

DELEGIERTENVERSAMMLUNG DES SGB VOM 6. NOVEMBER 2015

Bern, 6. November 2015

Forderungen der SGB-Delegiertenversammlung vom 6. November 2015

Löhne und Arbeitsplätze besser schützen – Bilaterale erhalten

Antrag: Zustimmung

Um die Löhne und Arbeitsplätze besser zu schützen, braucht es mehr Lohnkontrollen, eine wirksamere Prävention gegen Lohndumping, mehr Gesamtarbeitsverträge mit Mindestlöhnen und schärfere Bussen. Die älteren Arbeitnehmenden müssen besser gegen Kündigungen geschützt sein. Zur Verbesserung der beruflichen Möglichkeiten braucht es zudem mehr Mittel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für die Aus- und Weiterbildung. Die Schweiz als kleines Land mitten in Europa braucht gute und geregelte Beziehungen zur Europäischen Union EU. Die Bilateralen Verträge sind deshalb wichtig. Aber sie müssen den Arbeitnehmenden hierzulande nützen. Darum ist der Arbeitgebermissbrauch zu bekämpfen.

Druck auf Löhne und Arbeitsplätze

Lohndruck und Arbeitgebermissbrauch sind in der reichen Schweiz eine traurige Realität. Mit dem überbewertete Franken hat sich die Lage zugespitzt.

Die Hardliner unter den Arbeitgebern greifen den Lohn- und Arbeitnehmerschutz an. Der Bund will den Firmen bei seinen Beschaffungen neu erlauben, dass sie tiefere Löhne zahlen können als am Arbeitsort üblich sind (Herkunftsprinzip). Einzelne Schweizer Diplomaten wollen dem Druck der Ideologen in der EU-Kommission nachgeben und über die 8-Tage-Voranmeldung und die Kauttionen verhandeln.

Aus Arbeitnehmersicht besorgniserregend sind die Forderungen der rechtskonservativen Kräfte nach einem fremdenpolizeilichen Kontingentsystem. Tieflohnstellen, Schwarzarbeit und prekäre Arbeitsbedingungen wären an der Tagesordnung – wie unter dem früheren System. Rund ein Drittel der Arbeitsstunden in unserem Land wird von Berufstätigen ohne Schweizer Pass geleistet. Eine Diskriminierung nach Staatsangehörigkeit würde die Lage aller Arbeitnehmenden verschlechtern.

Die Einführung der Flankierenden Massnahmen war für die Schweiz ein Fortschritt. Erstmals werden die Löhne und Arbeitsbedingungen in den Firmen flächendeckend kontrolliert. Erstmals werden Arbeitgeber, die zu tiefe Löhne zahlen, gebüsst. Doch der Schutz vor Lohndruck und Arbeitgebermissbrauch hat zahlreiche Lücken. Heute werden die Firmen nur alle 25 Jahre kontrolliert – in gewissen Regionen (wie der Ostschweiz) sogar nur fast alle 50 Jahre, wie die Kontrollquoten im FlaM-Bericht des Seco zeigen. Die Bussen sind zu tief. Fast die Hälfte der Arbeitnehmenden ist nicht durch Mindestlöhne geschützt. Die Probleme der älteren Arbeitnehmende haben sich vergrössert.

Besserer Schutz der Löhne und Arbeitsplätze

Die Schweiz braucht einen besseren Schutz der Löhne und der Arbeitsplätze. Die beruflichen Möglichkeiten müssen verbessert werden. Die Angriffe auf den Schutz der Löhne und der Arbeitsplätze müssen wir abwehren.

Gegen Arbeitgebermissbrauch und Lohndumping braucht es mehr Kontrollen, eine wirksamere Prävention, schärfere Bussen und eine grössere Abdeckung mit Mindestlöhnen. Die älteren Arbeitnehmenden müssen besser vor Kündigungen geschützt werden.

Zur Verbesserung der beruflichen Möglichkeiten braucht es zudem mehr Mittel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für die Aus- und Weiterbildung.

Isolation und Abschottung würden die Probleme verstärken. Die Schweiz als kleines Land mitten in Europa braucht gute und geregelte Beziehungen zur Europäischen Union EU. Die Bilateralen Verträge sind deshalb wichtig. Aber sie müssen den Arbeitnehmenden hierzulande nützen. Darum ist der Arbeitgebermissbrauch zu bekämpfen.

Mehr Schutz

Mehr Kontrollen

Pro Jahr müssen 20 Prozent der Schweizer Arbeitgeber kontrolliert werden. Das entspricht einer Kontrolle alle 5 Jahre. Bei den Entsendefirmen braucht es eine Kontrollquote von 50 Prozent pro Jahr.

Verstärkte Prävention

Eines der besten Mittel gegen Dumping besteht darin, die Aufträge nur an Firmen zu vergeben, die korrekte Löhne zahlen. Eine funktionierende Prävention ist ein Schlüsselement zum Schutz der Löhne. Dazu braucht es folgende Massnahmen:

- Aussagekräftige GAV-Bescheinigungen über Firmen mit u.a. folgendem Inhalt: Zeitpunkt und Art der Kontrolle, deren Ergebnis (Umfang und Charakterisierung allfälliger Verstösse), Informationen über beglichene und offene Forderungen gegenüber der Firma.
- Ein funktionierendes Berufsregister, in welchem die Informationen aus den GAV-Bescheinigungen aufgeführt und für öffentliche sowie private Auftraggeber einsehbar sind.
- Für einen öffentlichen Auftrag braucht es einen Register-Nachweis der Firmen, dass sie die Schweizer Arbeitsbedingungen einhalten bzw. nicht gegen Lohn- und Arbeitsbedingungen verstossen. Die Gesetze bei Bund und Kantonen müssen entsprechend angepasst werden.
- Bei öffentlichen Beschaffungen muss die Zahl der Subunternehmerstufen auf 1 Stufe bzw. 2 Stufen (bei Generalunternehmen) beschränkt werden.
- Bund und Kantone wenden bei den Beschaffungen konsequent die GAV-Arbeitsbedingungen an. Für die übrigen Branchen legen sie Minimalarbeitsbedingungen fest. Euro-Löhne sind unzulässig. Anbieter, die Euro-Löhne bezahlen, werden vom Beschaffungswesen ausgeschlossen. Ebenso Anbieter, welche einen beträchtlichen Teil ihrer Arbeitnehmenden mit Verträgen von „Arbeit auf Abruf“ an sich binden.
- Die Kantone müssen die Informationen im Melde- und Bewilligungsverfahren (Löhne, Einsatzorte u.a.) systematisch überprüfen und Verdachtsfälle auf Lohndumping oder Scheinselbständigkeit den Kontrollorganen melden.

Schärfere Bussen, bessere Instrumente

Die Kontrollen nützen wenig, wenn die Löhne nicht durchgesetzt werden können. Deshalb braucht es wirksame Durchsetzungsinstrumente. Diese müssen verbessert werden.

- Der Bund muss die Bussen (Administrativsanktionen) gegen Lohnverstösse im Gesetz von 5'000 auf 30'000 Fr. erhöhen.
- In den AVE GAV muss die Hinterlegung von Kautionen systematisch eingeführt werden. Wer die in AVE GAV vorgeschriebene Kaution nicht hinterlegt, muss gebüsst oder gesperrt werden.
- Bei Scheinselbständigkeit muss der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer gebüsst werden.
- Verbesserungen im Vollzug: Kontrolleure müssen Arbeitsunterbrüche verfügen, wenn klare Verdachtsmomente für einen Missbrauch vorliegen – bis der Nachweis der korrekten Lohnzahlung erbracht ist. Da unseriöse Firmen oft ohne schriftliche Arbeitsverträge, mit Barlohnzahlungen und/oder teilweiser Rückzahlung von Löhnen die Bestimmungen zu den Schweizer Löhnen zu umgehen versuchen, ist eine Beweislastumkehr nötig. Firmen müssen anhand von Bankbelegen die korrekte Auszahlung nachweisen.
- Arbeitnehmende, Personalvertretungen und Vertrauensleute, die Missstände aufdecken und sich gegen Missbräuche einsetzen, müssen besser vor Entlassungen geschützt werden.
- Die Sozialpartner haben eine aktive Rolle in der Umsetzung der FlaM. Dies gilt insbesondere für den Schutz der Arbeitsbedingungen in den Firmen. Häufig wenden sich Arbeitnehmende bei Vorliegen von Missständen oder Verdachtsfällen an die Institutionen und Personen, die mit dem Vollzug der GAV beauftragt sind. Ihnen sind deshalb Zutrittsrechte am Arbeitsplatz zu gewähren.

Mindestlöhne, Stärkung der GAV

Einen Lohnschutz per GAV gibt es heute nur für die Hälfte der Arbeitsverhältnisse. Anstatt: Heute ist nur die Hälfte der Löhne durch einen GAV geschützt. Obwohl die Schweiz hohe Löhne hat, die besonders geschützt werden müssen, sind die Hürden für einen besseren Schutz in den GAV (Allgemeinverbindlich-Erklärung) und für Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen NAV hoch.

- Abbau der Hürden bei der Allgemeinverbindlich-Erklärung AVE. Prioritär ist die Abschaffung des Firmenquorums, das die grösste Hürde darstellt (mindestens 50 Prozent der Firmen in GAV als Bedingung für AVE).
- Sozialpartner müssen Antrag auf erleichterte AVE stellen können.
- Einfachere Einführung und Verlängerung eines NAV – kein aufwendiger Dumpingnachweis.
- Korrekte Richtlöhne bei den Lohnkontrollen – keine Toleranzen und Abschläge.
- AVE GAV mit guten Mindestlöhnen, insbesondere im Gartenbau, im Strassentransport, im Detailhandel, in der Kinderbetreuung und im Journalismus in der Deutschschweiz.
- Wer staatliche Subventionen erhält oder Dienstleistungen im Auftrag der öffentlichen Hand erbringt, muss mit repräsentativen Gewerkschaften einen GAV aushandeln, der die üblichen Arbeitsbedingungen absichert. Kommt kein GAV zustande, erlässt der Bund einen verbindlichen NAV. Für Bundesbetriebe und konzessionierte Betriebe soll eine GAV-Verhandlungspflicht gelten.

Verstärkter Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende

Einen besonderen Schutzbedarf haben die älteren Arbeitnehmenden. Wenn sie einmal die Stelle verloren haben, ist es für sie besonders schwierig, wieder eine zu finden. In den GAV gibt es viele Beispiele für einen vom Lebens- und Dienstalter abhängigen besseren Kündigungsschutz. Das soll künftig für alle gelten.

- Schutz vor Kündigung durch längere Kündigungsfristen für Berufstätige ab 50 Jahren mit einer langjährigen Betriebszugehörigkeit
- Recht auf Anrufung der Betriebskommission (oder der Arbeitnehmerorganisation), bevor eine Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden kann (wie im GAV Basler Chemie).
- Bessere Begründungspflicht (z.B. Darlegung von wirtschaftlichen Gründen im Detail).

Bessere berufliche Möglichkeiten

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich in den letzten Jahren verbessert, doch nach wie vor ist es für viele Familien schwierig, Berufs- und Familienleben aufeinander abzustimmen. Insbesondere bei der familienergänzenden Kinderbetreuung besteht Handlungsbedarf. Denn der Anteil, den Familien in der Schweiz an deren Vollkosten tragen, ist im internationalen Vergleich sehr hoch. Zudem sind die Arbeitsbedingungen des Personals zuweilen mangelhaft, was sich negativ auf die Qualität der Betreuung auswirken kann.

- Mehr Mittel der öffentlichen Hand, damit die schul- und familienergänzende Kinderbetreuung bezahlbar und die Angebote bedürfnisgerecht sind.
- Gute Arbeitsbedingungen für das (Betreuungs-)Personal. Es braucht einen AVE GAV in der Kinderbetreuung.

Bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Eine Aus- und Weiterbildung – insbesondere im Erwachsenenalter – ist teilweise mit grossen Hürden verbunden. Das muss sich ändern.

- Beteiligung der öffentlichen Hand bei der Finanzierung von erwachsenengerechten Vorbereitungskursen für Abschlüsse der beruflichen Grundbildung (EFZ/EBA).
- Bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Erwachsene, insbesondere durch die Einrichtung eines Solidaritätsfonds, um die Weiterbildung älterer AN zu fördern (s. Forderung Konferenz ältere AN).
- Ausbau von Angeboten der Nachholbildung und der Validierung von Bildungsleistungen sowie Abbau von bestehenden Hürden bei der Validierung von Bildungsleistungen (Vereinfachung des Verfahrens, Senkung der Anforderungen, Ausbau der Betreuung).
- Ausbau des Zugangs für Erwachsene zu unentgeltlicher Laufbahnberatung bzw. Standortbestimmung, u.a. im Rahmen der ALV (s. Forderung Konferenz ältere AN).
- Ausbau der Ausbildungszuschüsse im Rahmen der ALV.
- Die Möglichkeiten für Erwachsene, zu einer Ausbildung und zu einem Berufsabschluss zu kommen, müssen verbessert werden (Verbesserungen bei Nachholbildung, Validation des acquis u.a.)