erwerbstätigen steigt der Frust gegenüber den Pensionskassen. Sie beanstanden, dass die Pensionskassen viel Geld angehäuft haben, aber die Versicherten immer stärker zu Kasse gebeten werden und Leistungskürzungen hinnehmen müssen. Dieser Frust ist berechtigt und ernst.

Eine BVG Vorlage muss deshalb den Sozialversicherungscharakter der obligatorischen beruflichen Vorsorge stärken und Massnahmen der Kostenverlagerung enthalten: Weg von den Versicherungsgesellschaften hin zu Versicherten. Die Gewerkschaften sind gehalten, für eine starke, paritätisch geführte Sozialversicherung der beruflichen Vorsorge einzustehen.

Dabei stehen folgende Massnahmen im Vordergrund:

- Bessere soziale Absicherung der älteren Arbeitslosen: Verbleib in der PK bei Stellenverlust ab 58 Jahren.
- Bessere soziale Absicherung der Frauen in der zweiten Säule, insbesondere der Teilzeitbeschäftigten: Abschaffung des Koordinationsabzuges, dadurch Anwendung der gesetzlichen Schutzbestimmungen (Verzinsung, Umwandlungssatz) auf die bisher unterobligatorisch versicherten Einkommensteile der Teilzeiterinnen; Senkung der Eintrittsschwelle
- Stoppen der Geldabflüsse aus der 2. Säule.

Um überhöhte Gewinne zu stoppen braucht es einen besseren Schutz der Versicherten vor überhöhten und missbräuchlich hohen Risikoprämien, grössere Transparenz, Effizienz und vertrauensbildende Massnahmen in der 2. Säule. Der SGB wird sich mittels Kampagnen und Lobbyarbeit auf gesetzgeberischer Ebene für folgende Massnahmen einsetzen:

- Transparenz und Effizienzsteigerungen durch einheitliche Versicherungs- und Kostennachweise.
- Vergleiche zeigen, dass die Verwaltungskosten auf max. 300.- Franken pro Versicherten/Jahr beschränkt werden können. Diese Grösse soll als Benchmark etabliert und in allen Vorsorgeeinrichtungen angestrebt werden.
- Auch im Bereich der Vermögensverwaltungskosten verlangen wir 100 % Kostentransparenz und ihre Begrenzung auf grundsätzlich nicht mehr als 0.4% der Anlagen.
- Der Wettbewerb zwischen den Vorsorgeeinrichtungen darf nicht über die Broker-Courtage geführt werden – nur eine aufwandbasierte Beratungstätigkeit der Makler soll erlaubt sein.
- Die Arbeitnehmervertreter in den Vorsorgeeinrichtungen sind durch Ausbildung, stärkeren Kündigungsschutz und Kampagnen zu stärken.

Gesundheitskosten

- Die Krankenkassenkosten sind in den Mischindex einzubauen, um zu gewährleisten, dass die AHV-Renten auch bei einer minimalen oder nicht vorhandenen Teuerung nicht jährlich sinken.

Positionspapier 2: Kollektives Handeln

Sozialer Fortschritt – dank Gewerkschaften und guten Gesamtarbeitsverträgen

In der Schweiz wie in anderen reichen Ländern ist die Zusammenarbeit zwischen Menschen und die Arbeitsteilung so hoch wie noch nie. Im Berufsleben arbeiten wir im Team mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Berufen.¹ Wir bringen unsere Kinder in die Schule und in die Kita. Ältere Menschen erhalten Unterstützung von der Spitex etc.

Das zeigt: Ein hoher wirtschaftlicher Wohlstand wird nur in Zusammenarbeit von vielen Menschen und einer entsprechenden Arbeitsteilung erreicht. Wichtige Voraussetzungen dafür sind auch ein leistungsfähiges Sozialversicherungssystem, ein guter Service Public sowie Gesamtarbeitsverträge und starke Gewerkschaften.

Länder mit bedeutenden Gewerkschaften und guten Gesamtarbeitsverträgen haben deutlich weniger soziale Probleme. Und mehr Freiheiten und Entfaltungsmöglichkeiten für die Menschen. Weil die Berufstätigen besser vor Arbeitgeberwillkür geschützt sind. Und weil sie bessere Löhne und Arbeitszeiten, mehr Mitspracherechte sowie grössere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten haben.

Paradebeispiel sind die nordischen Länder mit tiefen Armutsquoten, einer geringeren Ungleichverteilung der Einkommen und weniger Geschlechterdiskriminierung. Auf der anderen Seite stehen beispielsweise die USA. Hier wurden die Gewerkschaften ab Ende der 1970er Jahre auch mithilfe der neoliberalen Regierung Reagan bekämpft, so dass das Land nun trotz hohen gesamtwirtschaftlichen Reichtums enorme soziale Probleme hat. Rund 14 Prozent der US-AmerikanerInnen benötigen heute finanzielle Unterstützung beim Kauf von Lebensmitteln.

Die grosse Bedeutung der Gewerkschaften und der Gesamtarbeitsverträge für eine soziale wirtschaftliche Entwicklung wurde in den letzten Jahren vermehrt auch in der ökonomischen Forschung belegt. In Branchen und Firmen mit starken Gewerkschaften und guten Gesamtarbeitsverträgen gibt es eine geringere Lohnschere, aber auch bessere berufliche Möglichkeiten. Sie erhöhen die Verhandlungsmacht der Arbeitenden gegenüber den Kapitalgebern und verhindern so, dass die Unternehmen Gewinne auf Kosten der Löhne machen. Mittlerweile sprechen sich auch der IWF und die OECD – zwei traditionellerweise gewerkschaftsskeptische Organisationen – für mehr GAV und eine bessere gewerkschaftliche Organisation aus.

Schlüsselrolle der Gewerkschaften – auch in der Schweiz

Wir Gewerkschaften gehören zu den bedeutendsten kollektiven Organisationen. Unsere Vorgängerinnen und Vorgänger haben in harten Auseinandersetzungen für gute Arbeitsbedingungen, GAV, soziale Absicherung und Mitbestimmung an der Arbeit und in der Politik gekämpft. Teilweise sogar unter Lebensgefahr. Der Landesstreik im November 1918 war dabei ein herausragendes historisches Ereignis. Die erreichten sozialen Fortschritte sind bemerkenswert.

Die Vollzeit-Arbeitszeiten sind von über 60 auf heute etwas mehr als 40 Stunden gesunken. Die Reallöhne sind substanziell gestiegen. Die heutigen Berufstätigen sind gegen Einkommensausfälle bei Unfall, Invalidität und Arbeitslosigkeit versichert. Es gibt eine Altersvorsorge, die insbesondere im

¹ Heute 91 Prozent AN Abnahme Anteil Selbständige; 1950 waren das noch 25 Prozent gegenüber 75 Prozent AN. Vor 50 Jahren kam die ILO-Berufsklassifikation noch mit 200 Berufen aus. Heute sind es rund 580 Berufe

Fall der AHV eine stark ausgleichende Wirkung hat. Und es gibt mittlerweile fast 600 Gesamtarbeitsverträge mit mehr als 2 Millionen unterstellten Beschäftigten.

Die Gewerkschaften mussten sich im Laufe der Zeit anpassen. Heute ist es selbstverständlich, dass wir uns unabhängig von der Farbe des Passes für bessere Arbeitnehmerrechte einsetzen. Wir Gewerkschaften sind sogar die einzige grosse Organisation, in denen alle, egal ob mit oder ohne Schweizer Pass, mitbestimmen können. Deshalb bilden wir auch die Realität der Schweizer Berufswelt ab, wo heute ein Drittel der Arbeitsstunden von Berufstätigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit erbracht wird. Und wir sind ein entscheidendes politisches Gegengewicht zu den gefährlichen nationalistischen Ideologien, welche die Staatsangehörigkeit über die realen Probleme der Berufstätigen stellen und dadurch verhindern wollen, dass die Arbeitnehmerrechte und die soziale Situation der Berufstätigen verbessert werden.

Um als Gewerkschaften repräsentativ zu sein, braucht es eine Offenheit der Verbände, Menschen mit unterschiedlichen Weltanschauungen und Lebensformen zu organisieren. Im Gewerkschaftsalltag zeigt sich, dass das für die Mitglieder sogar eine Bereicherung ist. Die Gewerkschaften führen einen Kampf für bessere Rechte und bessere soziale Bedingungen. Der SGB und seine Verbände insistieren darauf, dass die bestehenden flankierenden Massnahmen zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen keinesfalls verschlechtert, sondern im Gegenteil endlich und gezielt verbessert werden.

Das heisst aber nicht, dass die emotionale Bindung an die Gewerkschaftsarbeit und an die Gewerkschaften nicht von sehr grosser Bedeutung sei. Im Gegenteil: Das Zugehörigkeitsgefühl ist ein wesentliches Merkmal einer Organisation und stärkt die Solidarität und den Zusammenhalt unter den Mitgliedern. Die Gewerkschaften haben viel Erfahrung damit. Bereits die Tatsache, dass man im gleichen Beruf arbeitet, ist eine wichtige Basis. Die Frage der gewerkschaftlichen Bindung, aber auch der organisatorischen Profile muss weiterentwickelt werden. Eine starke, gemeinsame Stimme der Berufstätigen in der Schweiz ist von zentraler Bedeutung. Das funktioniert in der Breite aber nur, wenn sich die Mitglieder in ihrer Individualität und in ihrer Lebensweise nicht eingeschränkt fühlen.

In der Schweiz sind knapp 750'000 Personen gewerkschaftlich organisiert. Das entspricht einem Organisationsgrad von 16 Prozent. Gut vertreten sind die Gewerkschaften im Bauhauptgewerbe oder in Teilen des Service Public – wobei auch dort der Mitgliederanteil teilweise gesunken ist. Der Frauenanteil ist auf 29.7 Prozent gestiegen. Doch angesichts der Tatsache, dass die Frauen mittlerweile fast die Hälfte der Erwerbstätigen ausmachen, ist der Handlungsbedarf weiterhin gross. Eine permanente Herausforderung ist der berufsstrukturelle Wandel. Er verlangt von den Gewerkschaften entsprechende Aufbauprojekte in neuen Branchen und Berufen.

Leistungsfähige Gesamtarbeitsverträge

Gesamtarbeitsverträge sind ein mächtiges Instrument für die Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes (Mindestlöhne, Kündigungsschutz, Arbeitszeiten, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, u.a.), für überobligatorische soziale Absicherungen (Frührentenversicherungen u.a.) und für die Verbesserung der beruflichen Möglichkeiten (Aus- und Weiterbildung u.a.). Im öffentlichen Sektor schaffen die verfassungsmässigen Grundsätze des öffentlichen Rechts Gleichbehandlungsgebot, Legalitätsprinzip, Verhältnismässigkeitsgebot, Willkürverbot – wichtige Voraussetzung für die Schaffung von vorbildlichen Anstellungen.

Vor mehr als 100 Jahren haben unsere früheren Kolleginnen und Kollegen die ersten echten GAV erkämpft. 1911 wurde der GAV ins Obligationenrecht eingeführt, eine europäische Pioniertat der

Schweiz im kollektiven Arbeitsrecht. In der Folge nahm die Zahl der GAV-Abschlüsse in verschiedenen Etappen sukzessive zu – meist infolge von Streikwellen. Von Arbeitgeberseite gab es regelmässig Gegenoffensiven gegen GAV. Beispielsweise bezeichnete zu Beginn der 1990er Jahre der damalige Arbeitgeberpräsident Richterich die GAV als „Auslaufmodell“.

Im Jahr 1941 wurde die gesetzliche Grundlage für Allgemeinverbindlicherklärungen auf dem Dringlichkeitsweg erlassen und 1956 in ein ordentliches Gesetz überführt. Dieses Gesetz kam zunächst vor allen in den GAV des Gastgewerbes und des Baugewerbes zur Anwendung. Von 1995 bis 2016 stieg die Zahl der allgemeinverbindlich erklärten GAV (AVE GAV) von 14 auf 76 (Bund und Kantone). Ursachen waren:

- a) der gewerkschaftliche Aufbau im Tertiärsektor, welcher zu neuen GAV führte (GAV Reinigung, Temporäre u.a.);
- b) die Einführung der Personenfreizügigkeit und der damit verbundene höhere Schutzbedarf bei Entsendungen;
- c) die Ausgliederung von Betrieben aus der Verwaltung bzw. die Abschaffung des Beamtenstatus beim Bund und den meisten Kantonen (GAV Post, SBB, Swisscom u.a.).

Die Leistungen der Schweizer GAV lassen sich im internationalen Vergleich sehen. Der Landesmantelvertrag im Bau gehört für diese Branche europaweit zu den führenden. Die GAV-Leistungen haben sich verbessert. Nach der Einführung von Mindestlöhnen im MEM-GAV enthalten fast alle GAV Mindestlohnbestimmungen. Herausragend ist die Erhöhung der Mindestlöhne in zahlreichen GAV – beispielsweise im Gastgewerbe. Ein Durchbruch war sicher die Einführung des vorzeitigen Altersrücktritts im Bauhauptgewerbe (FAR), dem weitere Branchenlösungen im Ausbaugewerbe folgten. Weiter konnte der minimale Ferienanspruch leicht erhöht werden (insb. Industrie und Gewerbe). Verbesserungen gab es auch beim Elternurlaub. Kaum positive Bewegung gab es hingegen bei den Arbeitszeitregelungen – im Gegenteil gibt es Versuche der Arbeitgeber, Ausnahmen und Verlängerungen einzuführen.

Heute profitiert gut die Hälfte der Arbeitnehmenden von einem GAV. Das ist mehr als früher, aber dennoch eindeutig zu wenig – auch im internationalen Vergleich. Zumal die Schweiz mit den hohen Löhnen einen erhöhten Schutzbedarf hat. Die Gründe für diese ungenügende Abdeckung sind:

- a) Kein Land in Europa hat so hohe Hürden für die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV. Z.B. ist das hohe „Arbeitgeberquorum“ eine Schweizer Besonderheit aus alten Zeiten, nämlich dem Jahr 1956. Seither haben sich die Wertschöpfungsketten stärker aufgesplittet. Und die Wirtschaft ist viel internationaler geworden. Zudem verteilt der Staat Milliarden-Subventionen ohne Auflagen zu den Arbeitsbedingungen (z.B. Landwirtschaft).
- b) Viele Arbeitgeber weigern sich, GAV zu verhandeln – geschweige denn, abzuschliessen. So z.B. Teile des Detailhandels, des Journalismus oder des Gartenbaus.
- c) Die Gewerkschaften haben in ihrer Geschichte gewisse Tätigkeitsbereiche stiefmütterlich behandelt, insbesondere Tieflohnbereiche mit vielen Frauen und prekären Arbeitsformen. Die Gegenteilstendenz ist erst in den letzten beiden Jahrzehnten eingeleitet worden.
- d) Mit verstärkter Internationalisierung der Wirtschaft und dem Internet haben sich neue Fragen ergeben: Der Druck auf die Arbeitsbedingungen ist in gewissen Branchen gestiegen. Über den Onlinehandel werden Produkte aus Ländern mit tieferen Löhnen in die Schweiz verkauft, ohne dass die Firmen hierzulande Geschäftsflächen haben (Zalando, Amazon u.a.).

Mit dem Internet arbeiten heute auch Personen aus verschiedenen Ländern im Dienstleistungssektor in denselben Teams. Oder es werden Dienstleistungsbereiche ins Ausland ausgelagert. Auch ist der Arbeitsdruck häufig wegen den digitalen Technologien gestiegen und Freizeit und Arbeit drohen sich zu vermischen: Die Folgen sind mehr Stress und psychische Risiken am Arbeitsplatz.

Ziele und Forderungen

Mehr GAV – bessere Leistungen

GAV-Fortschritte in spezifischen Branchen nötig

- AVE GAV Gartenbau mit guten Leistungen und echten Gewerkschaften.
- Branchen-GAV für den gesamten Detailhandel oder für dessen Teilbereiche (Kleider und Schuhe, etc.).
- Alle Kantonalbanken müssen dem GAV unterstellt sein.
- GAV für JournalistInnen in der Deutschschweiz und im Tessin.
- GAV Kindertagesstätten.
- GAV für die Bereiche der Haushaltshilfe und der Langzeitpflege.
- GAV für Logistik und Transport.
- Bessere Abdeckung der Arbeitnehmenden durch mehr GAV und AVE GAV.
- Ausbau und Erweiterung der Abdeckung der Arbeitnehmenden im Gesundheitswesen durch Gesamtarbeitsverträge auf der Basis der orts- und branchenüblichen Bedingungen und weiterhin Anwendung bzw. Ausdehnung der staatlichen Personalgesetze auf die öffentlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens.

Verbesserung der GAV-Leistungen

- Materielle Verbesserungen: Löhne, Gleichstellung, Aus- und Weiterbildung, sowie massgeschneiderte Verbesserungen zum Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz müssen zum Standard werden.
- GAV gegen prekäre Arbeitsformen, wie sie insbesondere im Rahmen der Digitalisierung verstärkt auftreten (Arbeit auf Abruf, Entgrenzung von Arbeit und Freizeit, Arbeiten über digitale Plattformen).
- Weiterbildung und Umschulung sollen insbesondere den Beschäftigten die nötigen Kompetenzen vermitteln, um neue berufliche Anforderungen durch die Digitalisierung bewältigen zu können.
- Plattformen sollen entweder bestehenden GAV unterstellt werden oder neue GAV für Plattformen sollen entwickelt und abgeschlossen werden.
- Beschränkung der Subunternehmerketten bei öffentlichen Beschaffungen.

Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen und der Vollzugsinstrumente

- Die gesetzlichen Voraussetzungen der Allgemeinverbindlich-Erklärung müssen an die heutige Realität angepasst werden. Das Arbeitgeberquorum muss abgeschafft oder zumindest gesenkt werden.
- Bei Subventionsempfängern (Kitas, Landwirtschaft u.a.), Bundesbetrieben und konzessionierten Betrieben braucht es eine GAV-Verhandlungspflicht. GAV soll im Beschaffungsrecht ein Zuschlagskriterium sein.
- Bessere Instrumente zur Durchsetzung der GAV-Bestimmungen.

Neue Instrumente und gewerkschaftliche Strategien für neue Entwicklungen

- Neue Entwicklungen (Internationalisierung, Onlinehandel, Crowdfunding, digitale Plattformen u.a.) erfordern neue Instrumente – oder Anpassung der bestehenden. Die SGB-Verbände entwickeln entsprechende Vorschläge und Strategien.

Bessere gewerkschaftliche Organisation

Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen und der Gewerkschaftsrechte

- Arbeitnehmervertretungen in Personalkommissionen und Pensionskassen und GewerkschafterInnen, die sich für Arbeitnehmerrechte und bessere Arbeitsbedingungen einsetzen, müssen besser gegen missbräuchliche Kündigungen geschützt werden. Das Schweizer Kündigungsrecht muss hier EMRK- und ILO-konform werden.
- Bessere Zutrittsrechte: Die Gewerkschaften müssen mit den Mitgliedern und Beschäftigten an den Arbeitsplätzen und elektronisch in Kontakt stehen können.
- Freistellungsmöglichkeiten in den Betrieben für Gewerkschaftsarbeit.
- Die Personalkommissionen müssen ihre Informations- und Mitspracherechte besser wahrnehmen können und umfassende Informationsrechte bekommen.
- Tripartismus: Anerkennung der Gewerkschaftsfunktion durch alle öffentlichen Institutionen.
- Besserer, EMRK- und ILO-konformer Schutz vor missbräuchlichen Kündigungen bei legalen Streiks.

Aufbauprojekte, Mitgliederentwicklung

- Aufbauprojekte vorantreiben: Verschiedene Beispiele zeigen, dass Mitgliederzuwachs möglich ist (Tertiärsektor u.a.) – teilweise mit neuen, teilweise mit traditionellen Methoden. Präsenz und Kontakt vor Ort sind unabdingbar.

Positionspapier 3: Arbeitsbedingungen

Aufschwung für kürzere Arbeitszeiten und höhere Löhne nutzen

Die Gewerkschaften haben sich seit mehr als 100 Jahren für kürzere Arbeitszeiten, bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne eingesetzt. Die Erfolge sind bemerkenswert. Unmittelbar vor dem Landesstreik vor 100 Jahren wurden in der Industrie noch 58 Stunden pro Woche gearbeitet. Mit dem Landesstreik kam die 48h-Woche. Heute sind es noch etwas über 41 Stunden. Die Real-löhne sind heute sechs Mal höher.

Die Geschichte zeigt aber auch, dass es auf diesem Weg immer wieder grössere Auseinandersetzungen gab und Rückschläge verhindert beziehungsweise Fortschritte erkämpft werden mussten. In den letzten Jahren ist der Druck auf die Berufstätigen gestiegen – nicht nur in der Schweiz, sondern fast auf der ganzen Welt.

Arbeitgeber und ihnen nahestehende PolitikerInnen versuchen, das Unternehmerrisiko vermehrt auf die Arbeitnehmenden zu überwälzen. Sie machen Druck, die Arbeitszeiten und die Arbeitsbedingungen verstärkt ihren Wünschen anzupassen. Insbesondere seit der Finanzkrise.

In den kommenden Jahren muss das korrigiert werden. Der Aufschwung muss den Arbeitnehmenden gehören. Produktivitätsfortschritte müssen an die Arbeitnehmenden weitergegeben werden, sowohl was die Arbeitsbedingungen – insbesondere kürzere Arbeitszeiten ohne Lohneinbusse – als auch was die Löhne und Einkommen angeht.

Der SGB wird Verschlechterungen bei den Arbeitszeitregeln bekämpfen und sich für kürzere Arbeitszeiten und längere Ferien einsetzen. Er wird eine Lohnoffensive für eine generelle Erhöhung der tiefen und mittleren Löhne lancieren. Und er macht Druck, damit Temporärarbeit und Arbeit auf Abruf beschränkt werden.

1 Arbeitszeiten

Entwicklungen in den letzten Jahren

Im Programm der Neoliberalen nimmt die deklarierte Absicht, die Prekarisierung der Arbeits- und Lohnverhältnisse sowie die massive Schwächung der Normalarbeitsverhältnisse oder – aus Sicht der radikalsten Verfechter der neoliberalen Agenda – deren vollständige Zerstörung anzustreben, einen zentralen Platz ein. Dies hat in der Schweiz konkrete Auswirkungen.

Arbeitgeber in verschiedenen Branchen verlangen längere Wochen- und Jahresarbeitszeiten oder Arbeitgeber in verschiedenen Branchen verlangen längere Wochen- und Jahresarbeitszeiten oder wünschen sich die komplette Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und der Arbeitszeiterfassung. Die Konsequenzen dieser geplanten Deregulierungsexzesse wären verheerend. Arbeitnehmer müssten nach der Pfeife des Arbeitgebers tanzen: Dieser würde einseitig Anfang, Dauer und Lage der Arbeitszeiten bestimmen. Gleichzeitig würde der Arbeitnehmerschutz im Arbeitsgesetz abgebaut werden. Man dürfte keine Pausen mehr machen, man dürfte nicht mehr an Sonntagen frei nehmen, die wöchentliche Arbeitszeit müsste sich ganz nach den Wünschen des Arbeitgebers richten: Wenn viel Arbeit anfällt, müssten Arbeitnehmende auch durch die Nacht arbeiten, auch 60 Stunden und mehr. Und wenn Flaute ist, soll man zuhause bleiben und Minusstunden generieren.

Situation der Arbeitnehmenden – Auswirkungen der Veränderungen bei den Arbeitszeiten

Zynischerweise segeln diese Deregulierungspläne unter der Fahne der „Flexibilisierung“. Mit diesem Schlagwort sollen die Arbeitnehmenden bewusst in die Irre geführt werden, indem suggeriert wird, dass sie die Arbeitszeit so gestalten könnten, wie es ihren eigenen Bedürfnissen am besten entspricht. Genau das Gegenteil ist der Fall. In den letzten Jahren hat die Autonomie der Arbeitnehmenden abgenommen. Das haben Studien des Bundes jüngst wieder bestätigt.

Die neuste Europäische Studie über die Arbeitsbedingungen, die das SECO erhebt, zeigt, dass die Gefahren für die psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden in der Schweiz zunehmen. Die Arbeitnehmenden arbeiten immer stärker fremdbestimmt: d.h. die Arbeitgeber entscheiden immer öfter ohne Rücksicht auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden, wann zu arbeiten ist. Sie verlangen immer mehr Zeitflexibilität. Es muss nach Lust und Laune der Chefs gearbeitet werden. Fazit: Die Arbeitszeitautonomie nimmt ab. Das zeigen folgende Befunde:

- Konnten 2005 noch 14,3% der Arbeitnehmenden in der Schweiz ihre Arbeitszeiten vollständig selbst festlegen, waren es 2015 nur noch 11,7%.
- Konnten 2005 noch 33,5% der Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeit innerhalb eines gewissen Rahmens autonom festlegen, waren es 2015 nur noch 19,5%.
- 2005 gaben 45% der Arbeitnehmenden an, dass die Unternehmen ihre Arbeitszeiten ohne Änderungsmöglichkeit festlegten, 2015 erklärten dies bereits 58,1%.
- 2005 erklärten 88,1% der Arbeitnehmenden, familiäre und soziale Verpflichtungen gut oder sehr gut mit den Arbeitszeiten vereinbaren zu können, 2015 waren es 87,8%.

Dabei nimmt der Stress am Arbeitsplatz in der Schweiz kontinuierlich zu, wie Studien des SECO und der Gesundheitsförderung Schweiz zeigen. Je stärker die Stressbelastung von Erwerbstätigen ist, desto mehr zeigen sich in den Folgejahren auch schwerste gesundheitliche Beeinträchtigungen, sinkende Zufriedenheit sowie steigende Produktivitätsverluste. Waren 2015 noch 22,5% der Arbeitnehmenden sehr gestresst, waren es 2016 bereits 25,4 %. Auch die Arbeitnehmenden, die angeben, wenige Belastungen am Arbeitsplatz zu haben, sind gesunken.

Diese Trends sind gefährlich, weil gemäss einer anderen Studie (ESENER) gleichzeitig nur 45,2% der Unternehmen in der Schweiz eine regelmässige Risikobeurteilung, z.B. zu Stress am Arbeitsplatz, durchführen. Im Vereinigten Königreich oder Dänemark sind es über 90% der Unternehmen, der Durchschnitt in der EU beträgt 74%. Entsprechend selten werden in der Schweiz Massnahmen zur Prävention z.B. von Stresserkrankungen getroffen. Dass diese einfach und effektiv sind, zeigen Beispiele aus dem Ausland: So hat der Volkswagen-Konzern in der Nacht einen Mail- und Serverstopp eingeführt.

Dies hängt mit einer immer stärkeren Hierarchisierung und einseitigen Ausnutzung des schwachen Arbeitnehmerschutzes in der Schweiz durch die Arbeitgeber zusammen. Auch das Arbeitsvolumen hat wegen Sparmassnahmen zugenommen: Immer weniger Arbeitnehmende erledigten gleich viel oder gar mehr Arbeit. Das zeigt besonders drastisch die Situation in den Schweizer Spitälern, in der Pflege, bei den Lehrberufen und in anderen Branchen. Dass das Schweizer Arbeitsrecht jetzt noch weiter dereguliert werden soll ist besonders gefährlich angesichts der Realität.

Diejenigen, die sogar die Arbeitszeiterfassung abschaffen möchten, wollen nicht nur diese für die Arbeitnehmenden fatale „einseitige Flexibilisierung“ nach Wunsch und Laune des Arbeitgebers, sondern die Abschaffung des arbeitsrechtlichen Grundsatzes „Lohn gegen Zeit“. Man würde arbeiten,

ohne überhaupt einen Überblick zu haben, wie lange man das tut, Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit würden wegfallen, der Gratisarbeit wäre Tür und Tor geöffnet. Dabei ist heute dank der Digitalisierung die Arbeitszeiterfassung so einfach wie nie: man kann diese z.B. mittels einer App von überall hermachen: ob man im Homeoffice arbeitet, am festen Arbeitsplatz im Büro oder unterwegs im Zug.

Arbeitnehmer wollen gute Arbeit und Vereinbarkeit mit Familie und Beruf

Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind eigentlich ein Muss – nicht nur aus sozialen, sondern auch aus ökonomischen Gründen, damit das Geld zum Leben reicht. Arbeitszeiten müssen für die Arbeitnehmenden über Wochen hinaus planbar sein. Nur so können Care-Arbeit, Krippenplätze, Familie und Beruf unter einen Hut gebracht werden. Das gilt besonders für Frauen, die häufig in Teilzeit arbeiten und unbezahlte Familienarbeit zu leisten haben.

Was es braucht ist also nicht eine einseitige Flexibilität nach Gnaden und Wünschen des Arbeitgebers, sondern planbare und geregelte Arbeitszeiten mit ausgebauten Mitbestimmungsrechten bei ihrer Festsetzung. Es braucht nicht einen Abbau, sondern einen Ausbau des Arbeitnehmerschutzes, welcher auch die neuen durch die Digitalisierung beeinflussten Arbeitsformen umfasst und diese im Sinne eines ausgebauten Gesundheitsschutzes regelt (Home Office, Arbeit für Plattformen, mobiles Arbeiten).

Welche „Flexibilisierung“ wollen wir? Wir wollen keine Flexibilisierung zugunsten der Arbeitgeber. Wir wollen eine Flexibilität, die nicht einseitig vom Arbeitgeber bestimmt wird, sondern es erleichtert, Beruf, Familie, Care-Arbeit und soziales Leben unter einem Hut zu bringen. Es braucht nur dann mehr Flexibilität, wenn die Arbeitnehmenden mehr Zeitautonomie erhalten und die Arbeitszeiten nicht einseitig zuungunsten der Arbeitnehmenden geändert werden können. Freizeit ist Freizeit. Notfälle können passieren, aber kurzfristige Arbeitsplanänderungen müssen die absolute Ausnahme bleiben. Flexible Arbeitsorte wie das Homeoffice müssen dem Arbeitnehmenden zur Verfügung gestellt werden, wenn er dies wünscht – es darf aber kein Homeoffice unfreiwillig angeordnet werden. Wer im Homeoffice arbeitet, muss besonders gut gegen die Vermischung von Arbeit und Freizeit sowie gegen Gratisarbeit geschützt werden. Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf braucht es einen massiven Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung in der Vorschulzeit und während der Schulzeit.

Die Gewerkschaften halten fest: echte, gute Arbeitszeitflexibilität ist diejenige, welche dem Arbeitnehmenden nützt: er oder sie soll entscheiden, wie er arbeiten soll, um Familie, Freizeit und andere Engagements und Beruf besser unter einen Hut zu bringen. Dafür braucht es klare Regeln im Arbeitsgesetz, die den Arbeitnehmenden schützen: Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot, kurze maximale Wochenarbeitszeiten (Höchstleistungszeiten), Planungssicherheit in den Arbeitsplänen, Arbeitszeiterfassung.

Gewerkschaftliche Forderungen

- Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit für Vollzeitarbeitnehmende auf 30 bis max. 35 Stunden als Offensive starten. Teilzeitarbeitende sollen alternativ eine Lohnerhöhung wählen können.
- Mehr Ferien: 5 Wochen Ferien pro Jahr für alle, 6 Wochen ab dem 50. Altersjahr.
- 8-Stunden-Regel als Referenz des Normalarbeitsvertrages verteidigen angesichts parlamentarische Angriffe.

- Ausbau des Schutzes der Arbeitnehmenden im Arbeitsgesetz.
- Unterstellung der Hausangestellten, insbesondere der 24-Stunden-Betreuerinnen, unter das Arbeitsgesetz.
- Arbeitszeiterfassung bleibt, keine Gratisarbeit.
- Arbeitspläne müssen mindestens 4 Wochen im Voraus mitgeteilt werden. Wenn die Arbeits-einsätze kurzfristiger geändert werden, muss ein Zuschlag von mindestens 25%_ bezahlt werden.
- Wenn Arbeitnehmende ihre Arbeit zur Verfügung stellen, dann muss diese bezahlt werden. Bei Piktettdiensten sind die Wartezeiten auf ein Minimum zu reduzieren, und der Bereit-schaftsdienst ist mit mindestens 25% des Lohnes zu honorieren.
- Im Homeoffice ist der Einhaltung des Arbeitsgesetzes durch die Behörden spezielle Auf-merksamkeit zu schenken und Verbesserungen des Gesundheitsschutzes sind gesetzlich zu verankern, zum Beispiel das Recht auf Nichterreichbarkeit.
- Die Zahl der Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren ist zu erhöhen, um die Einhal-tung der gesetzlichen Bestimmungen besser sicherzustellen.
- Nach dem Modell der SUVA ist eine allgemeine Krankentaggeldversicherung zu schaffen.
- Burnout und stressassoziierte psychische Krankheiten sind als Berufskrankheit anzuerken-nen.
- Starke Einschränkung der Nacht- und Sonntagsarbeit und Reduktion der entsprechenden Bewilligungen.
- Die Anstellungsbedingungen im öffentlichen Sektor sind durch vorbildliche Personalgesetze zu fassen.
- Umsetzung der Gewerkschaftsrechte: Zutritt der Gewerkschaften zu den Betrieben, Recht auf Verteilung gewerkschaftlicher Informationen via Flugblätter, Anschlagbretter, elektroni-sche Kommunikation, Schutz der Vertrauensleute.
- Bei Krankheiten, die kausal sind aufgrund von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz und namentlich bei stressbedingten Erkrankungen und Schäden haftet der Arbeitgeber.

2 Entwicklung prekäre Arbeitsformen

Entwicklungen in den letzten 20 Jahren

Die Arbeit auf Abruf hat sich, was das quantitative angeht, unauffällig in der Statistik entwickelt. Im Gegensatz zu gewissen westlichen Ländern sind hier die „0-Stunden-Verträge“ nicht explodiert – jedoch gibt es zahlreiche Negativbeispiele aus der Praxis, besonders aus Berufen, die typischerweise von Frauen verrichtet werden. Schweizweit arbeiten rund 5 bis 7 Prozent aller Arbeitnehmenden auf Abruf (rund 190 000), rund 60 Prozent davon sind Frauen. Aber auch Junge sind mehr betroffen: 5,3% der Arbeitnehmenden arbeiteten 2017 auf Abruf. Dieser Anteil ist gegenüber 2010 (5,6%) leicht rückläufig. Bei den Frauen (6,3%) war Arbeit auf Abruf weiter verbreitet als bei den Männern (4,4%). Arbeitnehmende im Alter von über 65 Jahren (23,6%) befanden sich häufiger in einem solchen Arbeitsverhältnis.

Praktika beim Berufseinstieg der Jungen haben eine problematische Entwicklung erfahren. Unter dem Deckmantel von Praktika werden zunehmend junge Menschen ausgebeutet. Besonders in Branchen wie der Betreuung in Kindertagesstätten. 84 Prozent der Lehrlinge zur Fachperson Betreuung haben vor ihrer Lehre ein Praktikum gemacht. Die grosse Mehrheit dieser Praktika dauert ein Jahr oder länger. Berufseinsteigerinnen sind benachteiligt. Dabei sieht das Gesetz vor, dass Jugendliche in der Regel nach dem Schulabschluss direkt in die Lehre einsteigen können. Praktika sind, was die Dauer angeht, auf das absolute Minimum zu beschränken. Normalerweise sollten Praktika (wenn überhaupt) nach einer theoretischen Ausbildung absolviert werden, um bei der praktischen Arbeit neues Wissen dazuzulernen, wenn dies nicht bereits in der Ausbildung vermittelt wurde, was bei der Berufslehre der Fall ist.

Die Tendenz, Praktika als „billige“ Arbeitskräfte zu missbrauchen, hat sich in den letzten Jahren verstärkt, insbesondere in gewissen Branchen. Die Situation ist besorgniserregend und wird von den Gewerkschaften gestaltend bekämpft: Seit 2010 ist die Zahl der befristeten Arbeitsverträge in sämtlichen Altersgruppen deutlich angestiegen. Lediglich bei den 55- bis 64-Jährigen ging sie leicht zurück. Gemäss der SAKE ist diese Vertragsform bei den 15- bis 24-jährigen Arbeitnehmenden (Lernende ausgenommen) am weitesten verbreitet und machte nahezu ein Viertel (22,7%) der Arbeitsverhältnisse aus. Davon waren 40,9% Praktika. Somit befinden sich 9,2% aller Arbeitnehmenden in dieser Altersgruppe in einer Praktika-situation. 2010 waren es noch knapp 6%.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es wichtig, auch Praktikantinnen und Praktikanten zu organisieren und für sie passende Regelungen zu erkämpfen: Praktika vor der Lehre müssen verboten werden, dann das duale Bildungssystem wird mit diesen Vorlehrpraktika ausgehöhlt. Praktika im Zusammenhang mit einer tertiären Ausbildung müssen anständig bezahlt und zusätzlich zeitlich klar beschränkt werden (6 Monate). Die nationale TPK soll zusätzliche Kriterien für Praktika festlegen.

Zur Besorgnis gibt die Situation in der Temporär-Branche bzw. die Zunahme von Temporärverträgen. Trotz gutem GAV-Abschluss sind die Risikofaktoren für Temporärarbeit was Lohn, Sicherheit und Weiterbildung anbelangt, sehr gross. Der SAKE ist zu entnehmen, dass im Jahr 2017 1,3% der Arbeitnehmenden ihren Lohn von einem privaten Stellenvermittlungsbüro bezogen haben (2010: 1,1%) und sich somit im Personalverleih befanden. Männer waren doppelt so oft in einem solchen Arbeitsverhältnis angestellt wie Frauen (1,8% gegenüber 0,8%).

Situation der Arbeitnehmenden – Auswirkungen der Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen

Arbeit auf Abruf

Mit Arbeit auf Abruf, euphemistisch auch kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (Kapovaz) genannt, wird eine atypische flexibilisierte Beschäftigungsform bezeichnet, die von Normen bezüglich Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Stunden- und Jahreslohn, sozialrechtlichen Absicherungen und Betriebszugehörigkeitsdauern abweicht. Das unternehmerische Risiko wird dabei auf die Arbeitnehmenden übertragen, da es dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin ermöglicht, die Zahl der Beschäftigten, die Arbeitsstundenzahl und somit die Lohnkosten dem Produktionsbedarf flexibel anzupassen. Das Risiko des Geschäftsganges trägt nicht mehr der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmende. Viele dieser Arbeitnehmenden sind Frauen. Das widerspricht eigentlich dem im OR verankerten Verbot der Abwälzung des Risikos des Geschäftsganges auf den Arbeitnehmenden. Arbeit auf Abruf stellt deshalb im Arbeitsrecht eine eigentliche Anomalie dar.

Für diese Arbeitnehmenden werden Zeitpunkt und Dauer der einzelnen Arbeitseinsätze einseitig vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin entsprechend seinen Bedürfnissen bestimmt. Dies verlangt

von den Arbeitnehmenden eine extreme Flexibilität und bringt für diese fehlende Planbarkeit, Stress, ökonomische Unsicherheit, geringen Versicherungs- und Kündigungsschutz sowie eine erschwerte Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sich. In Zeiten der Digitalisierung wird der „Abruf“ der Arbeitnehmenden mittels Plattformen oder Crowdwork noch extremer: ein Klick und der Arbeitnehmende kann aufgeboden werden, egal was er oder sie gerade macht, egal, wo er oder sie gerade ist. Die Arbeit auf Abruf ist der Traum vieler Arbeitgeber – dagegen wünschen sich die meisten Arbeitnehmenden eine Dauerstelle mit regelmässigen, im Voraus bekannten Arbeitszeiten.

Temporärarbeit

Die Temporärarbeit muss auch klar zu den prekären Arbeitsverhältnissen gezählt werden. Dies gilt insbesondere für die Schweiz. Denn auch nach quasi ununterbrochener Temporärarbeit – häufig beim gleichen Einsatzbetrieb – hat der temporär Angestellte keinen Anspruch auf eine Festanstellung, weder beim Verleiher noch beim Einsatzbetrieb. Die für die Temporärarbeit typische Benachteiligung bei den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und letztlich den Beförderungsaussichten wird nicht durch gesetzliche oder gesamtvertragliche Weiterbildungspflichten abgedeckt. Die häufig kurze Einsatzdauer kann bei Krankheit oder Kündigung zu Lücken in der Absicherung führen. Anders als in den europäischen Staaten kennt die Schweiz keinen Ausschluss des Personalverleihs für gefährliche Tätigkeiten aus Gründen der Arbeitssicherheit. Temporärarbeit muss die Ausnahme auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sein. Grundsätzlich sind Temporäreinsätze zu beschränken auf die Überbrückung von ausserordentlichen Kapazitätsspitzen sowie von vorübergehenden Abwesenheiten von MitarbeiterInnen wegen Krankheit oder Mutterschaftsurlaub.

Arbeitnehmende, die in Temporärarbeit beschäftigt sind, weisen immer noch signifikant mehr Berufsunfälle auf. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Verantwortungssphären von Verleihfirma und Einsatzbetrieb im Bereich der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unklar sind, wenn es darum geht, Arbeitnehmende zu einschlägigen Risiken und Gefahren zu schulen.

Seit einigen Jahren hat die Schweiz einen GAV in der Temporärbranche. Dieser GAV sieht auch Weiterbildungen vor. Inwiefern das die Jobchancen der Temporärarbeitenden signifikant verbessert hat, ist noch zu untersuchen. Die Mindestlöhne sind (zu) tief. Der GAV ist sicher ein Schritt in die richtige Richtung. Doch weitere, grössere müssen folgen.

Gewerkschaftliche Forderungen

- Unternehmen, die am öffentlichen Beschaffungswesen teilnehmen, dürfen nicht mehr als 10% ihrer Arbeitnehmenden als Temporärarbeitnehmende oder auf Abruf beschäftigen.
- Für Temporärarbeitnehmende müssen mindestens dieselben Lohn- und Arbeitszeitbedingungen gelten wie für Festangestellte in Branchen mit GAV. Es gilt das Günstigkeitsprinzip.
- Temporärarbeitnehmende sollten nach einer Anstellungsdauer von über einem Jahr im selben Betrieb das Recht haben, ihren Vertrag in einen festen Vertrag umzuwandeln.
- Arbeit auf Abruf ist zu verbieten.
- Für alle Temporärarbeitnehmende wird ein obligatorischer Sicherheitspass eingeführt.
- Alle Temporärmitarbeitenden, die im Verlauf von 12 Monaten in Branchen mit hohem Berufsunfallrisiko eine Einsatzdauer von mindestens 1 Woche hatten, müssen einen von der Verleihfirma bezahlten Sicherheitskurs besuchen.

- Die besondere Gefahrensituation beim Einsatz von Temporären muss in den ASA Branchenlösungen berücksichtigt werden.

3 Es braucht eine neue Lohnoffensive

Der gegenwärtige wirtschaftliche Aufschwung eröffnet wieder einen lohnpolitischen Verteilungsspielraum. Es braucht wieder eine Lohnoffensive. Denn die Lohnentwicklung in jüngerer Zeit war ungenügend. Dass die Gewerkschaften einen relativ grossen Einfluss auf die Löhne haben können, zeigen die Erfolge der früheren Jahre. An diese müssen wir heute wieder anknüpfen.

Positive Entwicklungen bei den Löhnen in den letzten 20 Jahren

Die Lohnoffensive des SGB in den letzten 20 Jahren trug Früchte. Die Löhne hielten insgesamt mit der Produktivitätsentwicklung Schritt. Die untersten Löhne stiegen überdurchschnittlich – dank den Mindestlohnkampagnen seit 1998. Und die Frauenlöhne holten auf, namentlich auch als Folge der gewerkschaftlichen Lohnkampagnen. Wenn es bei den tiefen Löhnen aufwärts geht und die Lohn erhöhungen generell statt individuell ausfallen, profitieren die Frauen am meisten.

Diese insgesamt positive Entwicklung ist angesichts des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds in der Finanzkrise und der starken Frankenaufwertung bemerkenswert. Lohnpolitisch klar negativ sind hingegen die Lohnexzesse bei den obersten Lohnklassen ab der zweiten Hälfte der 1990er Jahre und die dadurch aufgegangene Lohnschere.

Ungenügende Resultate in jüngerer Zeit

Die jüngste Lohnentwicklung ist hingegen beunruhigend. Im vergangenen Jahr sanken die Reallohne um 0.1 Prozent. In den letzten Jahren kamen in verschiedenen Branchen die langjährigen MitarbeiterInnen zu kurz. Der Anteil der generellen Lohnerhöhungen in GAV sank auf historisch tiefe 25 Prozent. Die Aufholbewegung bei den Frauenlöhnen in den Branchen und Betrieben verlor an Schwung; der Lohnrückstand der Frauen ging zwischen 2014 und 2016 nur noch von 12.5 auf 12 Prozent zurück. Die untersten Löhne steigen nach wie vor leicht überdurchschnittlich; doch noch immer arbeiten rund 500'000 Personen in einer Tieflohnstelle (inkl. Landwirtschaft). Ungelöst ist auch das Problem der Lohnexzesse. Bei den Toplöhnen ging es zwar nicht mehr steil aufwärts. Doch die Lohnschere ist weit offen.

Steuer- und Abgabepolitik verstärkt Einkommensschere

Völlig in die falsche Richtung ging die Steuer- und Abgabepolitik in den Kantonen und Gemeinden. Das zeigt u.a. der SGB-Verteilungsbericht. Die Kantone und Gemeinden haben einerseits Einkommens- und Vermögenssteuern gesenkt, wovon vor allem Haushalte mit hohen Löhnen und Einkommen profitierten. Andererseits sparten sie zunehmend bei den Krankenkassen-Prämienverbilligungen, was vor allem die unteren und mittleren Einkommen belastet. Für zahlreiche Haushalte beträgt die Prämienbelastung mittlerweile 10 Prozent ihres Bruttolohnes oder noch mehr. Dazu kommen steigende Mieten und Wohnkosten. Die öffentliche Hand hat ihre bereits tiefen Beiträge für den gemeinnützigen Wohnungsbau in den letzten Jahren weiter zurückgefahren.

Gewerkschaftliche Forderungen

Der in Gang kommende wirtschaftliche Aufschwung muss den Arbeitnehmenden gehören. Der SGB geht bei den Löhnen in die Offensive, um die Lohnprobleme zu lösen. Prioritär sind generelle Erhöhungen der tiefen und mittleren Löhne. Von solchen Lohnerhöhungen profitieren Frauen und lang-

jährige MitarbeiterInnen am meisten. Zusätzlich braucht es verteilungspolitische Massnahmen – damit die Steuer- und Abgabenpolitik progressiv wirkt und die Einkommensunterschiede verringert werden.

- Substanzielle, generelle Erhöhungen der tiefen und mittleren Löhne – insbesondere für Frauen und langjährige Mitarbeitende.
- Mehr Mindestlöhne: Über zusätzliche GAV (Gartenbau, Journalismus, KITAS u.a.), über Normalarbeitsverträge und über gute kantonale Mindestlöhne. Verstärkung des GAV-Vollzugs über Betriebsregister und Kontrollnachweise sowie Durchsetzungsinstrumente vor Ort (Arbeitsunterbrüche u.a.). S. dazu auch das Kongresspapier zu GAV und Gewerkschaften.
- Gesetzliche Massnahmen zur Beseitigung der Lohnprekär der Frauen. Wirksame Massnahmen zur Beseitigung der Lohnungleichheit, d.h. obligatorische Lohnkontrollen und abschreckende Sanktionen im Gleichstellungsgesetz. Die Pflicht zu Kontrollen muss alle Betriebe umfassen. Der SGB und seine Verbände sind auch bereit, im Jahr 2019 einen Frauenstreik vorzubereiten, um die Forderung durchzusetzen.
- Beschränkung der Löhne in staatlichen oder staatsnahen Firmen auf 500'000 Franken pro Jahr. In der Privatwirtschaft sollen Saläre über 1 Mio. Franken gewinnsteuerpflichtig sein.
- Höhere Krankenkassen-Prämienverbilligungen: Niemand soll mehr als 10 Prozent des Einkommens für Krankenkassenprämien ausgeben müssen.
- Bekämpfung der Steuersenkungsprogramme in den Kantonen und beim Bund und Generierung von Mehreinnahmen über die Einführung einer Kapitalgewinnsteuer und die Erweiterung der Vermögensbesteuerung.

Resolutionen

Multinationale Konzerne auf Menschenrechte und Umweltschutz verpflichten

2011 hat der UN-Menschenrechtsrat die Uno-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verabschiedet. Sie halten fest, dass (auch) alle Unternehmen verpflichtet sind, die Menschenrechte zu respektieren, zu denen auch die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation gehören. Gleichzeitig fordern die Leitlinien die Staaten auf, mit einer Mischung aus freiwilligen und rechtlich verbindlichen Massnahmen dafür zu sorgen, dass ihre Konzerne die Menschenrechte auch tatsächlich einhalten.

Die Schweiz hat die Erarbeitung der Uno-Leitlinien zwar finanziell und personell unterstützt. Der Bundesrat setzt aber auf Druck der Wirtschaft bei der Umsetzung auf rein freiwillige Massnahmen und lehnt rechtlich verbindliche ab.

Dass Freiwilligkeit allein nicht genügt, zeigen die zahlreichen Fälle, in denen Konzerne mit Sitz in der Schweiz in die Verletzung von Menschenrechten oder Umweltstandards verwickelt sind. Eine kürzlich von den Entwicklungsorganisationen Fastenopfer und Brot für alle veröffentlichte Studie kam in den letzten sechs Jahren auf mindestens 64 bekannte Vorfälle (einen pro Monat!), die auf das Konto von 32 Unternehmen gingen. Den Spitzenplatz nehmen Umweltverschmutzungen (21 Prozent) ein, dicht gefolgt von Verstössen gegen Arbeitsrechte und gegen die Arbeitssicherheit, aber auch Fälle von Kinder- und Zwangsarbeit sind dokumentiert.

Dies zeigt die Bedeutung und Dringlichkeit der Konzernverantwortungsinitiative, die vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund unterstützt wird. Sie verlangt von international tätigen Konzernen, bei ihrer Geschäftstätigkeit systematisch Menschenrechts- und Umweltrisiken zu prüfen und präventiv Massnahmen zu ergreifen, um Verstösse zu verhindern. Wer diese Sorgfaltpflicht nicht wahrnimmt und dadurch Schäden verursacht, soll dafür geradestehen bzw. haften. Der Nationalrat hat in der Sommersession einem indirekten Gegenvorschlag zugestimmt, der gegenüber der Initiative gewichtige Abstriche macht (Kreis der betroffenen Unternehmen, Haftungsgrund). Trotzdem hat das Initiativkomitee beschlossen, die Initiative zurückzuziehen, sollte der Ständerat ebenfalls diesem Gegenvorschlag zustimmen.

Der SGB-Kongress fordert den Ständerat auf, wenn nicht der Initiative, so doch zumindest dem Gegenvorschlag des Nationalrates ohne weitere Verwässerung zuzustimmen. Tut er dies nicht, wird sich der Gewerkschaftsbund zusammen mit seinen Verbänden und weiteren Arbeitnehmerorganisationen aktiv für ein Ja zur Initiative einsetzen.

Gleichzeitig fordert der SGB den Bundesrat auf, sich im Menschenrechtsrat aktiv an der laufenden Debatte für ein Uno-Abkommen zu Transnationalen Konzernen und Menschenrechten einzubringen. Dieses würde es erlauben, ergänzend zur nationalen Gesetzgebung internationale Standards zu setzen - insbesondere auch als Ausgleich zu den Tausenden von Handels- und Investitionsabkommen, die den Unternehmen sehr weitgehende Rechte einräumen.

Für Renten, die einen würdigen Ruhestand sichern!

In den letzten Jahren haben die Gewerkschaften in exemplarischer Weise gegen jeden Abbau der Renten gekämpft und mehrere wichtige Siege errungen, ob bei der AHV oder der beruflichen Vorsorge. Das Scheitern der Altersvorsorge 2020 bedeutet eine grosse Herausforderung für die Finanzierung der AHV und die Höhe der Renten. Die heutigen und auch die zukünftigen Rentnerinnen und Rentner müssen stagnierende oder sinkende Renten hinnehmen, während die Mieten und Krankenversicherungsprämien explodieren, daher müssen die Rentenvoraussetzungen verbessert und nicht verschlechtert werden, insbesondere durch eine uneingeschränkte Beibehaltung des heutigen Rentenalters von 64/65 Jahren.

Der SGB ist bereit, für eine Übergangsförderung einzustehen, um den Auswirkungen der Baby-Boom-Generation zu begegnen, fordert aber auch Renten, die nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben einen würdigen Ruhestand garantieren. Die Konsolidierung unseres Rentensystems darf nicht auf dem Buckel der Versicherten und schon gar nicht auf Kosten der Frauen erfolgen! Die Stärkung der AHV ist insbesondere für die Frauen zentral, da sie bei den Pensionskassen aufgrund ihrer Erwerbsbiographien oft benachteiligt sind. Eine Erhöhung des Rentenalters der Frauen sowie eine generelle Erhöhung des Rentenalters kommen keinesfalls in Frage.

Auch die Digitalisierung wird für unsere Sozialversicherungen nicht ohne Folgen sein. Das gilt sowohl für die Leistungen wie auch für den Anschluss der Versicherten an die Pensionskassen und Privatversicherer, dazu kommt ein erhöhtes Risiko zur Individualisierung der Vorsorge. Die Maschinen und die Digitalisierung ersetzen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und generieren gewaltige Gewinne, die nicht an die Bevölkerung weitergegeben werden. Es muss daher ein Mechanismus zur Umverteilung dieser Gewinne eingerichtet werden, insbesondere zugunsten der Renten.

Vorschläge für die Zukunft der Renten in der Schweiz

1 Für einen Erhalt der AHV-Leistungen

Angesichts der Folgen der Baby-Boomer-Generation braucht unser Rentensystem (AHV und BVG) eine Zusatzfinanzierung. Es geht um den Fortbestand der AHV, die nach der Ablehnung der Altersvorsorge 2020 am stärksten gefährdet ist; für tiefe Einkommen ist und bleibt die AHV dank ihrer solidarischen Finanzierung das beste Rentensystem. In diesem Sinne muss der Mechanismus der Ergänzungsleistungen nicht nur ohne Verschlechterungen beibehalten werden, sondern er muss mit der im Parlament debattierten Erhöhung der anrechenbaren Mietzinsmaxima verbessert werden.

- Mit einem Mix der Finanzierung muss das System der Altersvorsorge gestärkt werden.
- Sicherstellung der AHV-Leistungen in unmittelbarer Zukunft: Gefordert ist eine Stärkung der Finanzierung. Die erwähnten Leistungen müssen solidarisch von den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden entsprechend ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit finanziert werden. Es braucht dazu eine Erhöhung der Beiträge, die seit 1975 nicht geändert worden sind, und des Bundesbeitrags an die AHV. Zusätzliche Finanzierungs-Modelle sind zu prüfen.
- Für die Finanzierung dürfen die Leistungen nicht in Frage gestellt werden (keine Erhöhung des Rentenalters, garantierte Indexierung der Renten, usw.).
- Eine Erhöhung des Rentenalters für Frauen und auch für Männer ist ausgeschlossen.

- Der Kampf für die Beibehaltung des heutigen Frauenrentenalters und für die Verbesserung der Frauenrenten muss eng verknüpft sein mit einem entschlossenen Engagement der Gewerkschaften für die Verwirklichung der Lohngleichheit mit obligatorischen Kontrollen und Sanktionen.
- Für die Beibehaltung der AHV-Leistungen braucht es neue Mittel, beispielsweise finanziert durch eine Kapitalgewinnsteuer.
- Eine Zusatzfinanzierung der AHV kann durch eine Freigabe der Beitragserhöhung und durch eine Entplafonierung der direkten Bundessteuer erfolgen.
- Die AHV ist ein Grundrecht und nicht ein Tauschobjekt, um der Senkung der Unternehmenssteuer zur Annahme zu verhelfen.

2 Der Verfassungsauftrag muss revidiert werden

AHV und BVG müssen gesichert werden. Der heutige Verfassungsauftrag (AHV- und BVG-Renten decken 60% des letzten Einkommens) ist angesichts der Kostensteigerung der Mieten und Krankenkassenprämien nicht mehr haltbar. Dies bedeutet, dass die Hälfte der Arbeitnehmenden nach Erfüllung der vollen Beitragsdauer von 43/44 Jahren im Alter von 64/65 Jahren mit monatlich weniger als 3600.- Franken (des CH-Medianlohns) leben müssen, während ihre Krankenkassenprämien über 10% der Rente verschlingen. Diese Situation ist nur den individuellen Versicherungslösungen förderlich und führt zu einer Überwälzung der Kosten auf die Ergänzungs- und Sozialleistungen, wo als Folge davon die Kosten ansteigen und die Leistungen ständig in Frage gestellt werden.

- Das Rentenniveau muss mit der Entwicklung der Krankenkassenprämien und Mieten Schritt halten. Die Renten müssen durch eine Revision des Verfassungsauftrags verbessert werden. Wir fordern, dass die Verfassung dahingehend geändert wird, dass das Rentensystem 70% des letzten Einkommens garantieren muss. Es braucht einen Ausbau, gerade weil unsere Rentnerinnen und Rentner ebenso stark betroffen sind wie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; das gilt insbesondere für die Erhöhung der Krankenkassenprämien. In erster Linie muss die AHV gestärkt werden (Rentenerhöhung, Erziehungsgutschriften).
- Im Mischindex muss neben dem Preis- und Lohnindex auch der Krankenversicherungsprämien-Index (KVPI) und der Mietpreisindex enthalten sein, damit die Renten mit der Entwicklung der effektiven Lebenshaltungskosten Schritt halten können.
- Die Anrechnungsdauer von Erziehungsgutschriften muss von 16 auf 25 Jahre verlängert werden, um den längeren Ausbildungszeiten Rechnung zu tragen.

3 In der beruflichen Vorsorge muss das Rentenniveau beibehalten, das System vereinfacht und an die Entwicklungen in der Arbeitswelt angepasst werden.

Die Senkung der Renten in der beruflichen Vorsorge muss gestoppt werden und eine neue Finanzierungsquelle gefunden werden (z.B. durch eine Kürzung der «Legal Quote» der Versicherer).

- Gerechtere Finanzierung durch Umverteilung in der 2. Säule, so dass das Leistungsniveau gehalten wird.
- Beibehaltung des Mindestumwandlungssatzes von 6,8%.

- Die heutige Staffelung der Altersgutschriften sollte altersabhängig angeglichen werden, damit ältere Arbeitnehmende (deren Zahl in den nächsten Jahren steigen wird) nicht benachteiligt werden.
- Beibehaltung der Möglichkeit für Arbeitslose und für alle, die ab 58 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden, sich dem BVG anzuschliessen, so wie von den Eidgenössischen Räten bei der EL-Reform befürwortet.
- Kürzung der «Legal Quote» der Versicherer auf 5% statt 10%.
- Die Schutzmassnahmen gegen die Jagd nach Profit in den Sozialversicherungen müssen verstärkt werden, durch den Verzicht auf Vollversicherungslösungen zugunsten von Gemeinschaftsstiftungen der Sozialpartner. Zumindest müssen Bestimmungen zur Begrenzung der zulässigen Gewinne und eine strengere Regelung der Verwaltungskosten eingeführt werden.
- Das System der Erziehungs- und Betreuungsgutschriften in den Sozialversicherungen muss weiterentwickelt und ausgebaut werden. Care-Arbeit muss in den Sozialversicherungen verstärkt als wertvolle Arbeit anerkannt werden.

4 Die Nationalbank im Dienste der Rentnerinnen und Rentner

Die an die Kantone ausgeschütteten Nationalbankgewinne dienen zur Deckung der Jahr für Jahr explosionsartig wachsenden kantonalen Ausgaben für Ergänzungsleistungen und Sozialausgaben, die wiederum die Folge einer zunehmenden Zahl von Rentenberechtigten mit rückläufigen Renten sind. Der Rückgang ergibt sich auch durch die von der SNB bei den Pensionskassen erhobenen Negativzinsen (werden mangels transparenter Daten auf ungefähr 1 Milliarde Franken geschätzt). Die Gewinne der Nationalbank müssen dazu dienen, den sozialen Ausgleich im Land sicherzustellen und somit unser Rentensystem zu finanzieren.

Die SNB hat mit der Gründung eines Stabilisierungsfonds mit einem Garantiebetrug von 54 Milliarden Dollar (StabFund) beigetragen, die grösste Privatbank der Schweiz, die UBS, vor dem Untergang zu retten. Ein gleichartiger Fonds könnte eingerichtet werden, um ein ausgeglichenes Umlageergebnis der AHV zu garantieren (Differenz zwischen den ausbezahlten Renten und den eingenommenen Beiträgen).

- Die SNB erhebt keine Negativzinsen auf den Liquiditäten von Einrichtungen, die im Sinne der schweizerischen Gesetzgebung (AHV, Pensionskassen, ALV, usw.) mit der Durchführung der Sozialversicherungen beauftragt sind.
- Es wird ein Stabilisierungsfonds der AHV eingerichtet (Stabfund AHV), um das Gleichgewicht der AHV zu sichern. Der Fonds wird mit den Gewinnen der SNB finanziert (Form noch zu definieren).

Praktika

Der SGB beobachtet mit Sorge, dass immer mehr Arbeitgebende Praktikant*innen statt feste Mitarbeitende einstellen. Gemäss Bundesamt für Statistik waren 2017 10% aller Arbeitstätigen unter 24 in einem Praktikum angestellt. Das Arbeitsgesetz indes sieht keine Regelung zu Praktika vor. Deshalb gibt es eine grosse Spannweite bei Lohn, Dauer und Betreuung von Praktikant*innen. Auf nationaler Ebene tut sich wenig. In der Antwort auf eine Motion von Mathias Reynard (18.3489) zeigt der Bundesrat keine Bereitschaft, Praktika zu reglementieren.

Grundsätzlich gibt es drei Kategorien von Praktika:

- Vorlehrpraktika
- Pflichtpraktika während oder vor der Ausbildung oder einem Studium
- Praktika während oder nach der Ausbildung ohne Pflicht

Da die Schnupperlehre nur einige Tage dauert, wird sie nicht als Praktikum bezeichnet.

Zwar könnte man meinen, einige Formen seien weniger bedenklich als andere. So erscheinen Pflichtpraktika auf den ersten Blick wenig problematisch, da sie Teil der beruflichen Bildung sind, sofern entsprechende Rahmenbedingungen eingehalten werden. Jedoch beobachtet der SGB gerade bei Pflichtpraktika oft Ausbeutung – junge Personen arbeiten zu einem geringen Lohn, oft ohne Betreuung. Deshalb beharrt der SGB darauf, dass auch hier einheitlich Rahmenbedingungen definiert und umgesetzt werden müssen. Ausserdem kritisiert der SGB die Bedingungen derjenigen Praktika, die Maturant*innen absolvieren müssen, um eine Fachhochschule besuchen zu dürfen. Oftmals mangelt es in diesen Praktika an Betreuung und entsprechender Entlohnung, was dazu führt, dass die Praktikant*innen falsche Arbeitsweisen antrainieren. Der SGB fordert deshalb wiederum die Durchsetzung von Mindeststandards für diese Praktika (Mindestlohn, Betreuung, etc.).

Ebenfalls prekäre Arbeitssituationen sieht der SGB bei Studentinnen und Studenten. Während oder nach dem Studium müssen sie oftmals mehrere Praktika zu prekären Bedingungen absolvieren, um eine Festanstellung zu bekommen. Hier reicht die Bandbreite von Journalist*innen, die gratis arbeiten bis zu Jurist*innen, welche für 2000 Franken im Monat in einer Anwaltskanzlei ihr Substituten-Jahr absolvieren. Viel zu oft bedeuten Hochschulpraktikas, zu arbeiten wie Festangestellte mit viel tieferem Lohn.

Noch schlimmer ist aus Sicht des SGBs die Situation für Vorlehrpraktikant*innen. Insbesondere im Bereich Pflege und Betreuung arbeiten sehr junge Personen von 15, 16 Jahren in prekären Anstellungsverhältnissen. Weder Betreuung noch Entlohnung ist gesichert. Oftmals arbeiten die jungen Personen zu sehr schlechten Löhnen und sind masslos überfordert. Da sie nicht oder mangelhaft betreut werden, trainieren sie sich falsche Arbeitsweisen an. Für die Ausbildung in einer Krippe beispielsweise wird in den allermeisten Fällen ein vorhergehendes Praktikum gefordert. Allerdings hat die/der Auszubildende keine Garantie, am Ende des Praktikums einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Vorlehrpraktika sind ausserdem seit der Einführung der Berufslehre, die in einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) endet, nicht mehr vorgesehen und stellen somit eine Aushebelung des dualen Bildungssystems dar.

Der SGB spricht sich aus all den oben erwähnten Gründen gegen Praktika aus. Nur unter gewissen Bedingungen sieht er Praktikas als zulässig an. Gute Arbeitsbedingungen, die nur durch Festanstellung oder Berufslehre erwirkt werden, sind höher zu gewichten als der Lerneffekt, den Praktika teil-

weise haben. Der SGB ist zusätzlich sehr kritisch gegenüber den Anstellungsbedingungen von Praktikant*innen, weil er darin das Risiko, dass sehr flexible, billige Arbeitskräfte andere Angestellte konkurrieren, sieht. Davon sind sowohl Privatunternehmen als auch die öffentliche Hand betroffen.

Der SGB setzt sich folglich auf politischer Ebene für folgendes ein:

- Die Abschaffung von Vorlehrpraktika.
- Die Einführung einer maximalen Praktikumsdauer von sechs Monaten für diejenigen Praktika, welche im Zusammenhang mit einem universitären Studium stehen
- die Verpflichtung auf eine Ausbildungskomponente und eine angemessene Betreuung.
- die Einführung eines Mindestlohns

Der SGB fordert langfristig:

- Ein Verbot von jeglichen Praktika ausser Schnupperpraktika und Pflichtpraktika während oder vor der Ausbildung oder einem Studium, oder zumindest eine strenge

Gemeinsamer Kampf für ein soziales Europa

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) engagiert sich zusammen mit der europäischen Gewerkschaftsbewegung seit langem für ein soziales Europa, ein Europa, welches nicht die wirtschaftlichen Freiheiten über alles stellt. In der Europäischen Union gibt es seit der Gründung einen Widerstreit zwischen Marktfreiheiten und sozialen Rechten. Im Vertrag von 1957 zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (Vertrag von Rom) verpflichteten sich die Gründungsmitglieder, die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern und einen angemessenen sozialen Schutz einzurichten. In den 1980er und 1990er Jahren waren die EU-Rechtssetzung und Rechtsprechung in vielen Belangen sozial ausgerichtet. In diesem Jahrhundert nahmen die neoliberalen Kräfte überhand. Der Europäische Gerichtshof EuGH und die EU-Kommission stellten die Interessen der Unternehmen über diejenigen der Arbeitnehmenden. EU-Recht und -Rechtsprechung wurden benutzt, um Arbeitsbedingungen zu verschlechtern statt zu verbessern. Dies äusserte sich besonders in antigewerkschaftlichen bzw. gegen den staatlichen Lohnschutz gerichteten Urteilen des EuGHs. Sie öffneten den Weg für Lohndumping und erschwerten Hochlohn-Ländern, effiziente Schutzmassnahmen einzuführen. Auch in anderen Bereichen wich der soziale Fortschritt dem Rückschritt.

Demgegenüber forderte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) neue soziale Rechte und die Verankerung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“. In jüngster Zeit mit gewissem Erfolg: So sieht die „Europäische Säule sozialer Rechte“ Verbesserungen beim Elternurlaub, den Sozialversicherungen und bei den Mindestanforderungen zum Arbeitsvertrag vor. Ein Fortschritt ist auch die Revision der Entsenderichtlinie, welche das Prinzip des „gleichen Lohnes für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ im Grundsatz übernimmt.

Dennoch hinkt das heutige EU-Recht noch stark hinterher. So hat der EuGH seine arbeitnehmerfeindliche Rechtsprechung gerade wieder bestätigt: Vor zwei Wochen erklärte er die österreichische Kautionsanforderung für Entsendungen als ungültig. Einmal mehr stellt der EuGH die Dienstleistungsfreiheit über den Lohnschutz. Um dieses Problem grundsätzlich aufzuheben, verlangt der EGB seit Jahren ein soziales Zusatzprotokoll zu den europäischen Verträgen, der „Verfassung“ der EU.

Vor diesem Hintergrund ist zu verstehen, warum die europäischen Gewerkschaften uns dazu auffordern, in Sachen Schweizer FlaM hart zu bleiben - zum Wohl aller Arbeitnehmenden in Europa. Denn wenn die Schweiz den Lohnschutz abbauen muss, wird dies in anderen Ländern ebenfalls für die Schwächung des Lohnschutzes genutzt.

Aus diesen Gründen setzt sich der SGB mit seinen Schwestergewerkschaften, dem EGB sowie den progressiven Kräften in Europa für ein soziales Europa ein:

- Ziel ist eine Revision des EU-Rechts. Die Sozialrechte dürfen nicht mehr den Wirtschaftsrechten untergeordnet sein.
- Im Hinblick auf die Europa-Parlaments-Wahlen im Frühling 2019 setzen sich der SGB und seine Verbände für eine Sensibilisierung der Mitglieder mit EU-Pass ein, damit progressive und arbeitnehmerfreundliche Kreise gut abschneiden.
- Der SGB setzt sich dafür ein, dass neue soziale Errungenschaften der EU (Säule der sozialen Rechte) in der Schweiz übernommen werden.
- Zusammen mit den europäischen Schwesterorganisationen setzt sich der SGB für den Erhalt und Ausbau der Lohnschutzmassnahmen in allen europäischen Ländern ein.

Digitalisierung sozial gestalten!

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Sie beinhaltet viele positive Aspekte und hat das Potential, das Leben besser und die Arbeit weniger beschwerlich zu machen. Die Digitalisierung wird aber auch missbraucht, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verschlechtern, eine Prekariisierung der Arbeit durchzusetzen und einseitig die Profite der Unternehmen zu steigern.

Die technologischen Neuerungen und Veränderungen der Arbeitsprozesse folgen keinem Determinismus, sondern werden politisch gelenkt. Digitalisierung darf nicht auf dem Buckel der Menschen stattfinden, sondern muss sozial gestaltet werden. Das heisst, die Arbeitnehmenden müssen davon profitieren und die Digitalisierung muss allen nützen. Dafür setzt sich der Schweizerische Gewerkschaftsbund ein.

Damit Digitalisierung sozial gestaltet werden kann, müssen insbesondere folgende Punkte erfüllt sein:

- Produktivitätsgewinne durch Digitalisierung müssen an die Beschäftigten weitergegeben werden, sei es durch steigende Löhne oder durch eine Reduktion der Arbeitszeit.
- Die Beschäftigten müssen über die Einführung neuer Technologien in den Betrieben und über Anpassungen der Arbeitsorganisation mitbestimmen können.
- Alle Beschäftigten sollen Zugang zu bezahlter Weiterbildung haben. Für Menschen, deren Berufe verschwinden oder sich stark verändern, braucht es ein Recht auf Umschulung. Die Arbeitgeber müssen dazu einen substantiellen Beitrag leisten.
- Dem Gesundheitsschutz ist verstärkt Rechnung zu tragen. Die Arbeitszeiten müssen klar geregelt sein und eingehalten werden, insbesondere auch bei Heimarbeit. Beschäftigte haben ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit durch den Arbeitgeber in der Freizeit und in den Ferien.
- Den prekären Arbeitsbedingungen in der Plattform-Ökonomie muss aktiv entgegengewirkt werden. Plattform-Arbeitende müssen ab dem ersten Tag abgesichert sein und der Staat muss dafür sorgen, dass die gesetzlichen Bestimmungen so ausgebaut werden, dass die Plattform Arbeitenden wie alle anderen Arbeitnehmenden geschützt werden.
- Der Datenschutz erhält durch die Digitalisierung eine neue Bedeutung. Es braucht im Gesetz und in den GAV klare Regelungen zur Datenerfassung in den Betrieben. Die Beschäftigten müssen vor den Auswirkungen von Datenerfassung und systematischer Überwachung wirksam geschützt werden. Die Beschäftigte haben das Recht auf Einsicht, Korrektur und gegebenenfalls Löschung von Daten, die zu ihrer Person im Rahmen der Arbeit erfasst werden.

Die soziale Gestaltung der Digitalisierung ist auch eine sozialpartnerschaftliche Aufgabe. Die kürzlich unterzeichnete tripartite Erklärung (im Rahmen des 100-Jahr-Jubiläums der ILO) muss konkret umgesetzt werden. Darin erklären die Sozialpartner, dass der Schutz der Beschäftigten und des Arbeitsrechts gewährt bleiben muss. Sie fordern zudem Massnahmen für die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung und zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie sowie von Arbeitszeit und Freizeit. Die diesbezüglichen Arbeiten müssen unter Federführung des Bundes an die Hand genommen werden.

Es braucht neue Gesamtarbeitsverträge für prekäre Beschäftigungsformen (z.B. Plattformbeschäftigte, Crowdfunding) und für Branchen, die durch die Digitalisierung starkem Wandel ausgesetzt

sind (z.B. Logistik, Detailhandel). Bestehende GAV müssen die Rechte und den Schutz der Arbeitnehmer/innen v.a. in oben genannten Bereichen stärken.

Der Gesetzgeber muss zudem Massnahmen ergreifen, um den Schutz der Beschäftigten auch ausserhalb von Gesamtarbeitsverträgen zu gewährleisten und auszubauen. Die Digitalisierung darf kein Vorwand sein, Arbeitnehmerrechte abzubauen, sondern muss die Arbeit besser, gesundheits- und familienverträglicher und selbstbestimmter machen.

Gesundheit muss für alle bezahlbar sein

In den letzten zwanzig Jahren sind die Krankenkassenprämien teuerungsbereinigt um 128% gestiegen, die Prämienverbilligungen jedoch nur um 35%, die Löhne um 14%. Den Leuten muss man dies nicht erklären, denn sie spüren es jeden Monat im eigenen Portemonnaie.

Verantwortlich für diese Situation ist einerseits die unsoziale Politik vieler Kantone, die seit Jahren Steuersenkungen auf Sparpakete folgen lässt und dabei die Prämienverbilligungen kaum je auspart. Auch beim Bund werden sämtliche Vorschläge für eine soziale Finanzierung unserer Grundversicherung im Keim erstickt. So bleibt die Schweiz in Westeuropa bis heute das einzige Land, wo eine Schuhverkäuferin dieselben Beiträge bezahlen muss wie ein Wirtschaftsanwalt.

Zur hohen Prämienbelastung hinzu kommt die direkte Kostenbeteiligung der Versicherten, welche in keinem westeuropäischen Land höher ist als in der Schweiz: Franchise, Selbstbehalt, Zahnarzt, Hustensirup, Pflege- und Spitalbeitrag – wer krank wird, für den oder die wird es noch viel teurer. Ältere und sozial schwache Leute sind davon im besonderen Ausmass betroffen. Ginge es nach dem Willen der rechten Parteien, würde sich dieses Problem bald noch verschärfen: So will die Rechte die Franchisen massiv erhöhen und Knebelverträge einführen, mit denen ein Wechsel der Wahlfranchise nur noch alle drei Jahre erlaubt wäre. Der SGB wird sich vehement gegen diese Pläne zur Wehr setzen – eine weitere Erhöhung der direkten Kostenbeteiligung kommt nicht in Frage. Erst recht nicht, so lange die Prämien nicht einkommensabhängig erhoben werden.

Einen weiteren Angriff hat die Krankenkassenlobby auf die demokratische Organisation der Grundversicherung gestartet. Mit ihrem Projekt der "monistischen Finanzierung" wollen die allermeisten Versicherungen das Gesundheitswesen weitgehend der öffentlichen Kontrolle entziehen und selbstständig über die Verteilung sowohl der Prämien- als auch der Steuergelder entscheiden. Davon profitieren würde nicht die Bevölkerung, sondern das Geschäft der Versicherer: Neue Zusatzversicherungs-"Produkte" und höhere Subventionen für Privatspitäler würden wie neuer Schnee vom Himmel rieseln. Für das Gesundheitspersonal würde es entsprechend kälter, obwohl die Belastungen bereits heute stetig zunehmen, bei teilweise gar sinkenden Löhnen für das Pflegepersonal. Die "monistische Finanzierung" muss daher gestoppt werden, genauso wie die parallel vorangetriebenen ewigen Versuche zur Einführung der Vertragsfreiheit oder zur Aufhebung des Territorialitätsprinzips.

Gesundheit ist unser wertvollstes Gut. Es gibt deshalb keinen Grund, weshalb sie für immer mehr Leute unbezahlbar werden soll. Die SP Schweiz wird eine nationale Volksinitiative lancieren. Diese fordert eine Begrenzung der Nettoprämienlast auf 10% des verfügbaren Haushaltseinkommens. Der SGB unterstützt diese Initiative.

Die Gesundheitsversorgung ist Teil des Service Public. Sie muss bezahlbar und frei zugänglich sein – für Frauen und Männer, Alt und Jung, Krank und Gesund.

Es braucht mehr, nicht weniger Schutz. SGB wird alle Angriffe auf die Flankierenden bekämpfen

In der Schweiz müssen Schweizer Löhne bezahlt werden und Schweizer Arbeitsbedingungen gelten. Das ist das Ziel der Flankierenden Massnahmen, die auf Druck der Gewerkschaften eingeführt wurden. Die Flankierenden Massnahmen waren entscheidend dafür, dass der Öffnungsprozess der Schweiz gegenüber der EU erfolgreich war. Darum hat der Bundesrat die Flankierenden Massnahmen im Verhandlungsmandat zum Rahmenabkommen ausgenommen („rote Linien“). Denn die Binnenmarkt-Hardliner in der EU-Kommission wollen die Schweiz zwingen, Flankierende Massnahmen aufzugeben.

Dass die beiden FDP-Bundesräte die Flankierenden gegen die Bundesratsbeschlüsse angreifen, ist beispiellos. Der SGB verurteilt diese Angriffe aufs heftigste. Er wird keinen Abbau bei den Flankierenden akzeptieren und wird sämtliche Bestrebungen, den Lohnschutz in der Schweiz zu verschlechtern, bekämpfen. Wenn nötig mit dem Referendum.

Diese Position ist auch Teil des Kampfes für ein sozialeres Europa – zusammen mit den Schwestergewerkschaften in der EU. Der SGB hat Solidaritätserklärungen aus dem Europäischen Gewerkschaftsbund, aber auch von Ländergewerkschaften erhalten, mit der Aufforderung, dem Druck auf die Flankierenden Massnahmen nicht nachzugeben. Dumping ist in ganz Europa ein Problem. Darum muss der Lohnschutz in allen Ländern verbessert werden. Damit Europa sozialer wird.

In der Schweiz ist der Lohnschutz in den letzten Jahren stehen geblieben. Obwohl zahlreiche neue Probleme aufgetreten sind. Die Arbeitgeber und das zuständige Departement Schneider-Ammann haben alle Verbesserungen verhindert. Der Schutz der Löhne und der Arbeitsbedingungen muss verbessert werden, denn:

- Die Zahl der Temporärstellen ist auf einem neuen Höchststand. Dabei gibt es bei der Anstellung von Temporärarbeitskräften besonders viele Missbräuche.
- Die Durchsetzung der Bussen ist insbesondere bei unseriösen und kurzlebigen Firmen schwierig. Es sind oft Subunternehmer, deren Geschäftsmodell darin besteht, die Mindestarbeitsbedingungen zu unterschreiten und im Falle einer Kontrolle Konkurs anzumelden - statt die Nachzahlungen zu leisten.
- Die Probleme der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt sind grösser geworden.
- Nach wie vor sind nur knapp die Hälfte der Berufstätigen in der Schweiz durch Gesamtarbeitsverträge und Mindestlöhne geschützt. Weil beispielsweise die Hürden für die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV viel zu hoch sind und seit den 1950er Jahren nie mehr richtig angepasst wurden.
- Verschiedene Kantone in der Deutschschweiz wie ZG oder SG kontrollieren die Schweizer Firmen kaum. Zudem setzen sie die Lohnvorgaben bei den Kontrollen so tief an, dass auch Firmen mit zu tiefen Löhnen die Kontrollen passieren.
- Personen, die Missbräuche melden oder Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die sich für gute Löhne und Arbeitsbedingungen einsetzen, sind nur schlecht gegen Kündigungen geschützt.

Starke Arbeitnehmerrechte – für alle gleich!

Die bestehenden Mindestschutzmassnahmen genügen heute längst nicht mehr. Der Arbeitsmarkt wird – ganz unabhängig von der Personenfreizügigkeit – immer durchlässiger, flexibler, digitaler, globaler und damit härter. Es braucht darum neue und stärkere Rechte und Schutzmassnahmen, um immer neue Formen der Ausbeutung und Prekarisierung einzudämmen.

Die Gewerkschaften organisieren die Arbeitnehmenden, damit sie gemeinsam für ihr Recht auf würdige Arbeitsbedingungen und Löhne kämpfen können. Dieses Recht gilt für alle gleich – ohne Unterschied nach Herkunft, Aufenthaltsort, Geschlecht oder Alter. Dies ist die Grundlage jeder Arbeitnehmendensolidarität.

Personenfreizügigkeit als Grundrecht

Dies gilt auch grenzüberschreitend im Verhältnis der Schweiz zu Europa. Wir Gewerkschaften schützen die Löhne und Arbeitsbedingungen, nicht die Grenzen. Wir wollen eine soziale Schweiz in einem sozialen Europa, in dem sich die Menschen frei bewegen können. Die Personenfreizügigkeit ist ein wichtiges Grundrecht für alle Arbeitnehmenden und die Basis, um Diskriminierungen nach Aufenthaltsstatus abzuschaffen. Dieses Recht haben wir hart erkämpft, und lassen wir uns nicht wieder nehmen. Eine Rückkehr zur Barackenschweiz mit menschenunwürdigen Arbeits- und Lebensbedingungen für diskriminierte Arbeitnehmendekategorien, kommt nicht in Frage.

Die Rechte der Arbeitnehmenden haben Vorrang vor Wirtschaftsfreiheit

Bewegungsfreiheit und Nicht-Diskriminierung können aber nicht verhindern, dass die Arbeitgeber die Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz zueinander setzen. Die Unternehmen wollen möglichst billige und flexible Arbeitskräfte – das liegt im Wesen des Kapitalismus. Damit Ausbeutung und Prekarisierung nicht überhand nehmen, damit sich die Arbeitnehmenden solidarisch gegen Missbrauch wehren können, brauchen sie den Schutz starker Arbeitnehmenden- und Gewerkschaftsrechte. Das Recht der arbeitenden Menschen auf würdige Arbeitsbedingungen muss auf jeden Fall über dem Recht der Unternehmen auf grenzenlose Profite stehen – in der Schweiz wie auch in allen anderen Ländern.

FlaM setzen Missbrauch Grenzen

Die Schweizer Gewerkschaften befürworten darum die Personenfreizügigkeit der EU, flankiert durch zusätzliche Rechte, welche den Abschluss von guten Gesamtarbeitsverträgen mit verbindlichen Mindestlöhnen – und deren Durchsetzung in der Realität – erleichtern. Die bestehenden Flankierenden Massnahmen (FlaM) haben dazu beigetragen, Missbrauch und Dumping in Grenzen zu halten. Allein im letzten Jahr wurden über 40'000 Lohnkontrollen bei Schweizer und Entsendebetrieben durchgeführt – und in Tausenden von Fällen Verstösse festgestellt, gebüsst und korrigiert.

Deregulierung ist Nährboden der Fremdenfeindlichkeit

Dies ist gewissen Arbeitgeberkreisen, der SVP und auch den FDP-Vertretern in der Landesregierung offenbar ein Dorn im Auge. Sie stellen die FlaM in Frage – entweder ganz grundsätzlich wie die SVP oder unter dem Vorwand der Verhandlungen mit der EU. Diesen Kreisen liegt nichts am Lohnschutz. Sie wollen die Löhne drücken. Und wenn damit der Boden bereitet wird für Angst, Nationalismus und Fremdenfeindlichkeit dann kommt dies insbesondere der SVP gerade recht.

Rote Linie FlaM

Die Gewerkschaften haben die FlaM darum als Rote Linie markiert, die nicht überschritten werden darf. Das gleich gilt auch für die bevorstehenden Angriffe aufs Arbeitsgesetz, welche eine massive Flexibilisierung der Arbeitszeiten anstreben. Es braucht diese Mindestschutzmassnahmen, um Personenfreizügigkeit, gute Löhne und faire Arbeitsbedingungen möglich zu machen. An diese rote Linie muss sich die Landesregierung halten, auch in den Verhandlungen zu einem Rahmenabkommen mit der EU.

Gewerkschaftliche Offensive für starke Arbeitnehmerrechte

Doch die bestehenden Mindestschutzmassnahmen genügen nicht. Der Arbeitsmarkt wird – ganz unabhängig von der Personenfreizügigkeit – immer durchlässiger, flexibler, digitaler, globaler und damit härter. Es braucht darum neue und stärkere Rechte und Schutzmassnahmen, um immer neue Formen der Ausbeutung und Prekarisierung einzudämmen. Der Schutz gegen Arbeitgeberwillkür, das Recht auf ein sicheres und planbares Arbeitsverhältnis und würdige Löhne, sowie der gleiche Lohn für gleiche Arbeit stehen dabei im Vordergrund. Die SGB-Gewerkschaften werden mit überzeugenden Kampagnen und Offensivprojekten zu Themen die Arbeitnehmerrechte in der Schweiz stärken, insbesondere zu Mindestlöhnen, stark zunehmender Temporärarbeit, prekären Anstellungen (Stundenlohn, Arbeit auf Abruf etc.) und Kündigungsschutz.

Vorbildliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen im öffentliche-rechtlichen Bereich als Grundlage für einen starken Service Public

Service public bedeutet, dass alle Menschen qualitativ sehr gute Dienstleistungen zu sozialverträglichen Kosten erhalten – unabhängig von ihrer sozialen Lage, ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht und von ihrem Wohnort. Die Basis dafür ist, dass die im Service public tätigen Arbeitnehmenden einen guten Lohn erhalten und zu vorbildlichen Arbeitsbedingungen angestellt werden. Der Service public ist die Grundlage einer modernen und demokratischen Schweiz und somit entscheidend für ihre wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung. Obwohl der Standort Schweiz auf eine der weltweit effizientesten Verwaltungen verweisen kann, prägt ein massiver Spardruck – ausgelöst von Bundesrat und Parlament – den Arbeitsalltag der Angestellten der Bundesverwaltung, der angeschlossenen Betriebe und des ETH-Bereiches.

Der SGB setzt sich deshalb für folgende Forderungen ein:

- Es braucht attraktive und faire Anstellungsbedingungen im Service Public. Der Staat als Arbeitgeber ist zu Gleichbehandlung verpflichtet und muss vorbildliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen bieten.
- Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch einzuhalten, wenn der Staat einzelne Betriebe rechtlich verselbständigt oder Leistungsaufträge für Leistungen des Service public an Dritte vergibt.
- Für selbständige Betriebe sind die staatlichen Personalgesetze anzuwenden oder es sind Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen, die vergleichbare orts- und branchenübliche Bedingungen bieten. Personalgesetze und Gesamtarbeitsverträge müssen genau so vorteilhaft sein, wie es die Leistungen für die Bevölkerung sind.
- Auch der Staat als Arbeitgeber hat die Gewerkschaftsrechte zu gewährleisten. Dazu gehören insbesondere das Streikrecht, das Zutrittsrecht der Gewerkschaften zu den Betrieben, Recht auf Kollektivverhandlungen, die Möglichkeit kollektiver Vereinbarungen mit unabhängigen Gewerkschaften auf der Basis der Personalgesetze.

Gegen eine Strommarktöffnung

Die geplante Strommarktöffnung setzt den Service Public in der Stromversorgung aufs Spiel. Profitieren würden höchstens die Aktionäre grosser Stromkonzerne. Das Nachsehen hätten nicht nur kleinere Elektrizitätsversorgungsunternehmen (EVU), bei welchen die Arbeitsbedingungen unter Druck kommen würden, sondern auch die Kleinkonsumenten, die Gemeinden, Städte und SteuerzahlerInnen.

Es ist nicht das erste Mal, dass eine vollständige Liberalisierung der Stromversorgung umgesetzt werden soll. Seit 2007 sieht das Stromversorgungsgesetz (StromVG) die Möglichkeit einer vollständigen Marktöffnung vor. Zuerst wurde 2009 der Markt für Grosskonsumenten, die über 100'000 kWh im Jahr beziehen, liberalisiert. Der zweite Schritt sieht nun die vollständige Deregulierung vor. Der Bundesrat hatte diesen zweiten Schritt bereits im 2016 ins Auge gefasst. Die Rückmeldungen, die der Bundesrat zu diesem Vorhaben erhielt, waren allerdings so vernichtend, dass er es vorerst zurückstellte.

Jetzt kommt der nächste Versuch der vollständigen Strommarktöffnung. Der Bund verkauft das Vorhaben als Befreiung der Kleinkonsumenten aus der Gefangenschaft der Grundversorgung. Auch die Kleinkonsumenten sollen in Zukunft jedes Jahr die Möglichkeit haben, aus der regulierten Grundversorgung auszutreten und in den «freien» Markt zu wechseln.

Die Realität dieser Befreiung der Kleinkonsumenten sehen wir in Deutschland. Seit der vollständigen Strommarktöffnung hat sich die Stromrechnung für die Kleinkonsumenten fast verdoppelt. Dies liegt unter anderem an Gewinnen der Grosskonzernen an den Strombörsen, welche nicht an die Kleinkonsumenten weitergegeben werden. Ein weiterer Grund der immer höher werdenden Stromrechnung der Kleinkonsumenten ist die Befreiung der stromintensiven Grossunternehmen von der EEG (das deutsche Pendant zu unserer kostenorientierten Einspeisevergütung KEV, neu: «Einspeisevergütungssystem mit Direktvermarktung») – diese Befreiung zahlen die Kleinkonsumenten. Der massive Ausbau von nachhaltiger Energieproduktion (Solar- und Windenergie) hat im Übrigen rein gar nichts mit der Strommarktöffnung zu tun, sondern wurde im Gegenteil ausschliesslich durch politische Beschlüsse durchgesetzt.

Eine vollständige Strommarktöffnung würde in der Schweiz auch vielen kleineren Elektrizitätsversorgungsunternehmen (EVU) den Stecker ziehen. Die Zahl der Energieversorger ist in den letzten 10 Jahren von 900 auf 630 gesunken. Die Deregulierung wird zu einer Stärkung von Grosskonzernen und Monopolbildung führen und damit steigende Preise verursachen. Statt für Innovation wird das Geld in Marketing investiert werden müssen, die heute innovativsten Unternehmen sind die nicht-gewinnorientierte öffentlichen Versorgungsbetriebe von Städten wie das EWZ (Zürich), EWB (Bern) oder auch von kleineren Städten/Regionen wie die Eniwa (Aarau). Eine vollständige Deregulierung wird wie in Deutschland zu steigenden Preisen und Bildung grosser, international ausgerichteter Monopolbetriebe führen und gleichzeitige die Arbeitsbedingungen in der Energiebranche noch stärker unter Druck setzen.

Eine vollständige Strommarktöffnung lehnt der SGB darum ab. Es ist vielmehr am Bundesrat, ein Stromabkommen mit der EU auszuhandeln, um die Rolle der Schweiz als wichtige Stromdrehscheibe in Europa zu erhalten. Dieses Stromabkommen darf aber nicht an eine vollständige Strommarktöffnung gekoppelt werden, weil damit der Preis für die Schweiz, die Arbeitsverhältnisse in der Strombranche und für die KonsumentInnen zu hoch ist.

UN-Migrationspakt unterzeichnen

Der Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB bedauert die Entscheidung des Bundesrates, dem Druck rechtsbürgerlicher Kreise nachzugeben und seine definitive Stellungnahme zum UN-Migrationspakt aufzuschieben. Der SGB-Kongress fordert den Bundesrat auf, den Pakt möglichst bald und ohne Vorbehalte zu unterzeichnen.

Im Juli 2018 haben sich die Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen auf ein Übereinkommen geeinigt, das einen Kooperationsrahmen für die Regulierung von Migration schafft. Während es seit 1951 die Genfer Flüchtlingskonvention gibt, fehlte für die Arbeitsmigration bisher ein entsprechendes Regelwerk. Der sogenannte «UN-Migrationspakt» (offiziell: «Globaler Pakt für eine sichere, geordnete und reguläre Migration»), der am 10./11. Dezember in Marrakesch unterzeichnet werden soll, ist deshalb ein historischer Durchbruch.

Seine Ziele sind, das Grenzmanagement der von Migration betroffenen Staaten zu koordinieren, Migrationsursachen in den Herkunftsstaaten und das Schlepperwesen zu bekämpfen sowie Menschenrechte und Grundfreiheiten für die MigrantInnen zu gewährleisten. Diese Ziele können nur durch die Zusammenarbeit aller Akteure erreicht werden. Der Pakt bekräftigt, dass die Staaten hinsichtlich ihrer nationalen Migrationspolitik souverän sind und die Zuwanderung von ArbeitsmigrantInnen selbständig regeln. Er sieht jedoch auch vor, dass MigrantInnen vor Ausbeutung und Diskriminierung geschützt werden und Zugang zu grundlegenden Leistungen erhalten wie Krankenversicherung, Schulbildung oder rechtsstaatliche Verfahren.

Die Ziele des UN-Migrationspaktes entsprechen den SGB-Forderungen, dass alle Arbeitnehmenden, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, prinzipiell die gleichen Rechte haben. Der SGB begrüsst auch das Ziel des Migrationspaktes, irreguläre, oftmals lebensgefährliche Migration zu reduzieren, indem mehr Möglichkeiten zur regulären Aus- und Einwanderung geschaffen werden.

Bei den Empfehlungen des Paktes handelt es sich lediglich um einen minimalen globalen Konsens. Es sollte eigentlich für alle Staaten selbstverständlich sein, dass Grund-, Menschen- und ArbeitnehmerInnenrechte beachtet werden. Der SGB ist der Ansicht, dass die Unverbindlichkeit der Empfehlungen als Schwäche anzusehen sind und deshalb auch die einklagbaren Rechte für MigrantInnen ausgebaut werden müssen. Trotzdem werden mit dem Pakt immerhin erste Schritte hin zu einer fairen Regulierung von Migration getan.

Dass Rechtspopulisten im In- und Ausland beim Kampf gegen die Unterzeichnung des Pakts Stimmungsmache betreiben, indem sie Unwahrheiten verbreiten und Ängste gegen MigrantInnen schüren, ist gefährlich. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund bedauert es, dass der Bundesrat dem Druck rechtsbürgerlicher Kreise nachgegeben hat, die Unterzeichnung des Pakts aufzuschieben. Diese gilt es baldmöglichst nachzuholen. Nun ist es am Parlament, sich zum UN-Migrationspakt zu bekennen.

Schluss mit Diskriminierungen: Gleichstellung jetzt!

Frauen arbeiten pro Woche gleich lang wie Männer, verdienen dafür jedoch weniger als ihre Kollegen und öfter als diese nichts, weil sie unbezahlt arbeiten. In der Schweiz erachtet die Wirtschaft die Arbeit der Frauen als weniger wertvoll als diejenige der Männer. Diese fehlende Wertschätzung hat weitreichende Folgen für die finanzielle Sicherheit der Frauen. Nicht nur fehlt ihnen das Einkommen für die Zeit, die sie un- und unterbezahlt arbeiten, die Einkommenslücken schlagen sich auch in der Altersvorsorge nieder: 500'000 Frauen können sich im Alter nur auf die AHV verlassen, die bekanntlich entgegen des Verfassungsauftrags das Existenzminimum nicht deckt.

Hinter dem Lohnunterschied steckt zu einem Teil direkte Lohndiskriminierung, die für eine Lohnlücke von gut 7 Prozent verantwortlich ist: Arbeitgeber trauen Frauen weniger zu oder bewerten ihre Arbeit schlechter, nur weil sie Frauen sind. Aber auch hinter dem sogenannten erklärten Teil der Lohndifferenz stehen inakzeptable Diskriminierungen: Arbeitsbedingungen sind auf männliche Alleinernährer abgestimmt, jedoch nicht auf Menschen mit Betreuungspflichten. Das Fehlen von genügend bezahlbaren Kinder- und Betagtenbetreuungsangeboten drängt Frauen aus dem Erwerbsleben oder in prekäre Teilzeitstellen. Die gläserne Decke versperrt ihnen den Aufstieg in besser bezahlte Positionen. Und die notorische Unterbewertung der Frauenarbeit lässt es als normal erscheinen, dass Frauen häufig in schlecht bezahlten Berufen arbeiten.

Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz verbieten Diskriminierungen im Erwerbsleben klipp und klar: Doch die bürgerliche arbeitgebernahe Politik wehrt sich standhaft dagegen, den Verfassungsauftrag auch umzusetzen. So wird das nationale Parlament zwar die Revision des Gleichstellungsgesetzes unter dem Druck von Gewerkschaften und Frauenorganisationen diese Wintersession verabschieden – doch hat sie der Kompromissvorlage so viele Zähne gezogen, dass deren Durchschlagkraft zweifelhaft ist. Auch Elternzeit, die Finanzierung von Betreuungsangeboten, familien- und menschenfreundliche Arbeitsbedingungen sowie Urlaube für Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen haben in der Schweiz einen schweren Stand. Eine wirksame Gleichstellungspolitik sieht anders aus!

Der SGB-Kongress beschliesst deshalb, dass die Bekämpfung der hartnäckigen Diskriminierungen der Frauen im Erwerbsleben in dieser Kongressperiode höchste Priorität hat:

- Der SGB-Kongress fordert von Parlament und Bundesrat 2019 die rasche und kompromisslose Umsetzung des revidierten Gleichstellungsgesetzes. Die Arbeitnehmer*innenorganisationen müssen dabei einbezogen werden.
- Der SGB-Kongress fordert von Gemeinden und Kantonen, die Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor zu unterzeichnen und die darin aufgeführten Massnahmen umzusetzen.
- Der SGB schliesst sich der Bewegung an, die für den 14. Juni 2019 einen Frauenstreik plant und organisiert. Die SGB-Gewerkschaften sind verantwortlich für Streikaktionen in Betrieben, insbesondere in Branchen mit vielen weiblichen Beschäftigten.
- Der SGB bekämpft Lohn- und weitere Diskriminierungen im Erwerbsleben mit einem Massnahmenpaket. Die SGB-Delegierten verabschieden dieses an der nächsten Delegiertenversammlung vom 24. Mai 2019.

Nein zur 70-Stundenwoche!

Nein zum Angriff auf unsere Gesundheit!

Nein zum bürgerlichen Angriff auf das Arbeitsgesetz!

Die bürgerliche Mehrheit in National- und Ständerat lanciert erneut einen massiven Angriff auf die Rechte der Arbeitnehmenden in der Schweiz. Die Wirtschaftskommission des Ständerats (WAK-S) gab anfangs September 18 eine Revision des Arbeitsgesetzes in die Vernehmlassung, welche den Schutz der Arbeitnehmenden vor überlangen Arbeitszeiten und Burnout untergräbt. Die Gewerkschaften werden hier entschieden Widerstand leisten und – wenn notwendig – das Referendum ergreifen.

Um was es geht:

- **Ohne Arbeitszeiterfassung kein Schutz vor Überlastung und Burnout:** Die parl. Initiative von Ständerätin Karin Keller-Sutter (FDP) will die Arbeitszeiterfassung von grossen Arbeitnehmendengruppen abschaffen: Personen mit Vorgesetztenfunktion und alle Fachspezialist/innen werden ihre Arbeitszeit nicht mehr erfassen. Nach Schätzungen der Kommissionminderheit betrifft dies bis zu 40% aller Angestellten. Das Arbeitsgesetz wird so zur Makulatur, denn die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten könnte in Zukunft bei all diesen Arbeitnehmenden gar nicht mehr kontrolliert werden.
- **Arbeiten ohne Grenzen:** Die Umsetzung der Initiative von Ständerat Konrad Graber (CVP) geht sogar noch weiter. Sie setzt die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit und zur Überzeit ausser Kraft und etabliert ein Jahresarbeitszeitmodell, welches wöchentliche Arbeitszeiten von über 70 Stunden legalisiert. Dieses Modell wird für viele Arbeitnehmende zu extremen Arbeitszeitschwankungen und Belastungsspitzen führen, besonders krass im Falle von Teilzeitangestellten. Das macht die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben praktisch unmöglich.

Arbeitnehmerrechte in Gefahr

Bereits heute prägen gravierende Missstände bei der Arbeitszeiterfassung und bei der Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitregelungen weite Teile der Arbeitswelt. Diese Missstände beeinträchtigen die Gesundheit und Lebensqualität der Arbeitnehmenden. Sie gehen zu Lasten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Heute ist es jedoch möglich, sich dagegen zu wehren und das bestehende Recht der Arbeitnehmenden auf Arbeitszeiterfassung, auf angemessene Überstundenentschädigung, und auf ausreichende Ruhezeiten durchzusetzen: im Gespräch, vor Gericht oder in kollektiven Arbeitskämpfen. Diese Rechte sind nun in Gefahr.

Die Folgen

Angriff auf die Gesundheit: Überlange Arbeitszeiten sind aus arbeitsmedizinischer Sicht extrem schädlich und bergen die Gefahr von physischen und psychischen Erkrankungen sowie einer Häufung von Unfällen und Fehlern. Die geplante Arbeitsgesetzrevision ist darum ein direkter Angriff auf die Gesundheit von Millionen von Arbeitnehmenden. Gemäss Auswertungen des Seco gibt mehr als ein Drittel der Schweizer Beschäftigten an, sich am Ende des Tages meistens oder immer erschöpft zu fühlen. Viele davon geben an, sich auch über Nacht nicht zu erholen.* Die Flexibilisierung bedeutet Stress und ist für Millionen von Arbeitnehmenden in der Schweiz aktuell ein riesiges Problem.

Angriff auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wird erwartet, dass Arbeitnehmende für 70 Stundenwochen zur Verfügung stehen, so schadet das nicht nur der Gesundheit, sondern stellt auch eine Diskriminierung von Arbeitnehmenden mit Familienpflichten dar. Denn sie können nicht rund um die Uhr zur Verfügung stehen. Zudem repräsentieren berufliche Arbeitszeiten nicht die gesamte Arbeitslast. Wird die unbezahlte Care-Arbeit mit eingerechnet, welche zu zwei Dritteln von Frauen übernommen wird, so wird noch deutlicher, warum einer Ausweitung der (Erwerbs-)Arbeitszeiten auch aus gleichstellungspolitischer Sicht klar Einhalt geboten werden muss.

Referendum fällig

Die Gewerkschaften weisen diesen Frontalangriff auf die Rechte der Arbeitnehmenden entschieden zurück. Die Beschäftigten in der Schweiz weisen schon heute die längsten Arbeitszeiten in Europa und extrem hohe Stressbelastungen auf. Die Herausforderungen der Digitalisierung verschärfen den Flexibilisierungsdruck zusätzlich. Es braucht darum mehr – und nicht weniger – Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmenden. Es braucht mehr – und nicht weniger – Arbeitnehmerrechte, damit die Menschen arbeiten können, um zu leben. Und nicht umgekehrt.

Seco 2017. Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015 (EWCS). Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen.

Rede von Paul Rechsteiner zur Bilanz der Jahre 2014-2018

Wenn wir auf die letzten vier Jahre zurückblicken, dann war ein zentrales Thema für die Schweiz das Verhältnis zur EU. Und untrennbar verbunden damit der Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen. Immer ging es um zentrale Weichenstellungen. Und immer waren die Gewerkschaften, konkret die im Schweizerischen Gewerkschaftsbund organisierten Gewerkschaften, eine entscheidende Kraft.

Beginnen wir von vorne. Am Anfang der Kongressperiode lag die knappe Annahme der sogenannten „Masseneinwanderungsinitiative“ der SVP am 9. Februar 2014 erst ein paar Monate zurück. Eine Initiative, die im Bundeshaus und von den Wirtschaftsverbänden sträflich unterschätzt worden war. Sie glaubten, die Volksabstimmung ohne jede Verbesserung der flankierenden Massnahmen zum Schutz der Löhne bestehen zu können. Ein gewaltiger Irrtum, wie sich zeigen sollte.

Wir waren, zusammen mit unseren Freunden von Travail.Suisse, längere Zeit die einzigen, die mit klaren Forderungen auf den 9. Februar 2014 reagierten: Mit einem Ja zur Fortsetzung der bilateralen Verträge, mit einem ebenso klaren Nein zu jeder neuen Diskriminierung zum Beispiel in Form eines neuen Saisonierstatuts und drittens mit der Forderung nach mehr statt weniger Schutz für Löhne und Arbeitsplätze. Wie wichtig dieser schnelle und klare Positionsbezug war, zeigte sich daran, dass der Bundesrat selber ein neues Kontingentssystem vorschlug, das das Ende der bilateralen Verträge bedeutet hätte. Gefahr ging auch von den Wirtschaftsverbänden aus, die sich nach dem rechtsbürgerlichen Wahlsieg vom Oktober 2015 in einer parteipolitisch geprägten Optik am sogenannten bürgerlichen Schulterchluss mit dem Taktgeber Blocher orientierten, statt in dieser zentralen Frage des Arbeitsmarktes eine Absprache unter Sozialpartnern anzustreben. Sie hatten vergessen, dass die Absprache der Sozialpartner mit den flankierenden Massnahmen zum Schutz der Löhne vor 20 Jahren das Erfolgsrezept für die Bilateralen Verträge mit der EU war. Nichts anderes als diese flankierenden Massnahmen waren ausschlaggebend dafür, dass die Verträge mit der EU in den Volksabstimmungen jeweils von klaren Mehrheiten gutgeheissen worden waren.

Ausgangspunkt für die Wende war der überraschende und überraschend klare Abstimmungssieg gegen die sogenannte Durchsetzungsinitiative der SVP anfangs 2016. Dieser Abstimmungskampf war im Bundeshaus und bei den Wirtschaftsverbänden verloren gegeben worden. Der Dringende Aufruf führte die Wende herbei, in einem breiten zivilgesellschaftlichen Bündnis. Die Gewerkschaften, der SGB, waren dafür das organisatorische Rückgrat.

Das war wiederum die Voraussetzung dafür, dass im Parlament, leider ohne Unterstützung der Wirtschaftsverbände, eine Lösung erarbeitet werden konnte, die weder mit den Bilateralen kollidiert noch neue Diskriminierungen schafft. Basis für den sogenannten Arbeitslosenvorrang bzw. die neue Stellenmeldepflicht der Arbeitgeber war ein Konzept, das im Schweizerischen Gewerkschaftsbund erarbeitet worden war.

Wir wissen noch nicht, wie sich diese Stellenmeldepflicht bei Berufsgruppen mit höherer Arbeitslosigkeit konkret auswirkt. Bei älteren Berufstätigen ab 50, die ihre Stelle verloren haben, kann sich durch den sogenannten Arbeitslosenvorrang die Ausgangslage bei der Stellensuche aber nur verbessern.

Mit dieser kreativen Lösung des Parlamentes sind die Auseinandersetzungen um die Zukunft der bilateralen Verträge aber nicht vorbei. Ende August 2018 reichte die SVP die sogenannte Kündigungsinitiative ein. Aber noch während die Unterschriftensammlung für diesen neuen Angriff auf die bilateralen Verträge lief, lancierten die beiden freisinnigen Bundesräte einen medial breit orchestrierten Angriff auf den Lohnschutz, den es so in den letzten beiden Jahrzehnten nicht gegeben hatte.

Es war und ist zwar nicht neu, dass die EU-Kommission den schweizerischen Lohnschutz kritisiert. Das macht sie seit der neoliberalen Wende in dieser Frage, konkreter seitdem der Europäische Gerichtshof vor rund zehn Jahren begann, den Marktzugang für Firmen höher zu gewichten als den Lohnschutz. Und die Massnahmen zum Schutz der Löhne als Beeinträchtigung der Marktfreiheiten versteht.

Neu war diesen Sommer, dass zwei freisinnige Bundesräte sich die Sichtweise der EU-Kommission zu eigen machten und wesentliche Teile der flankierenden Massnahmen lächerlich zu machen begannen. Der Angriff war umso gefährlicher, als die beiden FDP-Bundesräte den federführenden Departementen mit dem massgebenden Chefunterhändler bei der EU vorstehen. Kann es noch jemanden erstaunen, dass die Exponenten der EU den Schweizer Vertretern in der Frage der Verschlechterung des Lohnschutzes mit maximaler Härte entgegentreten, wenn die Unterhändler der Schweiz selber den Lohnschutz diskreditieren? Und die Gewerkschaften als einziges Hindernis einer Lösung denunzieren?

Die unmissverständliche Reaktion des SGB, unterstützt von unseren Freunden von Travail.Suisse, hat diesen Sommer klar gemacht, dass der Lohnschutz in den Verhandlungen über ein Rahmenabkommen eine rote Linie ist und eine rote Linie bleiben muss. Der wirksame Schutz der Löhne ist nicht ein Hindernis, sondern eine Voraussetzung für die Entwicklung eines positiven Verhältnisses zur EU. Wer die Öffnung will, muss bereit sein, die sozialen Interessen zu wahren. Das ist in der direkten Demokratie die Bedingung für erfolgreiche Volksabstimmungen.

Es ist erschreckend, dass die aktuellen freisinnigen Bundesräte, aber auch ein Teil der Spitzen der Wirtschaftsverbände diese Zusammenhänge vergessen haben. Man kann sich fragen, ob sie die Geschichte der bilateralen Verträge nicht kennen, vergessen haben oder aber einfach nicht mehr bei Trost sind. Vergessen wir nicht: Ihre Vorgänger waren vor 20 Jahren von flankierenden Massnahmen zum Schutz der Löhne auch nicht begeistert, wären doch in der neoliberalen Welle der 90er Jahre Lohnkontrollen, die Ausdehnung der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge und Mindestlöhne nicht vorstellbar gewesen. Der damalige Wirtschaftsminister, Bundesrat Couchepin, war bei Gott kein Gewerkschaftsfreund. Er hatte aber zusammen mit den damals verantwortlichen Wirtschaftsvertretern die Weisheit, den flankierenden Massnahmen im politischen Prozess zuzustimmen. Weil sie den Erfolg wollten. Und der Erfolg gab ihnen Recht.

Die bilateralen Verträge mit ihrem Herzstück, der Personenfreizügigkeit, sind die wichtigste arbeitsmarktpolitische Veränderung der Schweizer Wirtschaft seit 1914. Dank diesen Verträgen gelang es, das diskriminierende Saisonierstatut und die damit verbundene systematische Tieflohnpolitik zu überwinden.

Entscheidend dafür waren die flankierenden Massnahmen zum Schutz der Löhne. Sie haben dafür gesorgt, dass wir die Löhne in der Schweiz verteidigen konnten. Und mit der Stärkung der Gesamtarbeitsverträge und in den Tieflohnsektoren mit den Mindestlohnkampagnen auch verbessern konnten. Keine leichte Aufgabe in einem europäischen Umfeld, wo sich die Löhne in den unteren Bereichen negativ entwickelten.

In den letzten Monaten zeigte sich einmal mehr, wie wichtig unsere Abstimmung mit den europäischen Gewerkschaften im Europäischen Gewerkschaftsbund ist. Wir durften in diesen schwierigen Wochen viel Solidarität der Schwesterverbände quer durch Europa erfahren. Denn wir vertreten in diesen Fragen die exakt gleichen Positionen: ein eigenständiger, nichtdiskriminierender und wirksamer Lohnschutz als zukunftsweisende Strategie auch im europäischen Massstab. Und darüber hinaus. Wo immer Menschen arbeiten, haben sie Anspruch auf die Verteidigung der Löhne, egal woher

sie kommen. Und zwar der Löhne vor Ort, und nicht der viel tieferen Löhne in den Herkunftsländern der Entsendefirmen.

Aber nicht nur die Solidarität der Schwestergewerkschaften quer durch Europa war und ist in dieser vitalen Auseinandersetzung wichtig. Zentral war und bleibt auch die Unterstützung durch die SP und die Grünen. Einmal mehr zeigt sich, wie wertvoll die funktionierende Arbeitsbeziehung mit den uns nahestehenden Parteien in den gewerkschaftlich zentralen Fragen ist, dies selbstverständlich bei Wahrung der Eigenständigkeit und parteipolitischen Unabhängigkeit des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds und der im SGB organisierten Verbände.

Bedingt durch die Angriffe auf die flankierenden Massnahmen gab es auf gesetzlicher Ebene auf diesem Feld nur noch bescheidene Fortschritte. Immerhin wurde die Bussenhöhe im Jahr 2016 stark erhöht, und auf dieses Jahr erfolgte eine Erhöhung der Mindestzahl der Kontrollen auf 35'000 pro Jahr.

So oder anders bleiben die flankierenden Massnahmen mächtige Instrumente. Letztes Jahr wurden 44'000 Betriebe und 170'000 Personen kontrolliert. Bei bis zu 25% der Firmen mussten Verstösse festgestellt werden. Aber die Sanktionen bis hin zu den Dienstleistungssperren sind wirksam. Jedes Jahr müssen die betroffenen Firmen in Tausenden von Fällen die Löhne verbessern. Die flankierenden Massnahmen sind wirksam. Wie notwendig sie sind, zeigen gerade die vielen Missbräuche. Wir wissen, warum wir den schweizerischen Lohnschutz verteidigen. Ohne Wenn und Aber. Und die Lohnabhängigen in der Schweiz wissen das auch.

Die flankierenden Massnahmen zum Schutz der Löhne leisteten auch gute Dienste, als es darum ging, die Schweizer Löhne gegen die massive Überbewertung des Frankens zu verteidigen. Erinnern wir uns: Am 15. Januar 2015 verlor die Nationalbank gegenüber den Devisenspekulanten die Nerven und gab den Mindestkurs von 1.20 Franken gegenüber dem Euro auf. Das erzeugte nicht nur einen starken Druck auf die Preise, sondern auch auf die Löhne. Im Rückblick dürfen wir feststellen, dass es gelungen ist, Lohnsenkungen zu verhindern, dank wachen Gewerkschaften, ein paar Arbeitskämpfen und auch mit der Hilfe der flankierenden Massnahmen, die ja die Aufgabe haben, das Lohnniveau zu sichern.

Wenn es um die Löhne geht, darf auch positiv verzeichnet werden, dass es bei den Mindestlöhnen vorwärts geht, dies trotz der Niederlage mit unserer nationalen Initiative vor vier Jahren. Die aber als Kampagne für 4000 Franken als moralisches Minimum in der Schweiz trotzdem erfolgreich war. In den Kantonen NE, JU und TI sind kantonale Mindestlöhne durchgesetzt, in Genf eine vielversprechende Initiative unterwegs, in einem ähnlichen Prozess wie derzeit in verschiedenen amerikanischen Gliedstaaten, allerdings auf höherem Niveau. Besonders zu begrüßen ist das Urteil des Bundesgerichts zum Neuenburger Mindestlohn, wo ein Stundenlohn von 20 Franken aus sozialpolitischen Gründen als Minimum gutgeheissen worden ist.

Das Bundesgericht hat auch sonst wegweisende Urteile gefällt. In einem Entscheid auf eine Beschwerde des VPOD Tessin hat das oberste Gericht das Zutrittsrecht der Gewerkschaften zu den Arbeitsplätzen anerkannt. Gegenüber früher ist das ein grosser Fortschritt, dies umso mehr, als sich das Bundesgericht dabei massgebend auf die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation stützte. Vielleicht kommt dadurch endlich auch wieder Bewegung in das festgefahrene Dossier zum Kündigungsschutz, wo wir uns in den letzten Jahren auf Fortschritte in der Praxis konzentrieren mussten, wie eine aufschlussreiche Arbeitsrechtstagung vor kurzem gezeigt hat. Die bevorstehenden Feierlichkeiten zu 100 Jahre ILO unter schweizerischer Präsidentschaft sind eine gute Gelegenheit, beim Kündigungsschutz endlich vorwärts zu kommen.

Ein schwieriges Kapitel bleibt das Thema Renten, auch in unseren Reihen. Zieht man eine positive Kurzbilanz der letzten vier Jahre, dann waren wir in der Defensive sehr erfolgreich, wie überhaupt in den letzten 20 Jahren. Negativ lautet die Bilanz demgegenüber beim Ziel, die Renten endlich wieder real zu verbessern. Das war das erklärte Kongressziel vor vier Jahren, insbesondere auch mit Blick auf die sich immer stärker verschlechternden Renten der Pensionskassen. Negativ ist auch, dass bei der AHV nach wie vor keine Zusatzfinanzierung bei einem inzwischen negativen Umlageergebnis da ist.

Geprägt waren die Auseinandersetzungen durch die Volksabstimmungen zu AHVplus und zur Altersvorsorge 2020. Insbesondere die Altersvorsorge 2020 scheiterte sehr knapp an einer Koalition, die das Projekt aus diametral entgegengesetzten Gründen bekämpfte. Dominierte in der Westschweiz die linke Opposition gegen die Angleichung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre, so war es in der Deutschschweiz der geballte Kampf der vereinigten Rechten von Arbeitgeberverband, Economiesuisse, Gewerbeverband bis hin zu FDP und SVP gegen sozialen Fortschritt. Sie bekämpften die erste, wenn auch bescheidene AHV-Rentenverbesserung seit Jahrzehnten mit einem enormen Mitteleinsatz. Dazu kamen die Konsumentenzeitschriften mit einem die Fakten entstellenden Verwirrspiel. Die Delegiertenversammlung des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds hatte an einer ausserordentlichen Delegiertenversammlung ein grossmehrheitliches Ja beschlossen.

Nach der Volksabstimmung haben wir die Linie wieder demokratisch an einer Delegiertenversammlung bestimmt. Eine Erhöhung des Rentenalters wird abgelehnt. Dagegen soll wieder ein neues Projekt für bessere AHV-Renten aufgelegt werden. Auch eine Zusatzfinanzierung für die AHV wird gefordert.

Dieser Kongress wird sich insbesondere mit dem Projekt einer Rentenverbesserung befassen. Die Voraussetzungen dafür sind besser als viele denken. Erstens ist der Ja-Stimmen-Anteil für eine Rentenverbesserung vom September 2016, bei AHVplus, von gut 40% bis zum September 2017 auf über 47% gestiegen. Zweitens verschlechtern sich die Renten der Pensionskassen in einem Mass, das zunehmend untragbar wird. Kein Nachteil für ein Offensivprojekt wäre es, wenn die Zusatzfinanzierung für die AHV von über 2 Milliarden Franken im kommenden Jahr durchkäme.

Das Steuerpaket, das diese Zusatzfinanzierung enthält, war die Folge unseres in einem breiten Bündnis errungenen grossen Abstimmungssiegs über die Unternehmenssteuerreform III. Die Meinungen zum neuen Paket gehen in unseren Reihen auseinander. An einer ausserordentlichen Delegiertenversammlung Ende September es gab ein relativ knappes Mehr dafür, worauf die DV Stimmfreigabe beschloss. Beim Steuerpaket genügten einer starken Minderheit die gegenüber der Unternehmenssteuerreform III beschlossenen Verbesserungen nicht. Der AHV-Teil der Vorlage war unbestritten. Ebenso bestand Einigkeit darüber, dass die Steuersenkungsprojekte in den Kantonen bekämpft werden müssen.

Positiv ist, dass die Reform der Ergänzungsleistungen von einer Abbauvorlage, die wir mit dem Referendum hätten bekämpfen müssen, zu einer Mischvorlage geworden ist, die mit der Heraufsetzung der Ansätze für die Mietzinsen auch gute Ansätze enthält. Positiv ist auch, dass es gelungen ist, auch den Rentenanspruch im BVG für ältere Arbeitslose ab 58 Jahren wieder in der Vorlage zu verankern. Für die Betroffenen ein wichtiger Fortschritt, der unserem Druck zu verdanken ist.

Kritisch ist die Lage noch immer beim Arbeitsgesetz. Nach dem Wahlsieg von FDP und SVP wurden im Parlament sofort Initiativen gestartet, die den Schutz des Arbeitsgesetzes im Arbeitszeitbereich für weite Teile der Beschäftigten abschaffen würde. Wir haben in einer breiten Koalition klar gemacht, dass wir das jetzt in der Vernehmlassung steckende Abbauprojekt mit allen Mitteln bis hin zu einem Referendum bekämpfen würden. Wir sind sicher, dass eine Mehrheit von Schweizerinnen

und Schweizern keine Gratisarbeit leisten will. Und genug hat vom ständig steigenden Stress am Arbeitsplatz.

In der Gleichstellungspolitik ist es den vereinten bürgerlichen Parteien zusammen mit den geschlossenen Wirtschaftsverbänden dagegen nicht gelungen, die überfällige Revision des Gleichstellungsgesetzes zu verhindern. Die gewerkschaftlichen Aktionen und Kampagnen spielten dabei eine grosse Rolle. Die jetzt vorliegende Revision bleibt allerdings hinter den gewerkschaftlichen Forderungen weit zurück. Die grösseren Firmen, für die jetzt eine Überprüfungspflicht für die Lohngleichheit gilt, müssen allerdings trotzdem aufpassen, dass sie die neuen Regeln nicht unterschätzen. Das gilt vor allem für die börsenkotierten Unternehmen.

Wegen der viel zu kleinen Schritte vorwärts in der Gleichstellungspolitik hat in unseren Gremien und Verbänden die Forderung nach einem neuen Frauenstreik für das kommende Jahr immer mehr Fahrt aufgenommen. Das wird an diesem Kongress ein grosses Thema. Die starke und bunte Demonstration auf dem Bundesplatz vom 22. September war dafür ein vielversprechender Auftakt.

Viele wichtige Auseinandersetzungen gab es auch in den Bereichen des Service Public. Über alles gesehen verliefen diese erfolgreich – ein Zeichen dafür, wie unsere Service-Public-Unternehmen in der Bevölkerung verankert sind. Herausheben möchte ich den gewaltigen Abstimmungssieg gegen No Billag, zu dem die Gewerkschaften und allen voran das SSM viel beigetragen haben. Ärgerlich war allerdings die Reaktion der SRG-Spitze nach der Volksabstimmung, die trotz der eindrücklichen Bestätigung des Service Public im Medienbereich sofort ein Sparprogramm auf dem Buckel des Personals ankündigte. Auch der Umgang der SRG-Spitze mit den für die qualitativ hochwertige Radioinformation verantwortlichen Journalistinnen und Journalisten in Bern zeugt von einer Verkennerung, welcher Koalition die SRG ihre starke Stellung zu verdanken hat.

In letzter Zeit ist fast untergegangen, dass eine Schicksalsabstimmung über die Zukunft der SRG schon im Juni 2015 stattgefunden hat, nämlich über die geräteunabhängige Abgabe. Die Gewerkschaften waren mitentscheidend dafür, dass eine hauchdünne Mehrheit von 50,1% zustande kam. Das ist die finanzielle Basis für unsere elektronischen Medien. Das war eine fast noch wichtigere Weichenstellung für den Service Public. Denn ohne solide Finanzierung gibt es diesen nicht.

Das sind stellvertretend für viele andere ein paar Stichworte und Bemerkungen zu den wichtigsten Auseinandersetzungen der hinter uns liegenden Kongressperiode. Zum Abschluss bleibt mir zu danken. Den Engagierten in den Gremien, allen voran dem Vorstand und dem Präsidialausschuss. Wir haben trotz vieler Kontroversen, die unsere Vielfalt spiegeln, die wichtigen Weichenstellungen immer auf der Höhe der gestellten Fragen getroffen. Dank grossem Engagement und der Bereitschaft, sich immer wieder einzubringen.

Danken möchte ich den vielen Tausend, ja Zehntausenden von gewerkschaftlich Engagierten quer durch unser Land. Sie sind es, die unsere Bewegung tragen, mit gewerkschaftlichem Bewusstsein und Engagement. Ein paar Hundert von ihnen sind in diesem Saal.

Schliesslich ein grosser Dank an unsere Sekretariat, den politischen wie auch den administrativen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das auch unter Druck und mit knappen Ressourcen hervorragende Arbeit leistet.

Nur noch zwei Beispiele, man könnte viele andere nennen, für besondere Leistungen, die schweizweit so nur vom Sekretariat des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes erbracht werden. Der Verteilungsbericht von Daniel Lampart und Kristina Schüpbach, der jetzt zum vierten Mal erschienen ist, stellt alle anderen Analysen zu diesem Thema bezüglich Qualität der Daten und der Analyse bei weitem in den Schatten. Er ist zu einer unverzichtbaren Grundlage für die in Zukunft wieder schärfer

werdenden Auseinandersetzungen in der Verteilungsfrage geworden. Übrigens wie unser Lohnrechner, zu dem es bisher keine Konkurrenzprodukte auf diesem Niveau gibt. Kein Wunder ist er nach wie vor so stark gefragt.

Das andere Beispiel sind die jährlichen Arbeitsrechtstagungen des SGB, organisiert von unserem Arbeitsrechtler Luca Cirigliano. Wenn das Grundrechtsdenken in unserem Arbeitsrecht langsam aber sicher Fahrt aufnimmt, dann ist das nichts anderem als diesen Tagungen auf hohem Niveau zu verdanken.

Mit diesem Rückblick und dem Dank für das Geleistete können wir uns an diesem Kongress der Zukunft zuwenden. Den gewaltigen Herausforderungen, die sich für die Gewerkschaften in den nächsten Jahren stellen.

Kongressrede Paul Rechsteiner

Vor 20 Jahren wurde ich zum ersten Mal zum Präsidenten gewählt. Die 20 Jahre sind vergangen wie im Flug. Bis zum letzten Tag haben mich unsere gemeinsamen Kämpfe in Atem gehalten.

In diesen 20 Jahren sind uns ein paar Dinge gelungen. Vor allem gewerkschaftspolitisch. Bei anderem liegen wir zurück, gemessen an dem was nötig wäre. Ich möchte diese letzte Rede für ein paar Überlegungen nutzen, was mir für die Zukunft wichtig scheint. Vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund wird auch in Zukunft viel abhängen, für unsere Mitglieder, für die arbeitende Bevölkerung, und darüber hinaus für die ganze schweizerische Wirtschaft und Gesellschaft.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund ist eine stolze Organisation. Der SGB ist der zweitälteste gewerkschaftliche Dachverband der Welt. Er wurde nach dem englischen TUC gegründet, aber noch vor dem amerikanischen Dachverband und den Dachverbänden der anderen europäischen Länder. Die Gründung des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds war die Antwort auf die schnelle Industrialisierung der Schweiz und die brutalen Arbeitsbedingungen jener Zeit.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund spielte in diesen 138 Jahren zusammen mit den ihm angeschlossenen Verbänden eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, beim Aufbau des Sozialstaats und für faire Chancen für alle. Die moderne Schweiz, die soziale Schweiz gäbe es nicht ohne starke Gewerkschaften, ohne den Schweizerischen Gewerkschaftsbund. Die strategischen Weichenstellungen des SGB prägten die Entwicklung unseres Landes. Und sie werden diese weiter prägen, sofern die entscheidenden Weichenstellungen nicht verpasst werden. Das macht unsere Aufgabe so anspruchsvoll.

Was gehört zu den Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zukunft? Es braucht dafür den Geist der Offenheit und des Pluralismus. Und die Fähigkeit zur Bündelung und Konzentration der Kräfte auf die für die Arbeitenden entscheidenden Fragen.

Die Gewerkschaftslandschaft hat sich in den letzten 20 Jahren so stark verändert wie überhaupt noch nie seit den Gründungsjahrzehnten. Das war nur möglich, weil sich in unseren Reihen die Überzeugung durchsetzte, dass sich die Gewerkschaften verändern müssen, wenn sie die Arbeitenden wirksam vertreten wollen. Wenn sich die Wirtschaft verändert, wenn sich die Arbeitsverhältnisse ändern, dann müssen sich auch die Gewerkschaften weiterentwickeln. Eine Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft zur Veränderung. Die Offenheit dafür.

Die wichtigsten Veränderungen in der Gewerkschaftslandschaft der letzten 20 Jahre waren die Gründung der Unia und die Öffnung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes gegenüber Organisationen, die bisher nicht Mitglied eines Dachverbands waren. Insbesondere gegenüber Berufsverbänden und Angestellten. Beides – die Gründung der Unia und die Öffnung des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds – waren Antworten auf die wirtschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte. Auf die wirtschaftliche Entwicklung hin zu den Dienstleistungen. Wer hätte sich vor 20 Jahren vorstellen können, dass der Schweizerische Bankpersonalverband Teil der Gewerkschaftsbewegung wird?

Die Kooperation mit Verbänden ausserhalb der traditionellen Gewerkschaften des Gewerkschaftsbundes ist heute weit fortgeschritten. Auch der Beobachterstatus leistet dabei gute Dienste. Und die Zusammenarbeit mit den Freunden von Travail Suisse ist so gut wie noch nie. Auch dank guter gemeinsamer Erfahrungen zum Beispiel in der schwierigen Zeit nach der Annahme der sogenannten Masseneinwanderungsinitiative und wegen der aktuellen Attacken auf den Lohnschutz.

Für die Entwicklung der Kooperation unter den Verbänden braucht es Offenheit. Und viel Umsicht, gerade von der viel grösseren und stärkeren Organisation, die wir sind. Und den Respekt vor dem Pluralismus, gegen innen und gegen aussen. Dann wächst auch die Einsicht, dass Spaltungen niemandem nützen, ausser allenfalls dem Gegner. Sollte sich in Zukunft die Gelegenheit bieten, die historisch gewachsenen Spaltungen der Gewerkschaftsbewegung zu überwinden, dann darf dieses Moment nicht verpasst werden. Auch mit Blick auf die Verbände, die bisher ausserhalb der Dächer stehen, sich in der Praxis uns aber immer mehr angenähert haben und in zentralen Fragen die gleichen Positionen vertreten.

Diesen Geist der Offenheit, des Pluralismus und der Kooperation braucht es auch nach innen. Gegensätze, Widersprüche, unterschiedliche Auffassungen müssen ausgehalten werden. Sie sind keine Schwäche, sondern eine Stärke unserer vielfältigen Bewegung. Damit verbunden sein muss aber immer auch die Bereitschaft zur Bündelung der Kräfte in den gewerkschaftlich entscheidenden Fragen.

Bei dieser Konzentration auf die gewerkschaftlich entscheidenden Fragen sind wir beim politischen Mandat der Gewerkschaften, das sich von einer parteipolitischen Agenda klar unterscheidet. Mit Blick auf unsere Aufgaben und mit Blick auf unsere vielfältig zusammengesetzte Mitgliedschaft ist diese Konzentration auf die gewerkschaftlichen Kernaufgaben elementar. Zu den für uns zentralen Fragen gehören die Arbeitsbedingungen, der Sozialstaat und der Service Public. Hier, in diesen zentralen gemeinsamen Fragen, wollen und müssen wir die Agenda prägen. Die direktdemokratischen Instrumente helfen uns dabei. Und noch mehr unsere in den letzten Jahrzehnten gestärkte Mobilisierungskraft.

Natürlich haben wir auch in den Grundfragen der Demokratie und der Menschenrechte eine klare politische Haltung. Die Kampagne gegen die Anti-Menschenrechts-Initiative der SVP war ein Beispiel dafür. In diesen demokratiepolitischen Grundsatzfragen sind wir aber eine von vielen zivilgesellschaftlichen Bewegungen. Wir müssen in diesen Grundfragen für die Demokratie unseren Beitrag leisten. In den gewerkschaftlich zentralen Fragen aber kommt es entscheidend auf uns an.

Oder um es noch etwas anders zu sagen: Die Zukunft des Sozialstaats und das Verhältnis zu Europa sind zwei zentrale Zukunftsfragen für die Schweiz und die schweizerische Gesellschaft. In beiden Fragen ist entscheidend, wie sich die Gewerkschaften orientieren. Gelingt es uns, die AHV als Herz des Sozialstaats wieder zu stärken? Und überhaupt für mehr soziale Sicherheit für die arbeitenden Menschen, und für alle mit tiefen und mittleren Einkommen zu sorgen?

Und gelingt es uns, die Angriffe auf die Löhne und Arbeitsbedingungen abzuwehren? Und mit aktiven Lohnkampagnen und starken flankierenden Massnahmen für eine positive Entwicklung bei den Löhnen zu sorgen? Wenn uns das gelingt, verteidigen wir gleichzeitig die Personenfreizügigkeit als grosse Errungenschaft. Als ein wichtiges Stück Freiheit und als Überwindung der Diskriminierung. Diese Diskriminierung – das unwürdige Saisonierstatut – hat den Schweizer Arbeitsmarkt viel zu lange geprägt. Gleiche Rechte, gute Gesamtarbeitsverträge und ein entschlossener Kampf gegen Lohndumping sind das Erfolgsrezept, das wir in die Zukunft tragen müssen.

In diesen zentralen Fragen des Arbeitsmarkts und des Sozialstaats bleibt also entscheidend, wie sich die Gewerkschaften orientieren. Weil wir die organisierte Kraft der arbeitenden Bevölkerung sind. Eine Voraussetzung für Erfolge bleibt, dass wir uns als offensive und starke Kraft in breiten Bündnissen verstehen.

Für die Schweizer Gewerkschaften sind zwei weitere Orientierungen wichtig. Die erste ist die positive Haltung zu den hier lebenden und arbeitenden Menschen aus der Migration unabhängig von ihrer

Herkunft. Es war diese Öffnung der Schweizer Gewerkschaften gegenüber Migrantinnen und Migranten, die für den Prozess der Neuorientierung entscheidend war. Wie keine andere Organisation spiegeln die Gewerkschaften die Realität der Arbeit in der Schweiz. Und auch die damit verbundenen Schwierigkeiten. Ein Drittel der gesamten Arbeitsstunden in der Schweiz leisten Frauen und Männer ohne schweizerische Staatsangehörigkeit. Ein Viertel der Bevölkerung hat keine politischen Rechte, darunter viele Junge, die seit langem oder schon immer hier leben und arbeiten. Der Ausschluss eines Viertels der Bevölkerung von den politischen Rechten ist für eine Demokratie auf Dauer ein unhaltbarer Zustand. Mit den vielen Menschen aus der Migration, die bei uns organisiert sind, gehören die Gewerkschaften zu den fortschrittlichen Organisationen der Schweiz. Wir stehen ein für eine Schweiz der gleichen Rechte für alle.

Der zweite Punkt, den ich hier mit Blick auf die Zukunft unterstreichen möchte, ist die internationale Orientierung. Die Verankerung und die Stärke der Gewerkschaften misst sich daran, ob sie in der Lage sind, die Löhne, die Arbeitsbedingungen, den Sozialstaat im nationalen Rahmen zu verteidigen und zu entwickeln. Aber das allein genügt nicht. Schon in den ersten Jahrzehnten hatten die schweizerischen Gewerkschaften als Gewerkschaften eines kleinen, aber international stark verflochtenen Landes auch eine ausgeprägte internationale Orientierung. Das ist heute, mit Blick auf die galoppierende technologische Entwicklung, noch wichtiger geworden, auch mit Blick auf die Herausforderungen, die nur weltweit angegangen werden können wie der Klimawandel. Das Denken über den Nationalstaat hinaus werden wir gerade in Zeiten nationalstaatlicher Besoffenheit wieder mehr pflegen müssen.

Die Gewerkschaften, wie die Linke überhaupt, haben derzeit weltweit wie in Europa einen schweren Stand. Aber die Geschichte verläuft nicht linear. Auch wenn sich wirtschaftlich, technologisch viel verändert hat: Auf längere Sicht gibt es keine Alternative zum Prinzip der Solidarität. Der Orientierung an Zielen, die allen eine Perspektive bieten. Die gewerkschaftlichen Prinzipien sind unter veränderten Bedingungen so aktuell wie je.

Bei allem, was wir besser machen könnten und müssten, bei allem, was wir ändern können und müssen: Die schweizerische Gewerkschaftsbewegung lebt und inspiriert. Denken wir nur an die letzten Wochen. An die grosse Demonstration vom 22. September auf dem Bundesplatz mit vielen jungen Frauen und Männern. An die lebendigen Feiern in der Alten Hauptwerkstätte der SBB in Olten zur Erinnerung an den grossen Landesstreik. An die eindrücklichen Streiks der Bauarbeiter in den verschiedenen Landesteilen. Und an die Bewegung für den Frauenstreik 2019, die immer mehr Fahrt aufnimmt. All das gibt viel Anlass zu Optimismus.

Mir bleibt zu danken. Den zehntausenden Kolleginnen und Kollegen, die unsere Bewegung tragen, von denen ich vielen im Laufe der Jahre begegnet bin und von denen ich – auch das ist mir sehr wichtig – viel gelernt habe. Mitarbeitende der Bahn, der Post, Pflegefachfrauen, Bauarbeiter, Verkäuferinnen, immer wieder erstaunlich vielen Informatikerinnen und Informatikern quer durch die Branchen, Ingenieurinnen, Gebäudetechniker, Lehrpersonen und vielen anderen mehr. Die Gewerkschaften sind lebendige Labors der Arbeitswelt. Labors der kollektiven Intelligenz.

Danken möchte ich dem Sekretariat für die grossartige Arbeit. Und das ebenso grossartige Engagement. Ich hatte das Glück, mit einem hervorragenden und hervorragend motivierten Team zu arbeiten. Was bei uns in dieser Zeit geleistet wurde, steht auf dem Niveau der grossen Sekretäre der Geschichte der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung, von Herman Greulich, von Max Weber, von Fritz Leuthy. Wir brauchen in unserer Bewegung die engagiertesten und qualifiziertesten Leute. Auch in Zukunft.

Und danken möchte ich all den Leuten in meinem Umfeld, die mich getragen, unterstützt und, wenn nötig, auch kritisch begleitet haben. Ich weiss, was ich ihnen allen zu verdanken habe.

Das Persönliche nach aussen zu wenden ist bekanntlich nicht meine Sache. Ich möchte trotzdem zum Abschluss eine kleine persönliche Geschichte erzählen. Es war in der Zeit, als Doris Leuthard Vorsteherin des Volkswirtschaftsdepartementes war, im Vorfeld der Volksabstimmung zur Erweiterung der bilateralen Verträge auf Bulgarien und Rumänien. Die Verhandlungen über die von uns geforderten Verbesserungen der flankierenden Massnahmen waren im Gang. Zwar gab es seit dem Start der bilateralen Verträge eine Gesetzesbestimmung über staatliche Mindestlöhne in Branchen ohne Gesamtarbeitsverträge. Doch das blieb toter Buchstabe, weil sich die Arbeitgeber aus ideologischen Gründen grundsätzlich gegen Mindestlöhne sperrten.

Wir verlangten seit längerem und jetzt ultimativ einen nationalen Mindestlohn für die Hauswirtschaft, wo es besonders viele prekäre Arbeitsbedingungen und viel Lohndumping gab. Bundesrätin Leuthard lud in der verfahrenen Situation zu einem Spitzengespräch mit den Arbeitgeberverbänden ein. Statt auf das Thema seriös einzugehen begann ein allgemeines Lamento, wie schwierig die Suche nach Reinigungskräften geworden sei, und wie hoch inzwischen die Löhne. Da lupfte es mir den Deckel: Meine Mutter habe als Putzfrau gearbeitet. Schlagartig herrschte Ruhe. Die soziale Realität dieser für das Funktionieren unserer Wirtschaft und Gesellschaft unentbehrlichen Arbeit stand auf einmal mitten im Raum. Der erste staatliche Mindestlohn auf nationaler Ebene wurde beschlossen. 100'000 Angestellte der Hauswirtschaft haben einen Nutzen davon.

Meine inzwischen 93jährige Mutter spielte plötzlich eine entscheidende politische Rolle. Manchmal ist es halt doch entscheidend, welche Lebenserfahrungen wir mitbringen.

Antrittsrede Pierre-Yves Maillard

Ich habe in den letzten Wochen viel gelernt, und ich habe das Gefühl, dass ich von Ihnen allen noch viel lernen muss. Heute habe ich etwas gelernt, was mir besonders abgeht, nämlich die Disziplin der Zeitmessung. Ich werde versuchen, es beim nächsten Mal besser zu machen und dieser Disziplin noch mehr Respekt entgegenzubringen.

Zunächst möchte ich ein Wort an Barbara richten. Barbara Gysi, wir haben gemeinsam einen Wahlprozess durchlaufen, der doppelt so lange dauerte wie derjenige für den Bundesrat. Wir waren zusammen im Tessin, wir waren zusammen in Genf, wir waren zusammen in Luzern, bei den grossen Verbänden, und jedes Mal war Barbara ausserordentlich korrekt und loyal. Es gab nie persönliche Angriffe, wir haben nie ein Spiel miteinander gespielt, und ich möchte ihr wirklich danken. Und ich bitte Sie wirklich, ihr zu applaudieren.

Wenn Sie gestatten, werde ich heute an eine zweite Frau denken, die nicht hier ist, die mir ein paar Nachrichten geschickt hat und die mich vor fast zwanzig Jahren in die Gewerkschaftswelt eingeführt hat und die mir viel beigebracht hat und die, wie ich glaube, in unseren Herzen sein wird beim nächsten Frauenstreik, es ist Christiane Brunner. Ich möchte ihr einen herzlichen Gruss übermitteln.

Ich kann und will nicht all denen danken, die zu dieser Wahl beigetragen haben, zunächst einmal, weil es so viele sind. Vor allem möchte ich aber nicht so tun, als ob dies eine Art Belohnung wäre, die ich als eine Art Geschenk erhalten habe. Ich spüre hier durchaus das Gewicht der Verantwortung. Die vor uns liegende Aufgabe, liebe Genossen, liebe Kollegen, ist immens. Der Druck, der auf alle Arbeitnehmer in allen Ländern der Welt, vor allem aber in den westlichen und europäischen Ländern, ausgeübt wird, ist extrem stark. Dieser Druck wird auch weiterhin ausgeübt werden. Der Wunsch, alles für die Märkte zu öffnen, der Wunsch, alles zur Ware zu machen, ist überall am Werk, und wir müssen etwas anderes anbieten.

Wir müssen Solidarität, Austausch und Zusammenarbeit vorschlagen. Wir stehen nicht in Konkurrenz zueinander. Wir waren schon immer kooperative Wesen und arbeiten zwischen Männern und Frauen, zwischen Regionen, zwischen Migranten und Schweizern zusammen. Wir haben diesen Geist der Zusammenarbeit, der gegenseitigen Hilfe und der Solidarität. Wir leben das jeden Tag. Leider bricht die vorgeschlagene Wirtschaftsordnung diese Solidarität und untergräbt diese Zusammenarbeit zugunsten des Wettbewerbs aller gegen alle. Und das, meine Damen und Herren, liebe Genossen, liebe Freunde, ist ein Kampf, den wir am Arbeitsplatz Schritt für Schritt führen müssen. Ich möchte noch ein Wort zu den direkt vor uns liegenden Ereignissen sagen. Wir stehen einem Bundesrat gegenüber, der schlicht sein Wort zu den flankierenden Massnahmen halten muss. Er wird lediglich aufgefordert, sein Wort zu halten und nicht mit der Lohnkonkurrenz auf europäischer Ebene zu spielen. Wir werden dies sehr deutlich und sehr, sehr schnell sagen müssen. Und noch ein letztes Wort, denn ich möchte zeigen, dass ich die Disziplin der Zeitmessung lerne.

Ich möchte hier wirklich ein Wort für die Frauen sagen. Ich muss sagen, dass ich mir gewünscht hätte, dass diese Debatte vor der Wahl stattgefunden hätte, wie ich bereits gesagt habe. Aber letztendlich bin ich froh, dass sie nun stattgefunden hat, und ich denke, dass jeder hier das Ausmass der Entschlossenheit der Frauen begriffen hat, endlich wirkliche Gleichheit zu erreichen, materielle Gleichheit, nicht nur formale Gleichheit, und diese wirkliche Gleichheit, diese materielle Gleichheit, kann ich Ihnen sagen, ist der Kern meiner Kämpfe. Ich habe zwei Schwestern, ich habe eine Mutter. Sie haben mir auch eine Menge beigebracht. Ich habe mit ihnen in ihrem täglichen Leben dafür gekämpft, dass sie Rechte haben, dass sie die gleichen Rechte haben wie Männer. Und ich sage nur eines zum Schluss, meine lieben Genossinnen. Ihre Freiheit ist auch unsere Freiheit. Wenn die

Frauen nicht frei sind, sind auch die Männer nicht frei. In Ländern, in denen Frauen versteckt sind, in Ländern, in denen Frauen keine Rechte haben, sind auch Männer nicht frei. Es ist auch die Freiheit der Männer, die wir verteidigen, wenn wir die Freiheit der Frauen verteidigen. Sie können also auf mich zählen. Ich kann Ihnen sagen, dass mir die Erwartungen bewusst sind, die an diese Organisation gestellt werden, von der Sie mir die Ehre erwiesen haben, mich einzuladen, sie zu präsidieren.

Ich danke Ihnen vielmals. Der Kampf geht weiter, und ein letztes Wort an Paul, der dort drüben ist, glaube ich, und dem ich für die ausserordentliche Arbeit danke, die er geleistet hat. Er hat mich unter die Fittiche genommen, als ich ein junger Nationalrat war, und ich werde seine Ratschläge auch in Zukunft brauchen. Nochmals vielen Dank für Ihr Vertrauen. Ich werde versuchen, diesem gerecht zu werden.

- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Août 2013*
- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni und wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français.* November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013 *Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Décembre 2013*
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français.* Janvier 2014
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12e Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne ! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die Lohngleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen. April 2014. *Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes ? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques.* Juin 2014.
- 105 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2013. Sept. 2014. *Évolution des effectifs des syndicats en 2013. Sept. 2014*
- 106 55. SGB-Kongress vom 23. – 24. Oktober 2014. Positionspapiere und Resolutionen. November 2014. *55e Congrès de l'USS des 23 et 24 octobre 2014. Textes d'orientation et résolutions. Novembre 2014.*
- 107 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 109 *Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70.* Mars 2015. Existiert nur auf Französisch.
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15.* Mai 2015.
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Août 2015*
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014. Octobre 2015.*
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales. Janvier 2016.*
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Janvier 2016.*
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016.*
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016.*
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016.*
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017.*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Sept. 2017.* Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch.
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017.*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa, April 2018.
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13^e Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse. Juin 2019.*
- 134 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen. Juli 2019, *avec résumé en français.*
- 135 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2018. Oktober 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2018. Octobre 2019*
- 136 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2020 / AFP/ PFN 2021-2023. November 2019/ novembre 2019
- 137 Spuren der Entsolidarisierung: Analyse und Handlungsbedarf. *Avec une version courte en français.* Januar 2020/ janvier 2020