SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

DOSSIER NR.126

Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz

März 2018
AutorInnen: Luca Cirigliano, Mario Daum, Tim Kaufmann, Bianca Kühl, Adulis Tadesse, Stefanie A. Wahl, Ramona Woop

SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch

Inhalt

Vorwort 5

Geschichte und Grundlagen der ILO als internationale Organisation 6

Besonderheiten bei der Rechtsetzung von internationalen Normen 7
Besonderheiten bei der „Rechtsprechung“ 7
Wechselseitige Beeinflussung des Völkerrechts 8

Entstehung und Durchsetzung der Internationalen Arbeitsnormen der ILO 9

Wie funktioniert der Überwachungsmechanismus der ILO? 9
Wie Schweizer Gewerkschaften konkret mit ILO-Übereinkommen arbeiten ... 14
Statement Nautilus zur Ratifizierung Maritime Labour Convention 14
Statement Unia zu Übereinkommen 189 15
Statement VPOD zu Gewerkschaftsfreiheit 16
Fazit: ILO-Völkerrecht ist wertvolles Instrument 16

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit der ILO und die Agenda 2030 der UNO 18

Wichtiger Impulsgeber ILO 18
Die vier Hauptziele der ILO-Agenda für menschenwürdige Arbeit 18
Umsetzung und Werkzeuge der Agenda 19

Die ILO-Normen und Sozialklauseln in Freihandelsverträgen 23

Immer mehr Freihandelsverträge 23
Nachhaltigkeit, Menschenrechte, sozialer Standard am Beispiel des FHA mit China 23

Vorwort

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) feiert 2019 ihr 100-jähriges Bestehen. Das vorliegende Dossier soll das denkwürdige Datum zum Anlass nehmen, die Bedeutung dieser für die Arbeitnehmenden einzigartigen UN-Organisation vorzustellen. Insbesondere soll gezeigt werden, wie die von der ILO geschaffenen und ständig weiterentwickelten Normen in der Schweiz wirken, aber auch andere Bereiche beeinflussen, wie z.B. die Auslegung der Europäischen Menschenrechtskonvention oder die UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

Das Dossier ist in enger Zusammenarbeit mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund entstanden. Dafür sei insbesondere Bianca Kühl ein grosses Dankeschön ausgesprochen.

Gerade in der Schweiz, wo das aktuelle Kündigungsrecht nicht den ILO-Konventionen entspricht (wie nach einer Beschwerde des SGB festgestellt wurde), soll das 100-Jahr-Jubiläum der ILO dazu dienen, gesetzliche Verbesserungen für den Schutz von gewerkschaftlich und betrieblich engagierten Arbeitnehmenden einzuführen: Sei dies für Vertrauensleute in den Betrieben, Mitglieder von Personalkommissionen oder Stiftungsräte von Pensionskassen.

In Zeiten der Globalisierung, Digitalisierung und der Herausforderungen durch reaktionäre Politik gewinnt eines der Leitprinzipien der ILO immer mehr an Aktualität: Arbeit ist und bleibt keine Ware!

Geschichte und Grundlagen der ILO als internationale Organisation

Die International Labour Organization (ILO) bzw. die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) existiert seit fast 100 Jahren. Sie hat seit ihrer Gründung 1919 stetig an Bedeutung gewonnen.

Menschenwürdige Arbeit weltweit zu schaffen, ist das Ziel der in Genf ansässigen tripartiten, also dreigliedrigen (weil in ihr Arbeitnehmende, Arbeitgeber und Regierungen vertreten sind) UN-Sonderorganisation. Jährlich im Juni wird auf der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) untersucht, wie die Arbeits- und Sozialstandards weltweit umgesetzt werden und wo Regelungsbedarf besteht.

Basis hierfür sind internationale Übereinkommen und Empfehlungen, die zwischen den 185 Mitgliedsregierungen und den Sozialpartnern ausgehandelt werden.

Die Verfassung der ILO wurde als Teil „Arbeit“ 1919 in die Friedensverträge von Versailles aufgenommen. Dabei sollten nach Art. 427 des Versailler Vertrages folgende neun Grundsätze mit besonderer Dringlichkeit befolgt werden:

- [...] dass die Arbeit nicht lediglich als Ware oder Handelsgegenstand angesehen werden darf;
- das Recht des Zusammenschlusses zu allen nicht dem Gesetz zuwiderlaufenden Zwecken sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber;
- die Bezahlung der Arbeiter mit einem Lohn, der ihnen eine nach der Auffassung ihrer Zeit und ihres Landes angemessene Lebensführung ermöglicht;
- Annahme des 8-Stunden-Tages oder der 48- Stunden-Woche als zu erstrebendes Ziel überall da, wo es noch nicht erreicht ist;
- die Annahme einer wöchentlichen Arbeitsruhe von mindestens 24 Stunden, die nach Möglichkeit jedes Mal den Sonntag einschließen soll;
- die Beseitigung der Kinderarbeit und die Verpflichtung, die Arbeit Jugendlicher beiderlei Geschlechts so einzuschränken, wie es notwendig ist, um ihnen die Fortsetzung ihrer Ausbildung zu ermöglichen und ihre körperliche Entwicklung sicherzustellen;
- der Grundsatz gleichen Lohnes ohne Unterschied des Geschlechts für eine Arbeit von gleichem Wert;
- allen im Lande sich erlaubterweise aufhaltenden Arbeitern eine gerechte wirtschaftliche Behandlung zu sichern;
- einen (staatlichen) Aufsichtsdienst einzurichten, an dem auch Frauen teilnehmen, um die Durchführung der Gesetze und Vorschriften für den Arbeiterschutz sicherzustellen.

In den knapp 100 Jahren seit Gründung der ILO wurde viel erreicht. Grundlegende Neuerungen auf dem Gebiet der internationalen Zusammenarbeit wurden eingeführt: Sozialpolitische Fragen und soziale Rechte sind nicht mehr ausschließlich innere Angelegenheiten eines Staates; und diese Rechte sollen durch internationale Normen geschützt werden. Es handelt sich bei diesen Normen (häufig auch internationale Arbeitsstandards genannt) um Völkerrecht. Völkerrecht gilt

als überstaatliche Rechtsordnung, die durch die Beziehung von Staaten der Vereinten Nationen zustande kommt, aber auch von besonderen Akteuren wie dem Roten Kreuz beeinflusst werden - im Fall der Entstehung der internationalen Arbeitsstandards haben die Gewerkschaften eine zentrale Rolle. Die Bedeutung des Völkerrechts nimmt in der sich globalisierenden Welt immer mehr zu.

Es gilt bei der Beurteilung von internationalen Normen, wie etwa bei den UN-Konventionen, aber auch bei den Arbeitsnormen der ILO, gewisse Eigenarten des Völkerrechts zu beachten. Die wichtigsten Besonderheiten sind die Entstehung und die Kontrolle der internationalen Normen. Der Grund hierfür ist primär die fehlende Staatlichkeit der verschiedenen Organisationen, sodass eine einfache Aufteilung in Exekutive, Legislative und Judikative, wie wir es aus der Schweiz kennen, nicht ohne weiteres möglich ist. Besonders fehlen häufig griffige Rechtsschutzmechanismen wie internationale Gerichte.

Besonderheiten bei der Rechtsetzung von internationalen Normen

Verfahren zwischen den Staaten

Völkerrecht besteht im engeren Sinne aus Verträgen zwischen Völkerrechtssubjekten, sprich grundsätzlich Staaten, und kann mit einem schlichten Kaufvertrag verglichen werden. So müssen sich die Parteien auf einen gemeinsamen Inhalt einigen, die Rahmenbedingungen klären und den Vertrag zuletzt abschliessen. Findet diese Willenseinigung zwischen Völkerrechtssubjekten statt, kann man von einem völkerrechtlichen Vertrag sprechen. Wie die Parteien diesen Vertrag nennen, also Vertrag, Abkommen, Konvention, Satzung, Protokoll, Memorandum, oder Übereinkommen ist ohne Bedeutung.

Haben sich die Völkerrechtssubjekte geeinigt, so werden durch die Begründung des Vertrages Rechte, aber auch Pflichten bestimmt. Das Ziel eines völkerrechtlichen Vertrages ist insoweit mehr als eine politische Absichtserklärung. Der Staat verpflichtet sich, das Völkerrecht im Inland anzuwenden und zum Durchbruch zu bringen, z.B. vor Gerichten.

Diese Verhandlungen, an deren Ende der fertige Vertragstext steht, schliessen mit der Unterzeichnung, der sogenannten Ratifizierung, durch die Bundesversammlung, also National- und Ständerat, ab.

Verfahren in den Vertragsstaaten

Das oben skizzierte Verfahren zwischen den Staaten ist von der innerstaatlichen Umsetzung zu trennen. Hier kennt die juristische Lehre zwei Arten von Verfahren, die sich nach der jeweiligen Verfassung des Vertragsstaates richten. Die Schweiz ist ein sogenanntes monistisches Land: Das bedeutet, dass die Völkerrechtsordnung und innerstaatliche Rechtsordnung als Einheit zu betrachten sind. Das Völkerrecht wird mit der Ratifikation unmittelbar, also ohne Weiteres, nationales schweizerisches Recht. Das Völkerrecht muss also nicht zuerst in ein Bundesgesetz „umgegossen“ werden.

Besonderheiten bei der „Rechtsprechung“

Eine verbindliche richterliche Rechtsprechung wie in nationalen Gerichten oder dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte existiert in dieser Form bei den meisten völkerrechtlichen Verträgen nicht. So auch nicht für die ILO-Übereinkommen. Gründe hierfür sind neben der be-

reits oben erläuterten fehlenden Staatlichkeit auch die nationalstaatliche Verantwortlichkeit nach der Annahme im nationalen Rechtssystem.

Zur Überwachung der internationalen Übereinkommen, welche oftmals einen menschenrechtlichen Hintergrund haben, gibt es aber eigene Kontrollmechanismen. Diese Mechanismen sind zumeist Kontrollausschüsse, die nach einem festen Verfahren Berichte von den Vertragsstaaten einfordern und die Umsetzung der Verträge kontrollieren. Ein solcher besteht auch bei der ILO, dieser wird später genauer dargestellt werden.

Wechselseitige Beeinflussung des Völkerrechts

Aufgrund der zunehmenden Globalisierung wird es immer wichtiger, Standards für das Wirtschaften und Zusammenleben auf internationaler Ebene zu verhandeln. Wenn Menschenrechte durch Staaten verletzt werden, können diese z.B. nur schwer innerstaatlich zur Verantwortung gezogen werden. Solche Verletzungen riskieren, die globalen Standards auch im Rest der Welt nach unten zu ziehen. Dann droht eine Abwärtsspirale. Eine ausserstaatliche Gewalt, welche das Vorgehen in einem Staat beobachtet, ist für die effektive Durchsetzung von völkerrechtlich garantierten Menschenrechten, und dazu gehören auch die ILO-Übereinkommen, deshalb wichtig.

In den letzten Jahren hat auch die wechselseitige Abhängigkeit von völkerrechtlichen Instanzen zugenommen: So verwendet der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Strassburg heute in Arbeitsrechtsfällen oder wenn es um die Gewerkschaftsfreiheit geht regelmässig die Normen der ILO und deren Empfehlungen, um Fälle von Grundrechtsverletzungen zu lösen. So können Schweizer Arbeitnehmende und GewerkschafterInnen z.B. bei Fällen von antigewerkschaftlichen, missbräuchlichen Kündigungen auch ILO-Übereinkommen vor dem EGMR als Argumente verwenden.

Auch politischer Druck aus der internationalen Gemeinschaft, wie sie in der ILO artikuliert wird, können die Situation von Menschen vor Ort stark verbessern. Dies gilt auch für die Schweiz. Empfehlungen der ILO, die aufgrund einer Klage des SGB gemacht wurden, bescheinigen der Schweiz gravierende Defizite bei der Einhaltung der Konventionen Nr. 87 und 98, welche die Gewerkschaftsfreiheit schützen. Das Schweizer Gesetz schütze Personen, denen gekündigt wurde, weil sie sich für die Interessen der Angestellten eingesetzt haben, nicht genügend. Das Gleiche gilt gemäss ILO-Bericht für Whistleblower. In all diesen Fällen sieht das Obligationenrecht nämlich nur eine Sanktion von maximal sechs Monatslöhnen vor. Die ILO fordert hingegen, dass zumindest in gewissen Fällen auf Wiedereinstellung der Arbeitnehmenden geklagt werden muss. Zudem sollen die möglichen maximalen Sanktionen in der Form der Monatslöhne, die ein missbräuchlich Gekündigter als Entschädigung erhalten kann, erhöht werden.

Entstehung und Durchsetzung der Internationalen Arbeitsnormen der ILO

Internationale Arbeitsstandards (häufig Normen genannt) sind länderübergreifende Regelungen zu Arbeits- und Sozialstandards, die bei der ILO verhandelt und festgelegt worden sind. Die wohl bekanntesten Arbeitsnormen sind die Kernarbeitsnormen, ein Set aus acht ILO-Übereinkommen zu den Themen Vereinigungs- bzw. Gewerkschaftsfreiheit, Kinderarbeit, Diskriminierung und Zwangsarbeit. Diese wurden 1998 in einer Erklärung von der ILO als Mindeststandards für menschenwürdige Arbeitsbedingungen festgelegt, auf welche sich mittlerweile ein Grossteil der Internationalen Rahmenabkommen zu transnationalen Unternehmen als Referenz bezieht.

Zunächst einmal unterscheidet man bei Internationalen Arbeitsnormen zwischen Übereinkommen und Empfehlungen, die von den Mitgliedsländern der ILO bei der jährlich stattfindenden Internationalen Arbeitskonferenz verabschiedet werden.

Wird ein ILO-Übereinkommen (als Synonym wird häufig auch von ILO-Konventionen gesprochen) von einem Mitgliedsland ratifiziert, dann ist dieses entsprechend zur Einhaltung und regelmässigen Berichterstattung verpflichtet. Das ILO-Übereinkommen wird mit der Ratifikation ohne Weiteres Teil der Schweizer Rechtsordnung und ist für die Behörden bindend. Eine Empfehlung ist mehr als Richtlinie mit Handlungsempfehlungen für die Umsetzung anzusehen. Sie ist rechtlich nicht bindend, dient aber häufig ergänzend zu einem Übereinkommen in der Interpretation für die Behörden.

Wie funktioniert der Überwachungsmechanismus der ILO?

Das regelmässige Berichtsverfahren

Um die Einhaltung der ratifizierten Übereinkommen zu überwachen, gibt es das sogenannte regelmässige Überwachungsverfahren der ILO. Zuständig sind hier v.a. zwei Ausschüsse: Der Sachverständigenausschuss (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR) besteht aus 20 hochrangigen, unabhängigen und unparteilichen Rechtsexperten/innen, (welche auf Vorschlag des Generaldirektors vom Verwaltungsrat für drei Jahre ernannt werden). Im November eines jeden Jahres tagen die Experten/innen dann für drei Wochen und geben Einschätzungen zu Fällen von Normenverstössen und aktuellen Themen.

Der Normenanwendungsausschuss (Conference Committee on the Application of Standards, CAS) ist ein tripartiter (dreigliediger) Ausschuss, bestehend aus Regierungs-, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern/innen. Er tagt jedes Jahr während der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni in Genf und besteht aus mehr als 150 Mitgliedern.

In der Schweiz ist für die Berichterstattung zu ratifizierten Arbeitsnormen das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung bzw. das darin verortete Staatssekretariat für Wirtschaft, das SECO, zuständig. Die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter/innen bekommen eine Kopie der Berichte und haben dann die Möglichkeit, diese zu kommentieren und eine eigene Stellungnahme an den Sachverständigenausschuss zu senden.

Der Sachverständigenausschuss prüft die Berichte und die Stellungnahmen der tripartiten Sozialpartner der ILO und hat dann die Möglichkeit, eine direkte Anfrage an das SECO zu richten, häufig mit der Aufforderung, weitere Informationen zu bestimmten Sachverhalten zu liefern. Die

Beobachtungen des Sachverständigenausschusses werden dann im Jahresbericht (Annual Report) veröffentlicht und dienen als Grundlage für die Arbeit des CAS. Dort behandelt der dreigliedrige Ausschuss dann die als am schlimmsten und dringlichsten eingestuften 25 Fälle aus allen Ländern.

Bei der Frage, welche Fälle verhandelt werden, einigen sich der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) und der Internationale Arbeitgeberverband (International Organisation of Employers, IOE) 2-4 Wochen vor der Konferenz auf ca. 50 Fälle – die sogenannte „long list", welche dann bei Konferenzbeginn auf ca. 25 Fälle (die sogenannte „short list") begrenzt wird. Faktisch ist die „long list" ein Warnschuss an die Regierungen: Noch können sie tätig werden und Gespräche bzw. Reformen einleiten.

Der dreigliedrige Normenanwendungsausschuss verhandelt die 25 Fälle, schlägt Verbesserungswege vor und legt Zielvereinbarungen fest. Dieser Prozess wird abschliessend im Plenum vorgestellt und verabschiedet.

Die Schweiz riskierte in den letzten Jahren, auf die „long list" zu kommen. Dies wegen der Nicht-Einhaltung der Konventionen Nr. 87 und 98, welche die Gewerkschaftsfreiheit schützen. Insbesondere legen diese Konventionen fest, dass Gewerkschaftsmitgliedern, die sich im Betrieb einbringen, nicht gekündigt werden darf. Das Schweizer Gesetz schützt jedoch Personen, denen gekündigt wurde, weil sie sich für die Interessen der Angestellten eingesetzt haben, nicht genügend. Die ILO fordert, dass zumindest in gewissen Fällen auf Wiedereinstellung der Arbeitnehmenden geklagt werden kann. Zudem sollen die möglichen Sanktionen verschärft werden. Die Schweiz hat diese ILO-Vorgaben, die aufgrund einer SGB-Klage formuliert wurden, immer noch nicht umgesetzt.

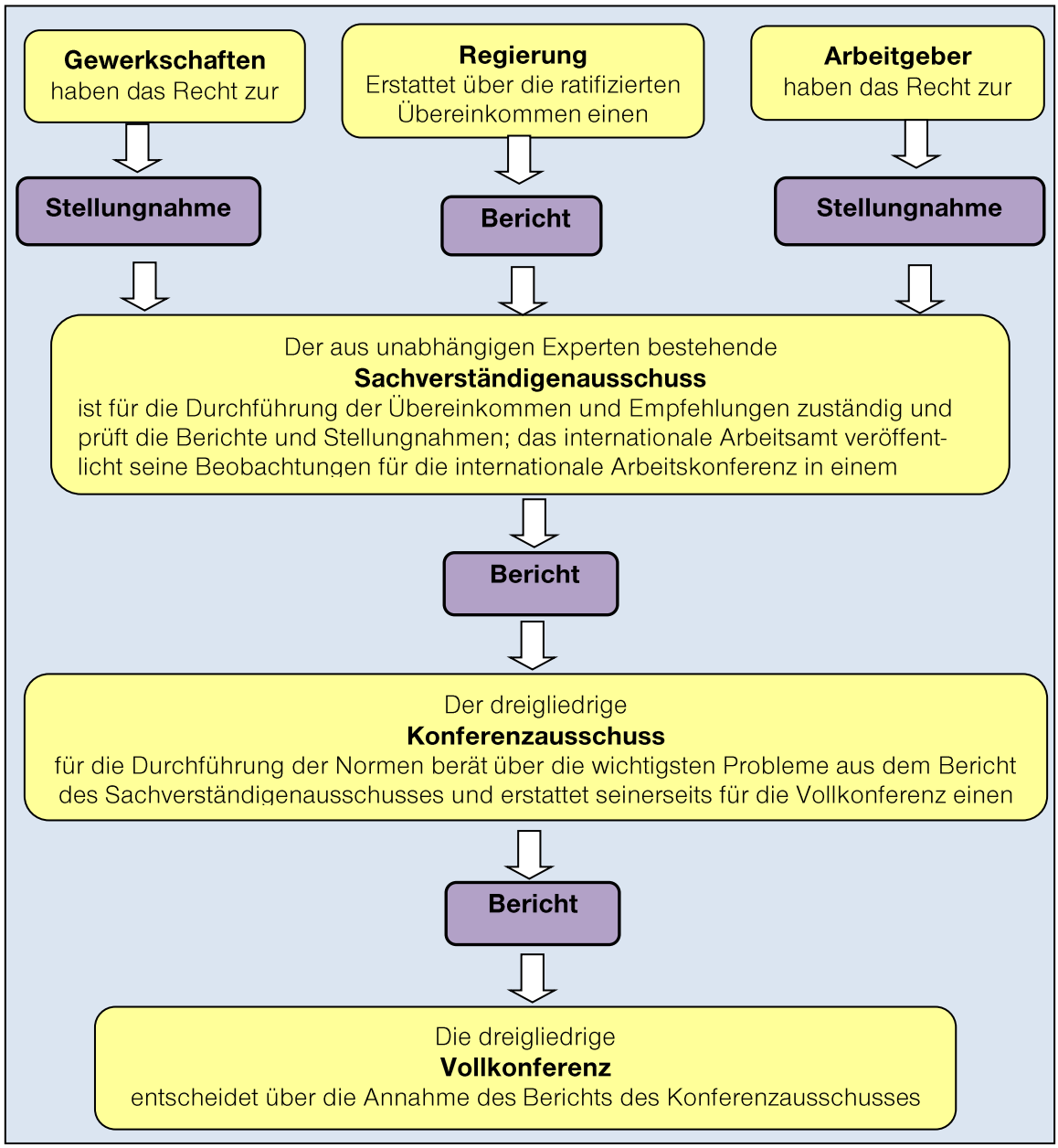

Abbildung: Die Normenüberwachung durch den Sachverständigenausschuss (CEACR) und den Normenanwendungsausschuss (CAS)

Die Beschwerde und andere Überwachungsverfahren

Neben dem regelmässigen Überwachungsverfahren (welches oben vorgestellt wurde) gibt es noch sogenannte besondere Überwachungsverfahren, welche Beschwerden, Klagen und ein Sonderverfahren für Vereinigungsfreiheit beinhalten und als Werkzeuge im Falle von Anschuldigungen gegen einen Mitgliedsstaat aufgrund der Verletzung eines ILO-Übereinkommens dienen (vgl. Abbildung unten).

Beschwerden können bei ratifizierten Übereinkommen von nationalen und internationalen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen schriftlich mit Verweis auf den Artikel 24 der ILO-Verfassung eingereicht werden. Einzelpersonen, also z.B. individuelle Arbeitnehmende, sind nicht legitimiert, eine Beschwerde einzureichen – sie müssen kollektiv über eine Gewerkschaft agieren.

Der Verwaltungsrat entscheidet dann über die Zulässigkeit und setzt allfällig einen dreigliedrigen Ausschuss ein. Dieser hat die Aufgabe, Informationen von der Regierung anzufordern und einen Bericht mit Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu verfassen. Der Verwaltungsrat prüft diesen, nimmt ihn gegebenenfalls an und übermittelt den Beschluss an die Regierung und die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisation.

Die Vereinigungsfreiheit wird von Arbeitnehmer/innen häufig als Herzstück der ILO bezeichnet. Bereits 1951 wurde deshalb dafür ein Sonderausschuss (Committee on Freedom of Association, CFA) gegründet. Dieser Ausschuss für Vereinigungsfreiheit ist ein dreigliedriger Ausschuss mit jeweils drei Vertretern/innen von Regierungs-, Arbeitnehmenden- und Arbeitgeberseite. Bei gegen Regierungen eingereichten Beschwerden wegen Verletzungen von Übereinkommen und Prinzipien der Vereinigungsfreiheit wird der CFA aktiv. Dabei ist eine Ratifizierung, wie sonst üblich, nicht notwendig. Der Sonderausschuss ist eine gerichtsähnliche Instanz, und eine innerstaatliche Rechtswegerschöpfung ist nicht nötig, das heisst, dass die Prüfung auch stattfindet, wenn die Regierung nicht antwortet.

Der SGB hat 2003 gegen die Schweiz ein erstes Mal bei der ILO wegen Verletzung der Gewerkschaftsfreiheit, wie in Konvention Nr. 98 garantiert, Beschwerde eingelegt. Der nur marginale Schutz von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Betriebskommissionsmitgliedern vor ungerechtfertigter Kündigung widerspräche nämlich dem Abkommen. Der zuständige Ausschuss für Gewerkschaftsfreiheit bat im Jahr darauf die Schweiz, ihre Gesetzgebung an das Internationale Arbeitsrecht anzupassen. Die bürgerlich dominierte Politik in der Schweiz weigerte sich, effektive Sanktionen gegen gewerkschaftsfeindliche Kündigungen einzuführen. Sogar die magersten Ansätze dazu versandeten. Deshalb hat der SGB die seit 2009 suspendierte Beschwerde im Herbst 2012 reaktiviert.

2013 legte die Gewerkschaft VPOD Beschwerde gegen die Schweiz ein. Bei der Beschwerde des VPOD geht es um die Verletzung des Streikrechtes im Fall des Neuenburger Spitals La Providence. Dort hatte sich in den Monaten zuvor ein Fall abgespielt, in welchem in einem bisher nicht bekannten Ausmass von Brutalität das Streikrecht unterminiert wurde: Indem die Streikenden entlassen wurden. Also geht es auch hier um den fehlenden, effektiven Kündigungsschutz bei missbräuchlichen Entlassungen.

Klagen gem. Artikel 26 der ILO-Verfassung sind die nächst schärfere Form der Überwachung und können von einem Mitgliedsstaat, dem Verwaltungsrat oder einem oder mehreren Konferenzabgeordneten (Regierungs-, Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervertreter) eingereicht werden. Der Verwaltungsrat kann dann einen Untersuchungsausschuss einsetzen mit der Aufgabe, die strittige Frage zu untersuchen und einen Bericht mit Feststellungen und Empfehlungen vorzulegen. Akzeptiert die angeklagte Regierung diese Empfehlungen, ist der Sachverständigenausschuss dafür zuständig, die Durchführung weiterzuverfolgen und zu überwachen. Werden diese Empfehlungen von der Regierung nicht akzeptiert, können eine Überweisung an den Internationalen Gerichtshof erfolgen oder Massnahmen gemäss Art. 33 der ILO-Verfassung durch den Verwaltungsrat festgelegt werden.

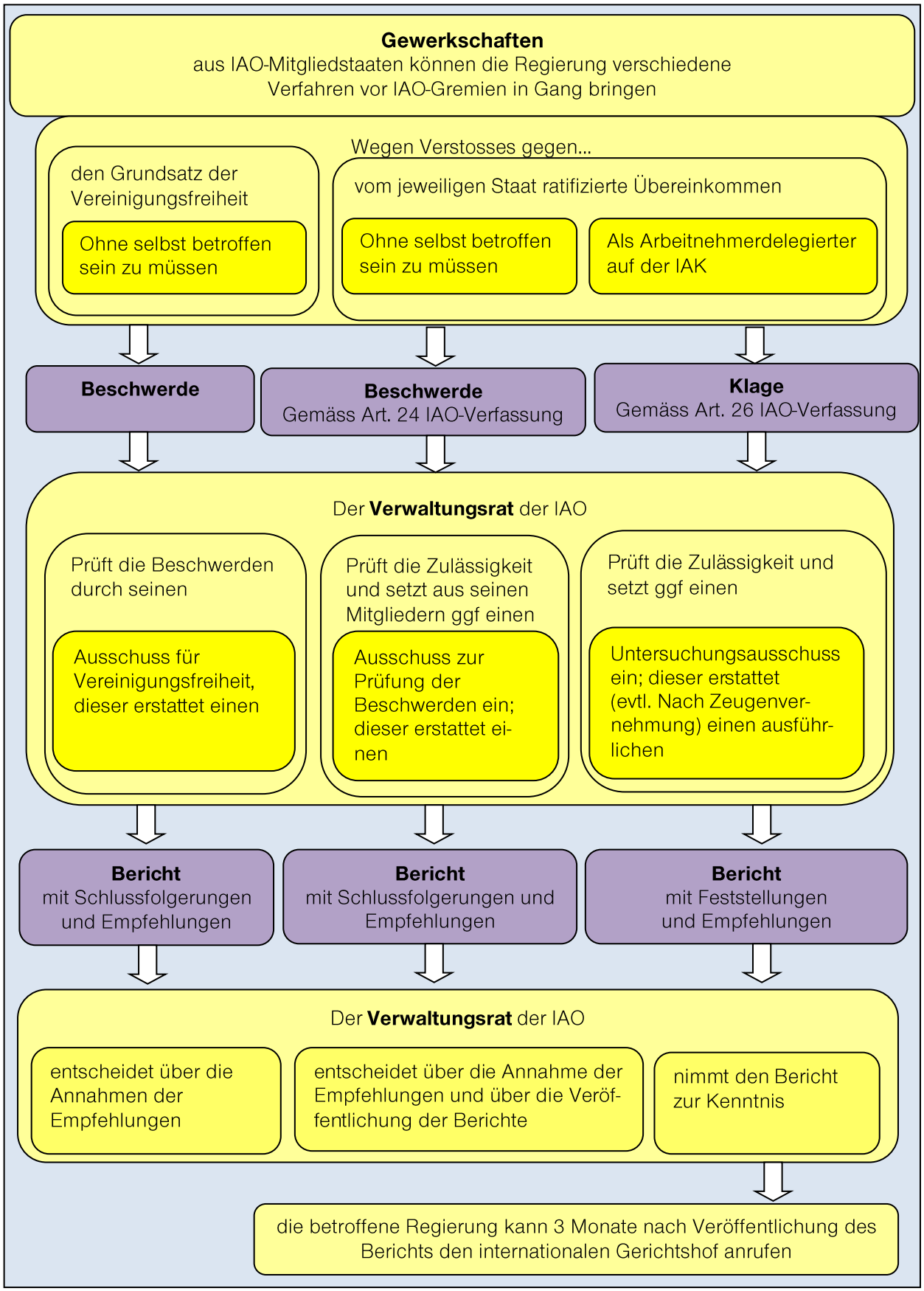

Abbildung: Beschwerden und Klagen bei Verstössen gegen ratifizierte Übereinkommen

Wie Schweizer Gewerkschaften konkret mit ILO-Übereinkommen arbeiten

Die Beschwerden des SGB und des VPOD zeigen es: In der Schweiz ist die Situation hinsichtlich Gewerkschaftsrechte alles andere als rosig. Der nur marginale Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, der Betriebskommissionsmitglieder oder Stiftungsrätinnen von Vorsorgeeinrichtungen vor ungerechtfertigter Kündigung widerspricht den Abkommen Nr. 89 und 98. Der zuständige Ausschuss für Gewerkschaftsfreiheit forderte im Nachgang zu einer SGB-Beschwerde die Schweiz auf, ihre Gesetzgebung an das Internationale Arbeitsrecht anzupassen. Der Bundesrat vertröstet die ILO immer noch, was die Umsetzung der Empfehlungen angeht. Ein effektiver Schutz vor antigewerkschaftlichen Kündigungen ist in der Schweiz deshalb immer noch nicht gegeben, weshalb der SGB weitere Schritte prüft, z.B. die Behandlung der Situation in der Schweiz vor CAS.

Aber nicht nur die Überwachungsmechanismen bieten für Schweizer Gewerkschaften wertvolle Instrumente in ihrer täglichen Arbeit.

Die Seeschifffahrt, welche für die Schweiz als Sitz vieler Reedereien wichtig ist, hat beispielsweise durch die Maritime Labour Convention von 2006 einen Mindeststandard an Beschäftigungsbedingungen geregelt. Hier sind insbesondere extreme Ausbeutung durch überlange Arbeitszeiten und Nichtauszahlung oder Zurückhaltung von Löhnen, mangelhafte Unterbringung und Versorgung auf den Schiffen keine Seltenheit. Die Arbeitnehmer sind häufig auf See und somit ausserhalb ihres Heimatlandes und ohne jeglichen Rechtsschutz.

Die Schweiz hat dieses Übereinkommen ratifiziert. Mit dem Übereinkommen haben die Arbeitnehmervertreter/-innen, z.B. das SGB-Mitglied Nautilus, die Möglichkeit, auf internationaler Ebene Druck auf die Regierung zur Ratifizierung des Übereinkommens auszuüben und letztlich ein Mindestmass an fairen Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Statement Nautilus zur Ratifizierung Maritime Labour Convention

Holger Schatz, Nationalsekretär Nautilus International

Wir erleben seit einigen Jahren einen regelrechten Boom in der Schweizer Flusskreuzfahrtbranche und mit ihr eine Verwilderung von Arbeitsbedingungen, von der knapp 5000 Beschäftigte – sowohl Nautiker wie auch Hotel- und Cateringpersonal - betroffen sind. Die Firmen registrieren sich aus den bekannten Gründen – niedrige Unternehmenssteuern, aber auch - so ein offenes Geheimnis aufgrund des liberalen Kündigungsrechts – gerne in der Schweiz und operieren dann auf europäischen Wasserstrassen Rhein, Donau etc. Das Personal kommt teilweise aus Westeuropa, vielfach aus Osteuropa, vermehrt auch aus Asien. Wollen wir zusammen mit dem Personal gegen die überlangen, unbezahlten Arbeitszeiten, die miesen Löhne sowie Sozialversicherungsbetrug vorgehen, stossen wir sofort auf die Gefahr der Kündigungen. Sobald die Beschäftigten offen etwas unternehmen, und sei es nur auf die Überstunden hinzuweisen, droht die Kündigung, die in der Schweiz bekanntlich problemlos möglich ist. In diesem Jahr werden wir noch drei Gerichtsprozesse vor dem Basler Arbeitsgericht erleben, wo wir zumindest versuchen, missbräuchliche Kündigungen zu beweisen. Doch selbst diese Möglichkeit im Schweizer OR ist in der Praxis nahezu eine stumpfe Waffe. Es braucht dringend einen Kündigungsschutz für gewerkschaftliche Betätigung so wie es die ILO Übereinkommen 87 und 98 vorsehen. Insgesamt kann gesagt werden, dass die europäische Binnenschifffahrt sehr schlecht reguliert ist. Es braucht verbindliche und klare Normen so wie dies im Bereich der Hochseeschifffahrt mit der Maritime Labour Convention (MLC) der ILO gegeben ist, die auch von der Schweiz ratifiziert wurde.

Das Gleiche gilt für das neue Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. Dieses schützt die Minimalrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in privaten Haushalten. Die Gewerkschaften fordern nun bei der Umsetzung der Norm in der Schweiz, dass Hausangestellte z.B. dem Schutz des Arbeitsgesetzes unterstellt werden müssen.

Statement Unia zu Übereinkommen 189

Vania Alleva, Präsidentin Unia

Die Tatsache, dass Hausangestellte nicht als vollwertige Arbeitnehmerinnen gelten, ist empörend. Vom Arbeitsgesetz sind sie ausgeschlossen, sie haben keinen Anspruch auf einen wirksamen Schutz, ausser dem seit 2011 garantierten Mindestlohn.

Mit dem Übereinkommen 189 anerkennen die unterzeichnenden Staaten endlich die Arbeit und die Rechte der Hausangestellten. Sie müssen in der Schweiz wie alle andern Angestelltenkategorien durch gesetzliche Rahmenbedingungen geschützt werden.

Und genau da liegt der wunde Punkt: Die Bundesbehörden sind der Meinung, der heutige gesetzliche Rahmen sei genügend. Ein schwer nachvollziehbarer Standpunkt, denn abgesehen von der Tatsache, dass alle Arbeitnehmenden ein Recht auf würdige Arbeitsbedingungen haben, ist die Hausarbeit eine Genderfrage. Diesen Bereich nicht besser reglementieren zu wollen heisst gewissermassen, die Frauen zusätzlich zu diskriminieren.

Ich bin überzeugt, dass einzig dann, wenn der Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auch auf die Hausangestellten ausgedehnt wird, würdige Arbeitsbedingungen garantiert und Missbräuche verhindert werden können. Wir setzen uns dafür ein, diese besonders isolierte Kategorie von Arbeitnehmerinnen zu informieren und zu organisieren, damit sie für die Einhaltung ihrer Rechte kämpfen können. Das Übereinkommen 189 mit seinen verbindlichen internationalen Standards ist eine grosse Herausforderung, der wir uns stellen wollen.

Die Beschwerden des SGB und des VPOD zeigen, wie dringend die ILO-Übereinkommen als Benchmark für die Schweiz sind. Die Schweiz ist im Bereich der Arbeitsnormen ein Stück weit noch Entwicklungsgebiet. Gegen die Schweiz wurden bereits mehrere Beschwerden eingereicht, und sie haben innerhalb des Bundesrates und des Parlamentes Anlass zu Debatten über Reformen gegeben. Dieses Instrument hat sich für Schweizer Arbeitnehmende und Gewerkschafterinnen als besonders wertvoll erwiesen!

Statement VPOD zu Gewerkschaftsfreiheit

Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin VPOD

Die Bedeutung der ILO ist auch für die Schweiz zentral, hilft sie doch, unsere Rechte einzufordern. So hat unser Land auch die Konventionen Nr. 87 und 98 ratifiziert, welche die Gewerkschaftsrechte garantieren. Das Recht auf Streik ist sogar in der Verfassung verankert. Trotzdem musste der VPOD 2013 eine Klage bei der IAO einreichen, weil die Schweiz ihren Verpflichtungen nicht nachgekommen ist.

Anlass war ein Streik im Kanton Neuenburg wegen dem GAV „santé 21“, dem alle Institutionen im öffentlichen Gesundheitswesen angeschlossen sind. Die Privatklinik „La Providence“ kündigte den GAV, worauf ein Teil der Angestellten in Streik trat. Statt Verhandlungen aufzunehmen, entliess der Arbeitgeber die Streikenden fristlos. Die Klage des VPOD bei den kantonalen Instanzen wurde mit der Begründung abgelehnt, die Entlassung wegen Streiks sei gesetzlich nicht verboten.

Kurz danach traten 11 MitarbeiterInnen eines SPAR-Shops im Kanton Aargau in Streik, um ihre Arbeitsbedingungen zu verteidigen. Der Arbeitgeber entliess sie mit sofortiger Wirkung. Und in einem Catering-Unternehmen in Genf wurden 6 MitarbeiterInnen wegen Ausübung ihres Streikrechts entlassen.

Die Beispiele zeigen, dass das Schweizer Recht keinen wirksamen Schutz gegen gewerkschaftsfeindliche Entlassungen kennt. Unser Gesetz erlaubt dem Arbeitgeber, MitarbeiterInnen im Streik zu entlassen und mit Beendigung der Arbeitsverhältnisse das Streikende zu erzwingen. In Realität ist das verfassungsmässig garantierte Streikrecht effektiv nicht vorhanden. Die Beschwerde erlaubte es, den Bundesrat zu zwingen, eine Studie in Auftrag zu geben und sich mit möglichen Reformen auseinandersetzen und einen Bericht an die ILO liefern zu müssen.

ILO-Übereinkommen sind auch ein wertvoller Kompass für den Schweizer Gesetz- und Verordnungsgeber. Die Übereinkommen und die Empfehlungen der ILO-Organe fliessen programmatisch in die Entstehung von Gesetzen und Verordnungen ein. So wurde aufgrund der gewerkschaftlich erkämpften Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 183 entschieden, dass die Arbeitgeber die Zeit, welche für das Stillen eines Säuglings während der Arbeitszeit gebraucht wird, entlohnen muss. Der Bundesrat hat mit der Inkraftsetzung des neuen Art. 60 ArGV1 einen weiteren wichtigen Schritt in Richtung besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan.

ILO-Recht ist auch für die Rechtsprechung der Schweizer Gerichte essentiell. Viele ILO-Übereinkommen sind klar genug formuliert, sodass sie ohne Probleme direkt angewendet werden können. Bei der Interpretation von Schweizer Gesetzen fliessen ILO-Übereinkommen in die Auslegung der Rechtsgrundlagen ein.

Fazit: ILO-Völkerrecht ist wertvolles Instrument

Zwar kann das Überwachungssystem der ILO nicht mit einem klassischen Schweizer Gericht verglichen werden, wo Arbeitnehmende individuell klagen können. Doch bietet es auf internationaler Ebene kollektiv die Möglichkeit, schlechte Arbeitsbedingungen bzw. Konventionsverletzungen öffentlich zu machen und ein „unter den Tisch kehren“ zu verhindern. Das „naming and shaming“-Prinzip kommt in der CAS zum Tragen, denn eigentlich möchte keine Regierung auf der oben erwähnten short-list stehen und sich gegenüber den Sozialpartnern oder anderen Regierungen rechtfertigen müssen. Und den Gewerkschaften steht es auch offen, bei systemati-

schen Rechtsverletzungen von ILO-Grundrechten Beschwerde bei den zuständigen ILO-Organen einzulegen. Kein Land kann sich auf die Länge erlauben, Empfehlungen der ILO zu ignorieren, ohne seine internationale Glaubwürdigkeit zu verspielen.

Weiter beeinflussen die ILO-Übereinkommen, -Empfehlungen und die Rechtsprechung der ILO-Überwachungsorgane die Urteile des EGMR sowie die Schweizer Gerichte. Auch dienen ILO-Dokumente programmatisch der Arbeit des Gesetzgebers, wenn es um die Reform von Gesetzen und Verordnungen geht.

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit der ILO und die Agenda 2030 der UNO

Wichtiger Impulsgeber ILO

„Menschenwürdige und gute Arbeit für alle!“. Seit 1998 hat sich die ILO diesem Ziel verschrieben.

Das vorrangige Ziel der ILO besteht heute darin, Möglichkeiten zu fördern, die Frauen und Männern eine menschenwürdige und produktive Arbeit in Freiheit und Würde und unter gleichen Bedingungen bieten.

Mit der sogenannten „Agenda für menschenwürdige Arbeit“ (Decent Work Agenda) formulierte die ILO damals dringende Antworten auf veränderte Realitäten. Nicht nur der Zusammenbruch des Ostblocks hatte die Welt verändert, auch die Globalisierung, der technische Fortschritt und die Politik der Wirtschaftsliberalisierung verursachten einen wirtschaftlichen und sozialen Wandel, der sich insbesondere auch in einem Wandel der Arbeitswelt ausdrückte. Für die ILO, die ihren Auftrag an der Schnittstelle zwischen Gesellschaft, Wirtschaft und dem Leben des Einzelnen zu erfüllen hat, war klar, dass man die Globalisierung sozial und menschenwürdig gestalten muss.

Zunächst gab 1998 die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“, die die sogenannten Kernarbeitsnormen beinhaltete, wichtige Impulse. Darunter fasst die ILO acht Übereinkommen zusammen, die später auch die Basis für das Verständnis und die Definition von guter und menschenwürdiger Arbeit wurden.

Diese Kernarbeitsnormen bilden wiederum die Basis für die Agenda für menschenwürdige Arbeit.

Die vier Hauptziele der ILO-Agenda für menschenwürdige Arbeit

Der bereits angesprochene Wandel der Arbeitswelt hat zur Verschlechterung der Situation vieler arbeitender Menschen geführt. Die ILO entwickelte daher Hauptziele, die Ausdruck ihres Verständnisses von menschenwürdiger Arbeit sind: Förderung der Rechte bei der Arbeit, insbesondere der Gewerkschaftsrechte; Beschäftigung und Einkommen; Sozialschutz und Sozialdialog.

1. Förderung der Rechte bei der Arbeit

Die Förderung der Rechte bei der Arbeit bzw. die Setzung weltweit geltender Arbeits- und Sozialstandards ist ein klassisches Tätigkeitsfeld der ILO. Im Fokus stehen für die ILO die Abschaffung der Zwangs- und Kinderarbeit, der Kampf gegen Diskriminierung und für Vereinigungsfreiheit. Angestrebt wird eine Ratifizierung der entsprechenden Übereinkommen, zusammengefasst in den Kernarbeitsnormen, durch alle Mitgliedsstaaten und eine effektive Umsetzung im nationalen Recht, z.B. mittels genügend abschreckender Strafen für Arbeitgeber, die diese Rechte nicht respektieren. In diesem ersten Ziel drückt sich sehr deutlich aus, dass die Agenda einen universalen Anspruch hat: Alle, die arbeiten, haben Rechte bei der Arbeit, d. h. egal ob es sich dabei um formal Beschäftigte, in der informellen Ökonomie Tätige oder andere handelt. Dazu gehört auch der Schutz der Arbeitnehmenden vor missbräuchlichen Kündigungen wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten.

2. Beschäftigung und Einkommen

„Der Auftrag der ILO gilt in erster Linie der Beschäftigung“ – mit diesem Satz leitet die ILO das zweite grosse Kapitel ihres Massnahmenkataloges ein. Zentrale Kategorien sind die Förderung produktiver Erwerbsarbeit durch Wachstum mit dem Ziel der Vollbeschäftigung und Bekämpfung struktureller Ungleichheit und Armut.

3. Ausweitung des sozialen Schutzes im Arbeitsleben

1952 hat die ILO bereits ein umfassendes Abkommen (Nr. 102) zum Sozialschutz für Arbeitnehmer/innen verabschiedet. Dieses fordert für alle Menschen die Gewährleistung von medizinischer Versorgung, von Lohnfortzahlung bei Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit, Invalidität, Unfall sowie Mutterschaft. Ziel war und ist es, strukturelle Ungerechtigkeiten innerhalb der Staaten zu nivellieren. Diese können durch einen ausgeweiteten Sozialschutz abgefedert werden. Auch Beschäftigte in der Plattformwirtschaft oder der Heimarbeit, Hausangestellte und weiter Arbeitnehmende in der Landwirtschaft sollten einen Anspruch auf soziale Mindestsicherung haben. 2012 verabschiedete die ILO ergänzend zum Übereinkommen 102 die Empfehlung zum sozialen Basisschutz (Social Protection Floor Recommendation).

4. Förderung des sozialen Dialogs

Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie als ein grundlegendes Recht sind die Voraussetzung eines funktionierenden Sozialdialogs, um kollektive Interessen in der Welt der Arbeit zu schützen und zu fördern.

Umsetzung und Werkzeuge der Agenda

Zur Setzung globaler Arbeits- und Sozialstandards ist das klassische Instrument der ILO das Übereinkommen. Mit der Konzentration auf 8 Kernübereinkommen und der Förderung der Ratifizierung hat die ILO grundsätzlich anerkannte Rechte und Standards weltweit geschaffen. Um sie umzusetzen, sind Regionalprogramme entwickelt worden. Angepasst an die jeweiligen Rahmenbedingungen und Bedürfnisse sollen die Forderungen der Agenda spezifiziert werden, um möglichst über das Übereinkommen hinaus Wirkungskraft zu haben. Insbesondere der Austausch zwischen Regierungen, Gewerkschaften und Unternehmen soll regional gefördert werden, um das Ziel menschenwürdiger Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Die ILO sieht ihre Hauptaufgabe darin, solche Prozesse zu begleiten, zu beraten, zu überwachen und zu evaluieren. Im Rahmen ihrer Wissensfunktion erstellt sie ihrerseits Berichte und betreibt international vergleichende Forschung. Durch gezielte Medienpolitik wird die Agenda beworben und bekannt gemacht. Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat als Teil seiner Kampagne für menschenwürdige Arbeit 2007 den 7. Oktober zum Welttag für menschenwürdige Arbeit ernannt und begeht ihn mit zahlreichen Aktionen weltweit seitdem jedes Jahr.

Menschenwürdige Arbeit auch in der Schweiz

Die ILO-Agenda für menschenwürdige Arbeit ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet. Deshalb stellt sich die Frage: Sind die vier Hauptziele der ILO in der Schweiz verwirklicht?

Das kann leider nicht ohne Weiteres bejaht werden. Auch hierzulande sind Arbeitnehmer/innen mit antigewerkschaftlichen Kündigungen konfrontiert. Oder allgemein schlechten Arbeitsbedingungen ausgeliefert. So haben sich etwa prekäre Beschäftigungsverhältnisse in den vergangenen 10 Jahren ausgebreitet: Leiharbeit und Arbeit auf Abruf, Scheinselbständigkeit, Lohn- und

Sozialdumping oder befristete Beschäftigung. Aber auch Phänomene wie der Fahrdienst „Uber“ (und ähnlicher Plattform-Arbeitgeber, die sich der neuen Technologien bedienen), der sich weigert, seinen Chauffeur/innen Sozialversicherungsbeiträge oder angemessene orts- und branchenübliche Löhne zu bezahlen. All diesen Beschäftigungsformen ist gemein, dass sie einen unsicheren Charakter aufweisen, sei es durch den labilen Beschäftigungsstatus, durch die Vertragsbefristung oder durch mangelnde finanzielle und soziale Absicherung. Schweizer multinationale Arbeitgeber haben auch eine Verantwortung für Arbeitsbedingungen im Ausland. Stichworte: Kleiderfabriken in Asien oder Osteuropa, missbräuchliche Kinderarbeit bei der Kakaoproduktion in Westafrika, tödliche Emissionen in Asien. Diese Verantwortung gilt insbesondere im Fall von Lieferketten (sog. „supply chains“). Decent work wartet also auch in der Schweiz auf eine effektive Umsetzung, z.B. mit der Einführung eines wirksamen Kündigungsschutzes gegen antigewerkschaftliche Entlassungen.

Die Agenda 2030 der UNO

Die Agenda für Decent Work der ILO ist direkt in ein anderes wichtiges Instrument der Vereinten Nationen (UNO) geflossen: die Agenda 2030. Die siebzehn Ziele für nachhaltige Entwicklung und ihre 169 Unterziele bilden das Kernstück dieser Agenda 2030. Sie sollen der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung in ausgewogener Weise Rechnung tragen. Sie führen zum ersten Mal Armutsbekämpfung und nachhaltige Entwicklung in einer Agenda zusammen und beinhalten auch Arbeitsrechte.

Alle Mitgliedstaaten der UNO, also auch die Schweiz, sind dazu aufgerufen, die Ziele für nachhaltige Entwicklung bis 2030 zu verwirklichen. Das heisst, dass alle Staaten gleichermassen aufgefordert sind, die drängenden Herausforderungen der Welt gemeinsam zu lösen. Auch die Schweiz ist aufgefordert, diese Ziele auf nationaler Ebene umzusetzen. Zudem sollen Anreize geschaffen werden, damit nichtstaatliche Akteure vermehrt einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten.

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, Quelle: EDA

Innerhalb der 17 Ziele der Agenda 2030 sind die Forderungen zu menschenwürdiger Arbeit und Wirtschaftswachstum der ILO insbesondere in Ziel Nr. 8 eingeflossen.

Dieses beinhaltet im Detail folgende Elemente:

- 8.1: Ein Pro-Kopf-Wirtschaftswachstum entsprechend den nationalen Gegebenheiten und insbesondere ein jährliches Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von mindestens 7 Prozent in den am wenigsten entwickelten Ländern aufrechterhalten;
- 8.2: Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschliesslich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren;
- 8.3: Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen, unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen, begünstigen;
- 8.4: Bis 2030 die weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben, im Einklang mit dem Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, wobei die entwickelten Länder die Führung übernehmen;
- 8.5: Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschliesslich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen;
- 8.6: Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern;
- 8.7: Sofortige und wirksame Massnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschliesslich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen;
- 8.8: Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschliesslich der MigrantInnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern;
- 8.9: Bis 2030 Politiken zur Förderung eines nachhaltigen Tourismus erarbeiten und umsetzen, der Arbeitsplätze schafft und die lokale Kultur und lokale Produkte fördert;
- 8.10: Die Kapazitäten der nationalen Finanzinstitutionen stärken, um den Zugang zu Bank-, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen für alle zu begünstigen und zu erweitern;
- 8.a: Die im Rahmen der Handelshilfe gewährte Unterstützung für die Entwicklungsländer und insbesondere die am wenigsten entwickelten Länder erhöhen, unter anderem durch den Erweiterten integrierten Rahmenplan für handelsbezogene technische Hilfe für die am wenigsten entwickelten Länder;

- 8.b: Bis 2020 eine globale Strategie für Jugendbeschäftigung erarbeiten und auf den Weg bringen und den Globalen Beschäftigungspakt der Internationalen Arbeitsorganisation umsetzen.

Zusammen mit der Verpflichtung für eine effektive Rechtsdurchsetzung und einen starken Rechtsstaat (ebenfalls enthalten in der Agenda 2030) begründet dieses Ziel Nr. 8 eine Schutzpflicht des Staates, insbesondere für Arbeitnehmende, die sich gewerkschaftlich an ihrem Arbeitsplatz engagieren. Weiter gehören hierhin die Informations- und Zutrittsrechte der Gewerkschaften an den Arbeitsplatz. Angesichts der laxen Kündigungsschutzbestimmungen bei missbräuchlichen Entlassungen, insbesondere wegen Ausübung der Gewerkschaftsfreiheit oder anderer Grundrechte, hat die Schweiz diese Ziele der Agenda noch nicht erreicht.

Die ILO-Normen und Sozialklauseln in Freihandelsverträgen

Immer mehr Freihandelsverträge

Die Schweiz hat in den letzten Jahren zahlreiche Freihandelsabkommen (FHA) abgeschlossen. Im Moment verfügt sie, zusätzlich zur EFTA-Konvention und zum Freihandelsabkommen mit der EU, über 28 FHA mit 38 Partnern ausserhalb der EU.

Die Behörden rechtfertigen diese Zunahme von FHA seit geraumer Zeit mit stets derselben Argumentation: Mit dem Abschluss solcher FHA wolle die Schweiz ihren Unternehmen einen Zugang zu den internationalen Märkten in einem mindestens ebenbürtigen Ausmass wie demjenigen ihrer ausländischen Konkurrenz (EU, USA, Japan) sichern. Diese Staaten hätten ihr Freihandelsnetz ebenfalls ausgebaut. FHA seien wichtig, um den Wirtschaftsstandort Schweiz zu erhalten resp. zu stärken. Das habe sich bei der Krise 2008 und ebenso bei den schädlichen Auswirkungen des starken Schweizer Frankens gezeigt.

Nachhaltigkeit, Menschenrechte, sozialer Standard am Beispiel des FHA mit China

Die Schweiz und die Volksrepublik China haben am 6. Juli 2013 ein FHA unterzeichnet. Das FHA mit China ist umfassend und deckt mehrere Bereiche ab. Es beschränkt sich nicht auf Zollrechte, sondern schliesst auch Bestimmungen über den Schutz des geistigen Eigentums und der Investitionsförderung ein. Es verbessert die juristische Sicherheit und den Schutz der Marken- und Herkunftsbezeichnungen. Das Abkommen umfasst 1152 Seiten. Allein im Bereich Landwirtschaft sind 1100 Tariflinien für den Schweizer Export und 2300 für den chinesischen Import vorgesehen.

Wie aber steht es mit der Nachhaltigkeit, mit den Menschenrechten, mit dem sozialen Standard? Berücksichtigt das FHA diese Dimension?

Jedes neue FHA muss ein substantielles Nachhaltigkeitskapitel mit Mindestbestimmungen in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte sowie auf den Umweltschutz beinhalten.

Trotzdem wurde die Einhaltung der Menschenrechte und der Verweis auf die Universelle Erklärung über die Menschenrechte nicht explizit im FHA aufgenommen. Dies ist ein Rückschritt im Vergleich zu den FHA, welche die Schweiz in letzter Zeit abgeschlossen hat (mit Hong Kong oder Montenegro). Immerhin verweist aber die Präambel des FHA auf das 2007 zwischen der Schweiz und China abgeschlossene Verständigungsprotokoll zur Förderung des Dialogs und der Zusammenarbeit (sog. „Menschenrechtsdialog“). Zudem bestätigen die beiden Seiten ihre Verpflichtungen, die UNO-Charta einzuhalten, welche die Grundlage für die verschiedenen in der Folge ausgearbeiteten UNO-Menschenrechtsinstrumente ist.

Weiter sind ILO-Standards in das „Abkommen zwischen der Schweiz und China über die Zusammenarbeit in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ sowie im dazugehörigen Zusatzabkommen „Memorandum of Understanding regarding Cooperation on Labour and Employement Issues“ vom 15.6.2011 eingeflossen. Auch dieses Memorandum legt ILO-Standards als Grundlage für die Zusammenarbeit, die einen Hebel für die Förderung von sozialen Standards werden können, fest.

So verpflichten sich China und die Schweiz mit ihren zwei Abkommen, die ILO-Normen zu respektieren, die sie ratifiziert haben. Weiter verpflichten sich die Schweiz und China zur Einhaltung

jener Normen, die sich aus ihrer ILO-Mitgliedschaft und aus den ILO-Erklärungen „über grundlegende Prinzipien und Rechte der Arbeit“ und „über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung“ ergeben. Beide Erklärungen legen grosses Gewicht auf die Einhaltung aller acht Grundnormen. Dies wird für uns ein Mittel sein, um Missstände öffentlich zu denunzieren und Druck auf die Schweizer Behörde auszuüben, damit diese im Rahmen der vorgesehenen Überwachungsmechanismen zur Sprache gebracht werden.

Der Bundesrat hat den Gewerkschaften einen regelmässigen Austausch zur Umsetzung des FHA Schweiz-China im Rahmen der Tripartiten Kommission des Bundes für die ILO-Angelegenheiten in Aussicht gestellt.

Die Reihe SGB-*Dossier*. Bisher erschienen **Titres déjà publiés dans la série *Dossier* de l'USS**

92 Der „liberale" Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démystification. Novembre 2012.*
93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB.Gewerkschaften. *April 2013. Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
94 Halbierte Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
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 mindestens1000 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.*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Exemplar; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).
Chaque commande supplémentaire coûte 4 francs l'exemplaire ; pour les numéros plus volumineux, 10 francs/ex. (frais de port inclus).

Bestelltalon: Einsenden an SGB, z.H. Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, Monbijoustr. 61, 3007 Bern, Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch
Talon de commande : à envoyer à l'USS, c/o Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler., Monbijoustr. 61, *3007 Berne; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch*
Ich bestelle folgendes *Dossier*: Nr. / *N°* .....Anzahl Ex. / *Nombre d'ex.* .....
Je commande les Dossiers *suivants* : Nr. / *N°*.....Anzahl Ex. / *Nombre d'ex.*.....

Name, Vorname / *Nom, prénom*:.....
Strasse / *Rue*:.....
Ort / *Localité*:.....