

115 RZ/es

## ***Positionspapier 1 des SGB-Vorstandes***

**„Arbeit und gute Arbeitsbedingungen  
für alle“**

## **Positionspapier 1**

### **Arbeit und gute Arbeitsbedingungen für alle**

#### **Vollbeschäftigung, gerechte Löhne und gute Arbeitsbedingungen sind möglich.**

Die letzten 15 Jahre waren für die Lohnabhängigen eine schlechte Zeit. Die Arbeitslosigkeit war extrem hoch, die Löhne stagnierten, und die Kaufkraft der Haushalte nahm praktisch nicht zu. Gleichzeitig ist, nicht zuletzt infolge der schlechten Arbeitsmarktlage, der Druck auf die Arbeitsbedingungen stark gestiegen.

Trotz einer leichten Abnahme der Zahl der registrierten Erwerbslosen im Verlauf dieses Jahres ist die Arbeitslosigkeit in der Schweiz immer noch hoch. Neben den vielen registrierten Stellensuchenden gibt es Zehntausende von Personen, die in den langen Stagnationsperioden seit 1991 von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurden und sich mit prekären Arbeiten durchschlagen. Zusätzlich muss man von einer grossen Zahl von Menschen ausgehen, die Teilzeit erwerbstätig sind und mehr arbeiten möchten.

Der Mangel an Arbeitsplätzen ist weder auf die technologische Entwicklung noch auf die Internationalisierung der Wirtschaft zurückzuführen. Zwar ermöglicht die Einführung neuer Technologien und Organisationsformen eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität. Wenn aber die Einkommen und die Löhne mit der Arbeitsproduktivität steigen, nimmt auch die Nachfrage nach den neu produzierten Gütern und Dienstleistungen zu, so dass auch wieder neue Arbeitsplätze entstehen. Eine steigende Arbeitsproduktivität führt nur dann zu Arbeitslosigkeit, wenn die Wirtschaftspolitik nicht für eine im Gleichschritt mit ihr wachsende Nachfrage sorgt.

Ebenso wenig sind die Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung Folge der schnellen Verbreitung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien oder der wachsenden Verflechtung der Weltwirtschaft. Zwar gehen durch diese Entwicklungen in vielen Branchen Arbeitsplätze verloren. Gleichzeitig entstehen aber neue Arbeitsplätze in der Informations- und Kommunikationstechnologie. Und die stark wachsenden Schwellenländer werden zu wichtigen Importeuren für schweizerische Produkte. Während der ganzen letzten Stagnationsperiode vermochte die schweizerische Wirtschaft mehr Güter und Dienstleistungen in diese Länder zu exportieren als sie von diesen Ländern importiert hat.

Die Ursachen für die langen Perioden mit hoher Arbeitslosigkeit liegen in der Wirtschaftspolitik. Diese hat in einigen kontinentaleuropäischen Ländern bereits vor drei Jahrzehnten das Ziel der Vollbeschäftigung aufgegeben und sich von einer „keynesianischen“ Steuerung der Nachfrage verabschiedet. Sowohl die lange Stagnationsperiode in den Neunziger Jahren in der Schweiz wie auch die äusserst unbefriedigende Konjunktorentwicklung in den letzten 5 Jahren in der Eurozone sind auf eine zu restriktive Geldpolitik und eine Sparpolitik zurückzuführen, welche die rezessiven Tendenzen verschärft statt die Konjunktur anzukurbeln. Diese Politik hat dazu geführt, dass Stagnationsperioden länger als früher dauern und das Wachstum in den kurzen Aufschwungperioden zu schwach ist, um wieder zur Vollbeschäftigung zurückzukehren. Zudem werden durch die langen Stagnationsperioden viele Personen von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert und in die Sozialhilfe oder Invalidität abgeschoben. Für solche Personen ist es sehr schwierig, den Weg zurück in die Erwerbstätigkeit zu finden.

Verschlimmert wurden die Probleme häufig auch dadurch, dass sich die Unternehmungen und Unternehmerverbände auf eine radikale „marktgläubige“ Politik eingeschworen haben, wonach ohne Rücksicht auf soziale Verluste auch kurzfristig die Rendite maximiert werden muss. Langfristige Konzepte wurden häufig nicht einmal in Erwägung gezogen, obwohl die Marktentwicklung längerfristig das Überleben von Produktionen ermöglicht hätte. Und eine zukunftsgerichtete Vernetzung zwischen Unternehmungen, Forschung und der Wirtschaftspolitik wurde nicht geprüft, weil jeglicher Staatseingriff in dieser ideologischen Sichtweise als schädlich gilt.

Die lange Periode mit wirtschaftlicher Stagnation und andauernd hoher Arbeitslosigkeit hat riesige soziale und volkswirtschaftliche Kosten verursacht. Viele Unternehmungen haben die Anstellungsbedingungen verschlechtert und das Betriebsrisiko auf die Beschäftigten abgewälzt. Die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen durch Arbeit auf Abruf, befristete Verträge, Temporärarbeit und das Abdrängen in ausgelagerte (schein)selbständige Erwerbstätigkeit und Projektarbeit setzt sich fort. Aus Angst vor drohender Arbeitslosigkeit müssen vor allem ausländische Arbeitnehmende, Frauen und junge Menschen mit solchen prekären Arbeitsverhältnissen vorlieb nehmen. Die Unsicherheit hat sich in einigen Branchen zusätzlich in Folge der Personenfreizügigkeit verstärkt. Insbesondere in der Bauwirtschaft und dem baunahen Gewerbe sind die Unternehmungen dazu übergegangen, ihr Personal zunehmend bei Temporärfirmen auszuleihen oder nur mit befristeten Arbeitsverträgen einzustellen.

Dieses Abdrängen von Erwerbstätigen in prekäre und instabile Arbeitsbedingungen muss gestoppt und rückgängig gemacht werden. Es bedeutet, dass viele Personen längerfristig aus dem stabilen Teil der Arbeitswelt ausgeschlossen zu werden drohen und damit auch den Zugang zu einer guten Alterssicherung, zur Weiterbildung und zu einem lohn- und karrieremässigen Aufstieg verlieren, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt längerfristig verschlechtert. Es bedeutet auch, dass die Arbeitslosenversicherung und die Sozialhilfe immer mehr Kosten übernehmen müssen, weil die prekär beschäftigten Personen immer wieder zu Erwerbsunterbrüchen gezwungen und stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Die Erwerbsquote bei Arbeitnehmenden über 55 Jahren, insbesondere bei Männern, ist aufgrund einer zunehmenden Verdrängung vom Arbeitsmarkt dramatisch gesunken. Die Unternehmen gewichten die Qualifikationen und Erfahrungen älterer Arbeitnehmenden zu wenig. Viele Betriebe investieren ab einem gewissen Alter kaum mehr in Weiterbildung für die älteren Arbeitnehmenden. Anstrengende oder einseitige körperliche Arbeit führen mit dem Alter in vielen Fällen zu Gesundheitsproblemen oder gar zur Invalidität. Gleichzeitig können sich gerade diese Lohnabhängigen eine vorzeitige Pensionierung nicht leisten, weil sie tiefe Löhne beziehen und in Pensionskassen mit wenig ausgebauten Leistungen versichert sind. Frühzeitige Pensionierungen unter guten finanziellen Bedingungen sind heute deshalb weitgehend ein Privileg von Gutverdienenden, die zwar gesundheitlich kaum angeschlagen sind, aber von guten Pensionskassenleistungen profitieren. Unfreiwillige Frühpensionierungen im Zuge von Restrukturierungen führen hingegen oft zu tiefen Renten.

Auch die Sozialversicherungen sind in Folge von Stagnation und Arbeitslosigkeit unter Druck geraten. Sie müssen die Lebenslage unzähliger Menschen einigermaßen sichern. Damit sind die Sozialversicherungen zu einem wichtigen Faktor der wirtschaftlichen Stabilität geworden, welche in Rezessionszeiten einen noch stärkeren Einbruch verhindert haben. Die Kehrseite der Medaille: Ein grosser finanzieller Mehrbedarf für die sozialen Sicherungssysteme. Insbesondere die Arbeitslosen- und Invalidenversicherung werden höhere Beiträge und einige Jahre brauchen, bis die Schulden zurückbezahlt und wieder genügend Reserven gebildet sein werden.

Nationalbank und Bund haben in den letzten Jahren im Vergleich zu den Neunziger Jahren eine deutlich bessere Konjunkturpolitik betrieben. Die Wahrscheinlichkeit ist heute deshalb grösser als in der Vergangenheit, dass die Schweiz zurückfindet zu einem mehrjährigen Wirtschaftswachstum, während dem die Unternehmungen wieder mehr Arbeitsplätze schaffen und damit ermöglichen, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Ein solcher Aufschwung muss genutzt werden, um auch den in den letzten Jahren benachteiligten Gruppen der Bevölkerung die Chance zu einer Rückkehr ins Erwerbsleben zu geben. Ein solcher Aufschwung muss aber auch genutzt werden, um die Arbeitsbedingungen wieder zu verbessern und insbesondere wieder mehr stabile Anstellungen mit planbaren Arbeitszeiten zu schaffen.

Die Wirtschafts- und Unternehmungspolitik muss wieder in den Dienst der Menschen gestellt werden. Prioritäres Ziel der Wirtschaftspolitik muss die Rückkehr zur Vollbeschäftigung in dem Sinne sein, dass alle erwerbsfähigen Personen Zugang zu einer Erwerbstätigkeit mit Löhnen haben, die einen angemessenen Lebensunterhalt ermöglichen, und mit planbaren Arbeitsbedingungen, welche die Gesundheit bestmöglichst schützen. Auf dieses Ziel müssen auch die Arbeitgeber verpflichtet werden. Gleichzeitig muss die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt verringert werden: Alle sollen in Form höherer Reallöhne vom wirtschaftlichen Fortschritt profitieren. Schliesslich muss der Arbeitnehmerschutz verbessert werden, um die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse zu bekämpfen.

## **I. Aufschwung für Rückkehr zur Vollbeschäftigung nutzen**

Der derzeitige Aufschwung muss genutzt werden, um die Arbeitslosigkeit abzubauen und allen Personen im erwerbsfähigen Alter, die es wünschen, eine Rückkehr in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Alle wirtschaftspolitischen Instrumente müssen in den Dienst der Vollbeschäftigungspolitik gestellt werden. Dazu gehört die makroökonomische Steuerung der Wirtschaft, welche ein genügend starkes Wachstum der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage und Beschäftigung anstrebt, um allen Personen im erwerbsfähigen Alter einen Arbeitsplatz bereit zu stellen. Dazu gehört die Ausbildungspolitik, welche allen Jugendlichen die nötigen Fähigkeiten vermittelt, um in der Arbeitswelt mit dem technologischen Wandel und dem Wandel der Arbeitsorganisation Schritt halten zu können. Dazu gehört auch die Arbeitsmarktpolitik, welche den Erwerbslosen, aber auch den Ausgesteuerten, Sozialhilfeempfängern und –empfängerinnen sowie den Teilinvaliden helfen soll, wieder einen Arbeitsplatz zu finden.

### **Forderungen:**

#### **Wirtschaftspolitik**

- Um die Fehlentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt der letzten 15 Jahre zu korrigieren, braucht die Schweiz eine Periode mit einer sehr starken Zunahme der Beschäftigung, damit die Arbeitgeber auch wieder bereit sind, zur Integration von schwächeren Personen beizutragen. Die Nationalbank muss deshalb in ihrer Zinspolitik darauf achten, dass das Wachstum nicht gebremst wird, bevor sich auf dem Arbeitsmarkt deutliche Mangelerscheinungen bemerkbar machen. Gerade weil die Personenfreizügigkeit Branchen wie die Bauwirtschaft und das Gewerbe der internationalen Konkurrenz geöffnet hat, darf der Franken im Vergleich zum Euro nicht zu stark bewertet sein.
- Bund, Kantone und Gemeinden müssen die Infrastruktur genügend ausbauen, damit es auch in einer längeren Wachstumsperiode nicht zu Engpässen kommt. Die Bevölkerung wird im konjunkturellen Aufschwung stark wachsen, was insbesondere in den grossen Agglomerationen zu Verkehrsproblemen führen wird. Deshalb sind Engpässe in der öffentlichen Verkehrsinfrastruktur in den grossen Agglomerationen rasch zu beseitigen. Ebenso ist bei den Bildungsausgaben der stark wachsenden Bevölkerung Rechnung zu tragen.
- Die konjunkturelle Erholung muss genutzt werden, um bei den öffentlichen Haushalten die Fehlbeträge abzubauen und in einer Periode mit positiven Rechnungsabschlüssen wieder Reserven für künftige Perioden mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu bilden. Für Steuergeschenke an Unternehmen oder eine Senkung der direkten Bundessteuern gibt es deshalb keinen finanzpolitischen Spielraum. Statt Steuern zu senken, soll sich der Bund stärker an der Finanzierung der Sozialversicherungen beteiligen, damit die Invaliden- und Arbeitslosenversicherung entschuldet und wieder mit genügend Reserven ausgestattet werden.
- In einigen Branchen versuchen die Arbeitgeber das Rad der Geschichte zurückzudrehen und die Arbeitszeit zu verlängern statt Personal einzustellen. Sie lassen dafür das Personal Überstunden leisten, ohne Rücksicht auf die gesundheitlichen Risiken. Eine solche Politik erschwert den Abbau der Arbeitslosigkeit. Das Gegenteil ist erwünscht: Kürzere, massvolle Arbeitszeiten könnten helfen, dass die Unternehmungen im Aufschwung schneller und mehr Personal einstellen.

#### **Bildungspolitik**

- Das in der Verfassung verankerte Recht auf unentgeltlichen Besuch der Volksschule muss durch ein Recht auf eine Berufsbildung ergänzt werden, so dass alle in der Schweiz lebenden Jugendlichen unentgeltlich eine Ausbildung der Sekundarstufe II absolvieren können.
- Der Ausbau der ausserhäuslichen Kinderbetreuung für die Zeit vor und während des Besuches der Volksschule ist nicht nur eine Voraussetzung für den gleichberechtigten Zugang zum Erwerbsleben für Personen mit und ohne Kinder, er schafft auch bessere Integrationsmöglichkeiten für die Kinder

und verringert die Abhängigkeit des Schulerfolgs von der Ausbildung der Eltern. Die ausserhäusliche Kinderbetreuung ist eine öffentliche Aufgabe, die steuerfinanziert allen unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden soll.

- Bund und Kantone bauen die bestehenden Übergangslösungen zwischen der Volksschule und Berufsbildung zu zielgerichteten und an die Berufsbildung angerechnete Ausbildungen im Rahmen der beruflichen Grundbildung um. Mit dem heutigen Mitteleinsatz von rund 400 Millionen Franken für die Übergangslösungen lassen sich viel wirksamer Basislehrjahre in geeigneten Branchen und Berufen einführen. Solche Angebote werden auch Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz die Chance geben, eine berufliche Ausbildung zu absolvieren. Die Kantone müssen ihr bestehendes Angebot an Lehrwerkstätten und schulischen Angeboten um 10% erhöhen.
- Die Bildungsausgaben müssen massiv erhöht werden. Damit genügend Mittel für Berufsschulen und Fachhochschulen vorhanden sind, braucht es jährliche Wachstumsraten der Bildungsausgaben auf Bundesebene um rund 10%. Die Kantone müssen von Sparmassnahmen im Bildungswesen absehen.

### **Ältere Arbeitnehmende**

- Die Gewerkschaften setzen sich ein für ein Recht auf Arbeit und Vollbeschäftigung auch bei den älteren Arbeitnehmenden. Dazu braucht es spezifische Massnahmen für die Lohnabhängigen über 50 Altersjahren.
- Die Gewerkschaften verlangen, dass auch ältere Arbeitnehmende, ausgehend von einer Standortbestimmung mit 50 Jahren, uneingeschränkt Anspruch auf berufliche Weiterentwicklung haben. Sie sollen in gleichem Masse wie die jüngeren Zugang zu Weiterbildung und zu Einführungskursen in neue Technologien haben. Wo nötig, sollen auch Arbeitsplätze oder die Arbeitszeiten auf die Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmenden angepasst werden.
- Es braucht ein Recht auf einen flexiblen und sozial abgefederten Altersrücktritt ab 62 Jahren für alle Erwerbstätigen. Dies sieht die eingereichte SGB-Initiative „für ein flexibles AHV-Alter“ vor. Finanziell muss diese AHV-Rente ergänzt werden durch Renten aus Branchenfonds (vgl. FAR Bauhauptgewerbe ab 60 oder Ausbaugewerbe ab 62 Jahren) und/oder durch Vorbezugsmöglichkeiten in den betrieblichen Pensionskassen. Wir setzen uns für solche Branchenlösungen ein.

### **Arbeitsmarktpolitik**

- Die Arbeitsmarktpolitik muss dafür sorgen, dass Arbeitslose, Ausgesteuerte und Sozialhilfeabhängige möglichst rasch wieder in die Erwerbswelt integriert werden. Dazu braucht es neben der Vermittlungstätigkeit der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren gezielte Weiterbildungen und individuelle Unterstützung. Für Personen mit besonderen Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden, können auch zeitlich befristete Lohnzuschüsse der öffentlichen Hand hilfreich sein, sofern der Arbeitgeber einen Integrationsbeitrag leistet.
- Die Arbeitgeber müssen auch Behinderten eine Chance zur Wiedereingliederung bieten. Nur so können die verstärkten Wiedereingliederungsmassnahmen der IV erfolgreich sein. Zur Vermeidung von Invalidität müssen auch Anreize geschaffen werden, damit die Arbeitgeber gesundheitlich eingeschränkte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst im Betrieb behalten und dort weiterbeschäftigen. Zur Erreichung dieser Ziele braucht es eine Invaliden-Beschäftigungsquote mit Sanktionsmöglichkeiten bei Verstössen und einen besseren Kündigungsschutz im Krankheitsfall.

## **II. Löhne, die zum Leben reichen!**

In den letzten 15 Jahren sind die Reallöhne kaum gestiegen. Eine Mehrheit der Lohnabhängigen musste aufgrund der gestiegenen Krankenkassenprämien und der indirekten Steuern sogar Kaufkraftverluste hinnehmen. Insbesondere auf die Löhne von Neueinsteigern und auf die tiefen Löhne hat der Druck wegen der hohen Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren zugenommen.

Im Laufe der Neunziger Jahre haben die Unternehmen Lohnerhöhungen zunehmend nur noch auf individueller Basis gewährt. Diese Individualisierung der Lohnpolitik führt dazu, dass der Lohnerhöhungsspielraum vor allem für gut qualifizierte Beschäftigte und Kadermitglieder verwendet wird. Das explosionsartige Wachstum der Managerlöhne ist ein besonders besorgniserregender Auswuchs dieser Praxis. Die Individualisierung droht eine neue Form der Umverteilung von unten nach oben auszulösen und einen immer grösseren Graben zwischen tiefen und hohen Löhnen aufzureissen.

Die Einführung der Personenfreizügigkeit mit den Ländern der Europäischen Union hat die Gefahr von Lohnunterschreitungen zusätzlich erhöht.

Der SGB hat mit der Kampagne gegen Löhne unter 3'000 Franken netto monatlich erfolgreich Gegendruck ausgeübt mit der Folge, dass für Zehntausende von Personen die Löhne deutlich erhöht wurden. Ebenso ist es uns mit der Durchsetzung der flankierenden Massnahmen gelungen, die Arbeitsmarktkontrollen zu verstärken, den Gesamtarbeitsverträgen ein grösseres Gewicht zu geben und die gesetzliche Basis für staatliche Mindestlöhne (in Form von Normalarbeitsverträgen) zu schaffen. In den nächsten Jahren wird sich der SGB weiterhin intensiv dafür einsetzen, dass diese Massnahmen entschieden und wirksam umgesetzt werden.

Trotz der Erfolge der Mindestlohnkampagne verdienen in der Schweiz noch immer 7% aller Beschäftigten weniger als 3500 Franken pro Monat (2004). Diese tiefen Löhne sind eine wesentliche Ursache für die hohe Zahl von „working poor“ in der Schweiz. Höhere Mindestlöhne sind ein Teil einer Politik, welche das Phänomen der „working poor“ bekämpfen kann. Dazu gehört aber auch eine bessere Verteilung der Kosten der Kinderbetreuung, insbesondere durch höhere Kinderzulagen und die Befreiung von Kindern und Jugendlichen in Ausbildung von den Prämien an die Krankenversicherungen.

Frauen sind häufiger mit tiefen Löhnen und prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert: Bei 14% aller Frauen liegt der (auf eine Vollzeitstelle hochgerechnete) Lohn bei weniger als monatlich 3500 Franken. Die Lohndiskriminierung beschränkt sich jedoch nicht auf Tieflöhne. Auch höher qualifizierte Frauen erhalten für ihre Arbeit weniger Lohn als ihre Kollegen.

### **Forderungen:**

- Der Deckungsgrad mit Gesamtarbeitsverträgen muss in der Schweiz deutlich erhöht werden. Dabei müssen nach Qualifikation und Berufserfahrung differenzierte Mindestlöhne festgelegt werden. Mindestlöhne müssen ein Leben in Würde erlauben und regelmässig an die Lohnentwicklung angepasst werden.
- In Branchen, in denen keine Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen werden, müssen der Bund und die Kantone im Rahmen der flankierenden Massnahmen verbindliche Mindestlöhne festlegen. Die Behörden stehen in der Pflicht, den Öffnungsschritt des freien Personenverkehrs mit Mindestlöhnen sozial verträglich zu gestalten. Die Kontrollen der Arbeitsbedingungen sind zu verstärken. Die Gewerkschaften müssen in den kantonalen tripartiten Kommissionen eine Führungsrolle spielen.

- Noch ist der vom SGB geforderte Mindeststandard von 13 Monatslöhnen à 3500 Franken nicht in allen Gesamt- und Normalarbeitsverträgen realisiert. Zugleich genügt ein solcher Lohn nur knapp zum Leben. Die SGB-Verbände werden dringlich darauf hinwirken, dass dieser Mindeststandard in allen Branchen eingehalten wird.
- Berufsbildung und Erfahrung müssen von der Lohnpolitik honoriert werden. Deshalb müssen für Beschäftigte mit Ausbildung und Berufserfahrung die GAV-Mindestlöhne mindestens 4000 Franken betragen.
- Kinderzulagen sind zu erhöhen, damit sie die minimalen Kosten decken, welche Kinder verursachen. Zudem sind Kinder und Jugendliche in Ausbildung von den Prämien an die Krankenversicherungen zu befreien.
- Die gewerkschaftliche Lohnpolitik muss sich an der Teuerung und der Produktivitätsentwicklung orientieren. Aus der Addition dieser beiden Eckwerte ergibt sich die verteilungsneutrale Lohnerhöhung, die eine gebührende Teilnahme der Arbeitnehmenden am wirtschaftlichen Fortschritt sicherstellt. Generelle Lohnerhöhungen müssen in den Verhandlungen für die Gewerkschaften klare Priorität haben. Individuelle Lohnerhöhungen sind nur dann gerechtfertigt, wenn sie nach klaren, mit den Gewerkschaften ausgehandelten Kriterien gewährt werden. Der Teuerungsausgleich ist allen Beschäftigten zu gewähren. Nur so wird sichergestellt, dass sich die Kaufkraft der Lohnabhängigen trotz höherer Arbeitsproduktivität nicht verringert.
- Die öffentliche Hand darf öffentliche Aufträge nur an Unternehmungen vergeben, welche einem Gesamtarbeitsvertrag angeschlossen sind oder sonst orts- und branchenübliche Löhne bezahlen.
- Die Kontrollinstrumente gegen Lohndumping müssen verstärkt werden.
- Die Gewerkschaften setzen sich für Lohnsysteme ein, welche die Diskriminierung nach Geschlecht verhindern. Gleichzeitig müssen die Submissionsbestimmungen in diesem Sinne verschärft werden.
- Die Gewerkschaften unterstützen Lohnklagen ihrer Mitglieder, wo es um die Realisierung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern geht.

### **III. Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

Es sind in erster Linie die Arbeitnehmenden in niedriger beruflicher Stellung, welche erhöhten gesundheitlichen Risiken bei der Arbeit ausgesetzt sind. Der soziale Status ist immer noch massgebend für den Gesundheitszustand und letztlich die Lebenserwartung.

Während die Zahl der Berufsunfälle und Berufskrankheiten auch dank einer intensivierten Prävention am Sinken ist, sind berufsassoziierte Krankheiten markant angestiegen. Die Angst vor Stellenverlust, unberechenbare Arbeitsverhältnisse, überlange Arbeitszeiten und ein hoher Leistungsdruck sind Schlüsselfaktoren für die Zunahme der psychischen Erkrankungen. Die daraus entstehenden Krankheitskosten werden auf die Allgemeinheit überwälzt und die Betroffenen aus der Erwerbsarbeit gedrängt. Arbeitsbedingungen, welche die gesundheitlichen Risiken abfedern und zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit beitragen, gehen mit dem Ziel der Vollbeschäftigung einher.

Die Umsetzung der geltenden Bestimmungen über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist ungenügend. Der Vollzug des Arbeitsgesetzes fristet ein Schattendasein. Der mangelnde politische Wille, die Arbeitsbedingungen zu kontrollieren, die föderale Vollzugsorganisation und die komplexe Gesetzesstruktur verhindern einen effizienten Vollzug. Da die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen nicht genügend überwacht wird, wird die Berechtigung derselben angezweifelt. Deshalb sind die geltenden Bestimmungen zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmenden unter Druck geraten. Unter dem Deckmantel des Bürokratieabbaus wird eine Senkung des bestehenden Schutzniveaus angestrebt.

Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses ist auch in der Schweiz zu beobachten. Das ohnehin schon flexible Arbeitsrecht wird immer mehr durchlöchert. In einzelnen Branchen greifen die Unternehmungen verstärkt auf temporär beschäftigte Personen zurück. Die Temporärfirmen verleihen ihnen dabei Personal, das sie im Ausland rekrutiert haben. Auf diese Art missbrauchen die Unternehmungen die Personenfreizügigkeit, um stabile Arbeitsbedingungen zu untergraben. Immer mehr Personen werden davon bedroht, längerfristig aus dem stabilen Teil des Arbeitsmarktes ausgeschlossen zu werden und damit auch keinen Zugang zu guten Leistungen der Sozialversicherungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriere zu erhalten.

### **Forderungen:**

- Entscheidend für die Gesundheit und das Arbeitsklima ist eine Arbeitsorganisation und Geschäftsführung, die die Mitarbeitenden respektiert.
- Arbeitszeiten gehören auf ein für die Gesundheit und für die sozialen Bindungen verträgliches Mass begrenzt. Die immer noch gesetzlich vorgesehenen wöchentlichen Höchstarbeitszeiten in Gewerbebetrieben von 50 Wochenstunden müssen auf die Höchstarbeitszeiten der anderen Branchen reduziert werden. Überstunden müssen eine Ausnahmeerscheinung sein. Das Leisten von Überstunden soll zwingend mit einem höheren Zeitzuschlag oder Lohnzuschlag als den gesetzlich festgelegten abgegolten werden.
- Der Schutz und die Förderung der Gesundheit aller Arbeitnehmenden müssen am Arbeitsplatz ein stärkeres Gewicht erhalten. Noch heute sind ganze Branchen wie die Landwirtschaft oder das Flugpersonal vom Mindestschutz des Arbeitsgesetzes ausgeschlossen. Das Arbeitsgesetz muss auch für sie Anwendung finden. Der gesundheitliche Wert von Erholungs- und Ruhepausen muss in den Verhandlungen stärker gewichtet werden. Zum Schutze der Gesundheit braucht es bezahlte Erholungspausen von einer Stunde pro Arbeitstag.
- Planbare Arbeitszeiten und berechenbare Arbeitsverhältnisse sind die beste Prävention vor psychischer Krankheit. Arbeit auf Abruf muss mit einem verbindlicheren gesetzlichen Rahmen zurückgebunden werden. Damit auch solche Arbeitsverhältnisse für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer berechenbarer werden, braucht es eine verbindliche Ankündigungsfrist und eine zwingende Entschädigungspflicht für den Bereitschaftsdienst.
- Der SGB analysiert die Entwicklung der befristeten Arbeitsverträge und der Temporärarbeit sowie anderer kapazitätsorientierter Arbeitsverträge in den einzelnen Branchen und erarbeitet Vorschläge, wie verhindert werden kann, dass durch die vermehrte zeitlich befristete Anstellung stabile Anstellungen und planbare Arbeitsbedingungen untergraben werden.
- Der Vollzugsdruck insbesondere bei den Bestimmungen über den Gesundheitsschutz muss erhöht werden. Die Stärkung der Arbeitsinspektorate ist unabdingbar. In den kantonalen Arbeitsämtern ist die Bündelung der verschiedenen Kontrollen (flankierende Massnahmen, Schwarzarbeit, Arbeitsgesetz) unter einer gemeinsamen Kontrollinstanz zu fördern. Durch verstärkte interkantonale und sozialpartnerschaftliche Kooperationen müssen die Kantone ihre Kontrolltätigkeit intensivieren.
- Kollektive Verhandlungen müssen auch unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes gefördert werden. In den Vertragsverhandlungen müssen die Gewerkschaften vermehrt Gesundheitsanliegen einbringen und vertraglich verankern.

## **IV. Gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt für alle!**

### ***Benachteiligung der Frauen in der Erwerbswelt***

Frauen haben bei der Bildung stark aufgeholt und sind zahlenmässig stärker auf dem Arbeitsmarkt vertreten als noch vor einigen Jahren. Allerdings hat die durchschnittliche Stundenzahl der

erwerbstätigen Frauen stark abgenommen, was auf eine grosse Zahl kleiner Pensen schliessen lässt. Diese tiefe durchschnittliche Stundenzahl hat einerseits mit der schlechten Arbeitsmarktlage zu tun, andererseits ist es nach wie vor sehr schwierig, Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Übereinstimmung zu bringen. Folge ist eine zunehmende Ungleichheit zwischen Mann und Frau auf dem Arbeitsmarkt ab dem 30. Altersjahr. Frauen arbeiten meistens Teilzeit, während die Männer einer Vollzeitenerwerbstätigkeit nachgehen. Deshalb werden Frauen seltener als Männer mit Führungsaufgaben betraut, es stehen ihnen weniger Karrieremöglichkeiten offen.

### **Forderungen:**

- Um einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewährleisten, braucht es flächendeckend Tagesschulen und vorschulische Kinderbetreuungseinrichtungen. Das ist eine öffentliche Aufgabe, die allen erwerbstätigen Personen kostenlos zur Verfügung zu stellen ist.
- Um beiden Ehepartnern die Möglichkeit zu bieten, voll erwerbstätig zu sein, braucht es einen bezahlten Elternurlaub und eine Wiederbeschäftigungsgarantie nach einer bis zu zwei Jahren dauernden Kinderpause, die den Eltern den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben erleichtern soll.
- Die Karrieremöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte müssen so weit als möglich verbessert werden. Insbesondere sind Weiterbildungen in den Unternehmen so zu organisieren, dass Personen, die wegen Betreuungspflichten einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, ebenfalls daran teilnehmen können. Überstundenzuschläge müssen sinngemäss auch für Teilzeitbeschäftigte gewährt werden.

### **Diskriminierung nach Herkunft**

Die Diskriminierung nach Herkunft findet auf allen Stufen des schweizerischen Arbeitsmarktes statt. Sie fusst auf der arbeitsrechtlichen Stellung und geografischen Herkunft der MigrantInnen. Zu unterscheiden ist zwischen der effektiven (Berufsbildung, Einstieg ins Berufsleben und Anstellung, Lohn, Beförderung, berufliche Weiterbildung, etc.) und der grundlegenden, strukturellen Diskriminierung (Ausländerrecht, Aufenthaltsbewilligung, Anerkennung Ausbildung, etc.). Am härtesten treffen die Diskriminierungen die Frauen. Arbeitskräften ausländischer Herkunft werden tiefere Löhne als Schweizern und Schweizerinnen bezahlt, und sie sind in Kaderpositionen untervertreten. Migranten und Migrantinnen der ersten Generation werden nach wie vor stark benachteiligt, weil ihre Ausbildungen und Diplome in der Schweiz häufig nicht anerkannt werden. Da sie in strukturschwachen Branchen übervertreten sind, sind Migranten und Migrantinnen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die Diskriminierung ist bereits auf der Stufe der Kleinkindererziehung (Krippen), im Kindergarten und in der obligatorischen Schulzeit angelegt. Jugendliche mit Migrationshintergrund besuchen doppelt so häufig Real- oder Sonderschulen wie die anderen Jugendlichen. Sie haben deutlich grössere Schwierigkeiten, den Zugang zur Berufsbildung (Lehrstelle) und zum Arbeitsmarkt (Erstanstellung nach abgeschlossener Lehre) zu finden. Die Diskriminierung trifft alle Secondos, am ausgeprägtesten aber Jugendliche aus Nicht-EU-Staaten. Studien zeigen, dass die Chancen dieser Jugendlichen, auch zu einer Lehrstelle zu kommen, bei gleicher Qualifikation deutlich geringer sind als diejenigen der anderen Bewerberinnen und Bewerber. Hier spielt der Name eine entscheidende Rolle. Diese Ausschlussmechanismen haben häufig zur Folge, dass bereits integrierte Menschen desintegriert werden.

### **Forderungen:**

- Prekäre Aufenthaltsstatute begünstigen die Diskriminierung am Arbeitsplatz, weil sie es den Betroffenen verunmöglichen, sich zu wehren oder eine andere Stelle zu suchen. Alle prekären Aufenthaltsbewilligungen (Kurz- und Saisonaufenthalt) sind deshalb abzuschaffen. Ebenso muss eine Lösung für die Regularisierung des Aufenthalts gefunden werden für die Personen, die seit Jahren ohne Aufenthaltsrecht einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz nachgehen. Wer einer

Erwerbstätigkeit nachgeht, muss innerhalb der Schweiz über die volle Freizügigkeit verfügen, auch Menschen aus Nicht-EU-Staaten.

- Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildungen und Diplome, u.a. im Rahmen der Verordnungen zum Berufsbildungsgesetz.
- Auf nationaler Ebene müssen die Bestrebungen für ein Anti-Diskriminierungsgesetz (analog Gleichstellungsgesetz) vorangetrieben werden.
- Der SGB erarbeitet ein Aktionsprogramm mit dem Ziel, die Diskriminierungen von Migranten und Migrantinnen, insbesondere von Jugendlichen der zweiten und dritten Generation, zu beseitigen (Berufsbildung, Einstieg ins Berufsleben und Anstellung, Beförderung, berufliche Weiterbildung).
- Mit Hilfe der Gesamtarbeitsverträge können Lohndiskriminierungen bekämpft werden (Lohn, Beförderung, berufliche Weiterbildung, Anerkennung der Diplome).
- Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge muss auch das Engagement gegen Diskriminierung nach Herkunft eine Entscheidungsgrundlage bilden.
- Der SGB beteiligt sich an anti-rassistischen Informations- und Sensibilisierungskampagnen in der Arbeitswelt.
- Um allen Kindern unabhängig von ihrer Herkunft die gleichen Chancen zu gewähren, braucht es wie bereits erwähnt ein kostenloses, flächendeckendes Netz von Tagesschulen und vorschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen.

