

Das Schwungrad der Veränderung in Gang bringen.

4 x 6 Forderungen gegen die Verknechtung durch Arbeit

Die Beiträge dieses Buches dokumentieren und analysieren, unter welchen Bedingungen Arbeit heute geleistet wird – in der Schweiz und weltweit, bezahlt und unbezahlt. Arbeit nimmt für die Lebensgestaltung, die materielle Lage und die sozialen Perspektiven der einzelnen Menschen eine zentrale Rolle ein. Die Art, wie Arbeit organisiert ist, bestimmt wesentlich die gesamten sozialen Verhältnisse. Weil wir in einer kapital- und profitorientierten Gesellschaft leben, kann sich das Potenzial dessen, was Arbeit für den Menschen bedeuten kann, nicht entfalten. Nur allzu oft kommen die Aspekte der Kooperation, des Selbstausdrucks, der Entwicklung und des Lernens in der Arbeit unter die Räder. So wird für viele Menschen Arbeit gleichbedeutend mit Mühsal und Unfreiheit, mit Verknechtung. In vielen Ländern hat die Erwerbsarbeit prekären Charakter, ist gesundheitsschädigend, und die Menschenrechte werden in grober Weise missachtet (siehe Beiträge ›Erwerbsarbeit im Kontext der Globalisierung‹ und ›Die Welt im Kleiderschrank‹). Wenn Menschen aus diesen Ländern zu uns kommen, um hier ein besseres Auskommen für sich und ihre Familien im Herkunftsland zu finden, geht es ihnen oft nicht besser. Manche kommen ohne Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung und verrichten dann hier als illegalisierte Billigstarbeitskraft jene Tätigkeiten, für die sonst niemand gefunden werden kann (siehe Beiträge ›Vom helvetischen Flüchtling bis zu neuen Formen neukolonialer Knechtschaft in der Landwirtschaft‹, ›Lohndumping und Schwarzarbeit unter den Bedingungen der Freizügigkeit‹, ›Prekäres Arbeiten als Sans-Papiers im Privathaushalt‹).

Bei uns werden Frauen in der Erwerbsarbeit nach wie vor lohn-mässig diskriminiert (siehe beispielsweise Beitrag ›Was macht Erwerbsarbeit so wichtig?‹). Durch die Tatsache, dass die Tieflohnbranchen vor allem Frauenbranchen sind, wird diese Ungerechtigkeit noch verstärkt (siehe Beitrag ›Individualisierung, Flexibili-

* Iris Bischel, Urs Chiara, Silvia Domeniconi, Ruth Gurny, Katharina Prelicz, Beat Ringger, Ueli Tecklenburg.

sierung und Prekarisierung: Zur Dynamik der Erwerbsarbeit«). Im Falle von Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung dominiert eine Politik, die auf Zwang und Unfreiwilligkeit basiert und oft die Abdrängung betroffener Personen in prekäre Arbeitsstellen beinhaltet (siehe Beitrag »Hauptsache Arbeit: Der aktivierende Sozialstaat zwischen Arbeitszwang und Hilfe«).

Die fehlende Mitsprache/Mitentscheidung der Arbeitenden geht Hand in Hand mit der Produktion eines hohen Volumens an überflüssiger Arbeit. Das ist insbesondere in der Finanzwirtschaft der Fall, aber auch in Zusammenhang mit der gewollten kurzen Lebensdauer vieler Konsumgüter (siehe Beitrag »Die Erwerbsarbeitsblase«).

Im Bereich der bezahlten Care-Arbeit finden sich vielerorts schlechte Arbeitsbedingungen (siehe Beitrag »Die Logik der Care Arbeit – Annäherung einer Ökonomin«). Bei Anstellungen in privaten Haushalten muss weitgehend von einem rechtlichen Niemandsland gesprochen werden, oft wird diese Arbeit auf Migrantinnen ohne geregelten Aufenthaltsstatus abgeschoben (siehe Beiträge »Die Logik der Care Arbeit – Annäherung einer Ökonomin«, »Rationalisiert, rationiert und prekarisiert: Die Situation der Care-Arbeiterinnen in der Spitex«).

Ein grosses gesellschaftliches Problem stellt die Ungleichverteilung der Erwerbsarbeit und der Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen dar. Und dies gleich in dreifacher Hinsicht: durch die Schlechterbezahlung der Frauen, die immer noch ungenügend ausgebaut öffentliche Infrastruktur zur Betreuung von Kindern und alten Menschen und durch die mehrheitliche Übernahme der unbezahlten Care-Arbeit durch Frauen (siehe Beitrag »Unsichtbares Mitdenken«). Alle diese Missstände sind die Folge gesellschaftlicher Arrangements. Das Kapital droht alle Prozesse zu dominieren und richtet sie auf die Profitmaximierung statt auf die Schaffung sozialer Wohlfahrt aus (siehe Beiträge »Vorrang der Arbeit vor dem Kapital«, »Die Sonne der Arbeit«).

Gutes Leben für alle statt Profit für wenige

Eine Gesellschaft, in der die Menschen und nicht die Profitmaximierung im Zentrum stehen, muss erst noch geschaffen werden. Eine Gesellschaft, in der die Care-Arbeit die ihr gebührende zentrale Stellung erhält, muss erst noch erkämpft werden. Der Weg dahin erfordert Geduld, Fantasie und Mut zu Auseinandersetzungen. Vorhandene Spielräume müssen gefunden und verteidigt werden. In unseren Köpfen muss Raum entstehen, um über Lösungen nachden-

ken zu können, mit denen ein Wirtschaften und Leben jenseits der Logik der Kapitalverwertung geschaffen wird. Viele von uns fühlen sich kolonialisiert von langen Jahren neoliberaler Vorherrschaft, die nicht nur die realen Verhältnisse, sondern auch die Diskurse beherrscht hat und immer noch beherrscht. Manche liessen sich über lange Jahre irreleiten vom Argument, Arbeitsplätze gingen verloren, wenn unsere Forderungen und Visionen umgesetzt würden. Mittlerweile wissen wir, dass ganz andere Mechanismen wirksam sind, wenn einige wenige im Interesse ihrer kurzfristigen Profitmaximierung viele in die Armut treiben. Die gegenwärtigen Krisen des Kapitalismus zeigen das in aller Deutlichkeit.

Wenn wir das Schwungrad der Veränderung in Gang setzen wollen, müssen wir auf verschiedenen Ebenen ansetzen. Zuallererst und unmittelbar muss der materielle Schutz der Einzelnen sowohl in ihrer Erwerbs- als auch Care-Giver-Rolle ausgebaut werden. Nur so haben die Leute Kraft, Lust und Vertrauen, um Veränderungen an die Hand zu nehmen oder zu unterstützen. Zweitens müssen die individuellen Perspektiven der Menschen verbessert werden. Das schafft Raum für Alternativen. Neben diesen Verbesserungen, die auf Ebene der einzelnen Individuen anvisiert werden, muss drittens gegen die Ausgrenzung und Diskriminierung ganzer Gruppen oder Kategorien von Menschen vorgegangen werden und last but not least braucht es viertens Anstrengungen, um der Forderung nach dem Vorrang der Arbeit vor dem Kapital zum Durchbruch zu verhelfen. Diese vier Ebenen, zu denen wir nachfolgend je sechs Forderungen präsentieren, sind ineinander verschränkt und können und sollen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Sie bergen je ihr eigenes Veränderungspotenzial. Was wann gesellschaftlich eingebracht werden kann, wann welche dieser Veränderungen erfolgreich implementiert werden können, muss situativ ermittelt werden.¹

I. Unmittelbarer Schutz der Menschen in ihrer Erwerbs- und Care-Giver-Rolle

1. Gesetzliche Verankerung von Mindestlöhnen in der Höhe von minimal 60 Prozent des Medianlohnes.

In der reichen Schweiz gibt es nach wie vor ein massives Problem mit tiefen Löhnen: Jeder zehnte Arbeitnehmende muss zu einem Tieflohn arbeiten, der selbst bei einer 100-Prozent-Stelle nicht zum Leben reicht. Gemäss der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) arbeitet für einen Tieflohn, wer weniger als zwei Drittel des sogenannten Medianbruttolohns²

verdient. Für die Schweiz lag die Tieflohngrenze 2012 bei 4000 Franken brutto pro Monat bei 40 Wochenstunden. 2010 mussten 6,9 Prozent der männlichen und 19,1 Prozent der weiblichen Arbeitnehmenden mit einem tiefen Lohn auskommen. Eine Volksinitiative zur Verankerung von Mindestlöhnen kommt im Jahre 2014 zur Abstimmung.

2. Massive Verkürzung der Wochenerwerbsarbeitszeit

Im europäischen Vergleich ist die Erwerbsarbeitswoche in der Schweiz sehr hoch. Im Zusammenspiel mit der unbezahlten Arbeit ergibt sich so eine hohe Belastung, unter der insbesondere Frauen zu leiden haben. Auch wenn in der Schweiz verschiedene Vorstösse rund um eine Arbeitszeitverkürzung in den letzten Jahren immer wieder scheiterten, muss an der Forderung festgehalten werden. Die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit und die damit verbundene Umverteilung der Arbeit ist und bleibt ein wichtiges gesellschaftliches Anliegen und steht den Arbeitnehmenden als ›Rendite des Fortschritts‹ zu.³

3. Ausdehnung der Betreuungsgutschriften in der AHV

Bislang wird die unbezahlte Erziehungs- und Betreuungsarbeit nur jenen Versicherten gutgeschrieben, die Kinder betreuen, welche unter ihrer elterlichen Sorge stehen und nur, bis diese 16 Jahre alt sind. Diese Einschränkung diskriminiert neue Lebens- und Familienformen und stellt eine Geringschätzung jener Personen dar, die Betreuungsarbeit für erwachsene Menschen leisten. Die Betreuungsgutschriften müssen auf unverheiratete Lebenspartner/innen und weitere nahestehende Personen ausgedehnt werden. Neben Kindern unter 16 Jahren soll auch die Betreuung von erwachsenen pflegebedürftigen Haushaltmitgliedern angerechnet werden.⁴

4. Verbesserung der Situation für Menschen mit tiefen Einkommen im Bereich der zweiten Säule

Weil man ursprünglich davon ausging, dass in der Alterssicherung die AHV die Grundsicherung übernehme und die zweite Säule die höheren Einkommen im Alter sichere, wurden ein Koordinationsabzug und ein Mindestjahreslohn, die sogenannte Eintrittsschwelle, eingeführt. Im Jahre 2013 liegt der Koordinationsabzug bei CHF 24'570, der Mindestjahreslohn bei CHF 21'060. Diese beiden Regeln führen nun aber dazu, dass Arbeitnehmende mit kleinen Einkommen oder mit kleinen Erwerbsarbeitspensen im Hinblick auf ihre spätere Alterssicherung benachteiligt sind und keine zweite Säule aufbauen können. Wie die Zahlen der Pensionskassenstatistik

(Bundesamt für Sozialversicherungen, 2012) zeigen, sind 80 Prozent der Erwerbstätigen, die Löhne unter der BVG-Eintrittsschwelle und unter dem Koordinationsabzug erzielen, Frauen. Dies ist hauptsächlich auf Teilzeitarbeit zurückzuführen, die gewählt wird, um familiäre Care-Aufgaben mit einem Erwerb vereinbaren zu können.⁵

5. Bezahlter Elternurlaub

Nach jahrzehntelangem Kampf haben erwerbstätige Frauen seit 2005 während 14 Wochen nach der Geburt einen gesetzlichen Anspruch auf 80 Prozent des zuletzt erzielten Verdienstes. Väter haben jedoch noch keinen Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Die Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) schlägt eine Elternzeit von sechs Monaten vor. Beide Elternteile haben dabei Anspruch auf je einen Monat Urlaub. Die restlichen vier Monate kann ein Paar unter sich aufteilen (Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen, 2010).

6. Echter Kündigungsschutz

Sind Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen geplant, muss mit Belegschaft und Gewerkschaften über alternative Lösungsmöglichkeiten verhandelt werden. Eine Kündigung gegenüber einzelnen MitarbeiterInnen darf nicht ohne ein vorgängiges, protokolliertes Mitarbeitergespräch und eine mindestens dreimonatige Bewährungsfrist erfolgen. Befristete Arbeitsverhältnisse sowie Temporärarbeit am gleichen Arbeitsort werden bei mehrmaliger Verlängerung automatisch in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt. Mitglieder von Personalkommissionen und von den Gewerkschaften nominierte Vertrauensleute benötigen unbedingten Kündigungsschutz, damit sie ihre Aufgabe tatsächlich wahrnehmen können.

II. Verbesserung der individuellen Perspektiven der Menschen

1. Schluss mit der Angst vor der Aussteuerung

Für viele Menschen ist die jetzige Regelung der Arbeitslosenversicherung ungenügend. Vor allem für ältere Arbeitnehmende ist der Verlust der Erwerbsarbeit verbunden mit grossen Existenzängsten und der Befürchtung, von der Sozialhilfe abhängig zu werden. Wir fordern die Schaffung einer einzigen Sozialversicherung, die allen Bewohnerinnen und Bewohnern der Schweiz die materielle Existenz sichert. Die Versicherung basiert auf der Vorstellung der Gegenseitigkeit: Die Gesellschaft ist verpflichtet, den Menschen gute Arbeit

im Sinne der ILO (siehe Beitrag ›Decent Work als Kompass‹) zur Verfügung zu stellen, im Gegenzug sind die Menschen verpflichtet, solche Arbeit zu leisten. Die Einzelheiten werden im Denknnetz Buch ›Die Grosse Reform: Die Schaffung einer Allgemeinen Erwerbsversicherung AEV‹ (Gurny & Ringger, 2009) beschrieben.⁶

2. Bezahlte und sozial abgesicherte Weiterbildung

Die Weiterbildungslandschaft in der Schweiz ist sehr heterogen, es gibt keine nationale Weiterbildungspolitik und kein gesetzlich verankertes Recht auf sozial abgesicherte Weiterbildung. Bereits 2005 forderte die Nationale Unesco-Kommission in ihrem Bericht unter anderem: »In den nächsten fünf Jahren sind gesamtschweizerische gesetzliche Grundlagen für die Erwachsenenbildung/Weiterbildung zu schaffen. (...) Ausgangshindernisse müssen beseitigt und der gleichberechtigte Zugang zur Weiterbildung während des ganzen Lebens muss für alle Bevölkerungsgruppen ohne Diskriminierung nach Geschlecht, Alter, sozialer, ethnischer oder religiöser Herkunft gewährleistet sein« (Nationale Unesco-Kommission, 2005: 66f.). Die Forderungen der Nationalen Unesco-Kommission sind auch fast zehn Jahre nach ihrer Publikation (leider) immer noch unerfüllt und immer noch gültig.

3. Recht auf bezahlten Urlaub bei Erkrankung von Familienmitgliedern oder bei Ausfall des üblichen Betreuungsarrangements für pflegebedürftige Familienmitglieder

Pflegende Angehörige brauchen Unterstützung und gesellschaftliche Anerkennung für das, was sie tun. Ein wichtiger Punkt ist die verbesserte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Wenn ein Kind oder ein erwachsenes Familienmitglied schwer erkrankt oder das bisherige Pflegearrangement plötzlich ausfällt, gibt es gemäss schweizerischer Gesetzgebung kein Anrecht auf einen ausreichend langen bezahlten Pflegeurlaub. Das bringt viele Betroffene in grosse Bedrängnis. Weiter braucht es ein Recht auf vorübergehende Pensenreduktionen mit der Perspektive, bei veränderter Situation das Erwerbseinkommen wieder aufstocken zu können, wie es beispielsweise in Schweden, Belgien und Frankreich der Fall ist. Dazu sind Anpassungen sowohl im Arbeitsrecht wie auch im Sozialversicherungssystem nötig.

4. Rechtliche Verankerung der flächendeckenden, qualitativ guten und zahlbaren Angebote für betreuungs- und/oder pflegebedürftige Personen und ihre Familienmitglieder

Viele Familienmitglieder – zumeist Frauen – leisten unbezahlte

Betreuungsarbeit für ihre älteren pflegebedürftigen Familienmitglieder. Damit diese Betreuungssysteme nicht wegen Überlastung zusammenbrechen, sind eine gute Spitexversorgung und weitere Entlastungsangebote von grösster Bedeutung. Es braucht deshalb die Sicherheit, dass wohnortsnahe, qualitativ gute und zahlbare Angebote für die pflegebedürftigen Personen und ihre Familienmitglieder vorhanden sind.

5. Bessere Arbeitsbedingungen im öffentlichen und privaten Care-Bereich

In Spitälern, Kliniken, Heimen und in der Spitex steht das Personal unter hohem Arbeitsdruck. Während jedoch im öffentlichen Bereich einigermaßen anständige Arbeitsbedingungen bestehen (z.B. fixe Arbeitspensen, Löhne, bezahlte Wegzeiten, kohärente Dienstpläne), sind die Arbeitsverhältnisse in den profitorientierten privaten Spitexorganisationen und Betreuungsdiensten teilweise äusserst prekär. Ein verbessertes öffentliches Angebot hilft, solche profitorientierten Angebote auszutrocknen, wie das in skandinavischen Ländern der Fall ist. Gleichzeitig müssen die rechtlichen Ansprüche betroffener ArbeitnehmerInnen konsequent durchgesetzt werden. Existenzsichernde Arbeitsbedingungen müssen flächendeckend durchgesetzt werden – zum Beispiel mit Gesamtarbeitsverträgen, die das Niveau der öffentlichen Gesundheitsversorgung zur verbindlichen Norm erheben.

6. Bedingungsloses Sabbatical für alle

Neben der Verkürzung der Wochen- respektive Jahresarbeitszeit ist eine Auszeit für alle wichtig. Sie schafft einen spürbaren Zugewinn an Freiheit für alle und schafft Spielräume für die individuellen Ziele der Menschen (siehe Beitrag ›Der Kampf um Decent Work: Das Beispiel der Clean Clothes Campaign‹ für die Details des Modells).

III. Kampf gegen Ausgrenzungen und Diskriminierungen

1. Gleiche Löhne für Mann und Frau

Das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit ist in der schweizerischen Bundesverfassung⁷ verankert, und das Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann konkretisiert diesen Verfassungsauftrag zur rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben für alle öffentlichen wie auch privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse. Trotzdem kommt es immer wieder zu Diskriminierungen: Frauen verdienen in der Privatwirtschaft

im Durchschnitt rund 24 Prozent weniger als Männer. Rund 64 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenzen basieren nur auf dem Kriterium Geschlecht und sind somit reine Diskriminierung. Das ist stossend. Wenn der auf freiwilliger Basis beruhende Lohn-gleichheitsdialog (www.lohngleichheitsdialog.ch), der seit 2009 im Gange ist, nicht bald substanzielle Fortschritte erzeugt, sind zwin-gend gesetzliche Instrumente zur Durchsetzung der Lohn-gleichheit zu schaffen (siehe dazu auch Olympe. Feministische Arbeitshefte zur Politik, 2009).

2. Aufhebung der Nachteile aus der Übernahme unbezahlter Care-Arbeit

Wer unbezahlte Betreuungsverpflichtungen übernimmt, muss heute bei Ausbildungen und auf dem Arbeitsmarkt mit Nachteilen rechnen. Wer sich um andere kümmert, soll hinsichtlich der Erwerbsarbeit, der finanziellen Unabhängigkeit und der sozialen Absicherung nicht benachteiligt sein. Geleistete Care-Arbeit muss bei der Anstellung, LohnEinstufung und Beförderung als qualifizierende Erfahrung berücksichtigt und angerechnet werden.

3. Genügend Mittel in die öffentliche Care-Infrastruktur für betreuungsbedürftige Familienmitglieder⁸

Es kann nicht genügend oft gesagt werden: Die überproportionale Verpflichtung der Frauen, unbezahlte Care-Arbeit zu leisten, führt unweigerlich in die Benachteiligung in der Erwerbsarbeit. Frauen müssen sicher sein, dass die öffentliche Care-Infrastruktur gute Angebote bereitstellt. Das bedeutet, dass genügend öffentliche Mittel vorhanden sind, die in diese Infrastruktur investiert werden.

4. Organisation der Frauen im bezahlten Care-Bereich

Es ist von grosser Wichtigkeit, dass sich die Frauen im bezahlten Care-Bereich organisieren. Im Gesundheits- und Sozialbereich zeigen die Anstrengungen der Gewerkschaften einige Erfolge. Schwieriger ist die Situation im Fall der Hausangestellten, deren Arbeitsbedingungen trotz NAV oft sehr prekär sind (siehe Beitrag ›Prekäres Arbeiten als Sans-Papiers im Privathaushalt‹ in diesem Buch). Die Organisierung der Angestellten in privaten Haushalten gestaltet sich besonders schwierig, weil sie von der Aussenwelt isoliert sind und in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zu ihren ArbeitgeberInnen stehen. In Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften, MigrantInnenvereinigungen und Anlaufstellen für papierlose Frauen müssen neue Wege gegangen werden, um die Frauen zu erreichen.⁹

5. Limitierung der Lohnspreizungen in privaten und (teil)privatisierten öffentlichen Unternehmen

Die Lohnspreizung hat seit den 1980er Jahren in der Schweiz massiv zugenommen: Betrug die durchschnittliche Lohnbandbreite in grossen Schweizer Unternehmen im Jahr 1984 noch 1:6, stieg sie bis im Jahr 1998 auf 1:13 an und im Jahr 2011 gar auf das skandalöse Verhältnis von 1:93. Diesem Prozess der massiven Abzockerei muss mit gesetzlichen Massnahmen Einhalt geboten werden.¹⁰

6. Würdige Arbeit / Aktivität auch bei Erwerbslosigkeit

Wie im Beitrag ›Hauptsache Arbeit: Der aktivierende Sozialstaat zwischen Arbeitszwang und Hilfe‹ in diesem Buch gezeigt wird, ist die Logik der Integrationsmassnahmen insbesondere im Bereich der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe stark mit dem Bild des ›unternehmerischen Selbst‹ verbunden und wird unbesehen auf die Erwerbslosen übertragen. Entsprechen die Erwerbslosen diesem Bild nicht oder nur in ungenügender Weise, werden Integrationsmassnahmen vielmals zur Sanktion. Zwang zur Aktivierung ist jedoch nicht nur ineffizient im Hinblick auf eine soziale und berufliche Integration, sondern verletzt auch die Würde der betroffenen Personen. Das Angebot an Aktivierungsaktivitäten muss auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmt sein und nicht die ›Bedürfnisse‹ auf das vorhandene Angebot. Der Fokus muss auf die Verbesserung der Qualifikationen gelegt werden. Schliesslich ist auch in diesem Bereich die Respektierung grundsätzlicher Rechte einzufordern und den betroffenen Personen ein Verhandlungsspielraum in Bezug auf die Arbeitsbedingungen zuzugestehen.

IV. Vorrang der Arbeit vor dem Kapital

1. Verankerung der Mitbestimmung der Arbeitnehmenden

Die Mitbestimmung der Belegschaften vom Arbeitsplatz über den Betrieb bis zur Unternehmensebene ist auch bei transnationalen Unternehmungen gesetzlich zu verankern.¹¹ Mitbestimmung muss auch das Recht der Belegschaft umfassen, über alle relevanten Informationen zu Firmenpolitik und Geschäftslage informiert zu werden, sowie das Recht, Anliegen in Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit diskutieren zu können. Diese Forderungen haben auch mehr als 40 Jahre nach dem letztmaligen Versuch, die Mitbestimmung via Volksinitiative in der Verfassung zu verankern, nichts von ihrer Aktualität verloren.¹²

2. Stärkung und Sicherung der Gewerkschaftsrechte

Wie der Beitrag ›Decent Work als Kompass‹ zeigt, ist die Stellung der GewerkschaftsvertreterInnen in Schweizer Betrieben nach wie vor prekär, trotz Unterzeichnung entsprechender ILO-Konventionen. Eine Revision des schweizerischen Obligationenrechts ist unbedingt nötig. »Wer sich für andere wehrt, braucht Schutz« (Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 2012).

3. Stärkung der Wirtschaftsdemokratie: Förderung von Produktions- und Konsumgenossenschaften und Schaffung demokratisch gesteuerter Investitionsfonds

Auf dem Weg zum Vorrang der Arbeit vor dem Kapital spielen die Produktions- und Konsumgenossenschaften eine wichtige Rolle. Dabei steht die staatliche Förderung solcher Organisationen im Vordergrund. Das kann über eine steuerliche Privilegierung geschehen, aber auch über eine bessere rechtliche Absicherung. Um den genossenschaftlichen Gedanken besser in der Gesellschaft zu verankern, muss an den Aufbau von Institutionen in Lehre und Forschung zur Förderung des kollektiven Denkens gedacht werden. Eine Stärkung der Wirtschaftsdemokratie kann allerdings nicht auf die Ebene der Einzelunternehmen beschränkt bleiben. Wichtige ökonomische Entscheidungen müssen vielmehr auch auf übergeordneter Ebene demokratisch ausgehandelt und legitimiert, gewünschte Innovationsprozesse aus einem gesellschaftlichen Gesamtinteresse heraus stimuliert werden. Diesem Zweck dienen öffentliche Investitionsfonds, die aus Steuermitteln alimentiert und von demokratisch legitimierten Leitungsgremien verwaltet werden. Die Vergabe von Investitionsbeiträgen erfolgt nach sozialen und ökologischen Kriterien und soll entsprechende Innovationen voranbringen. Beiträge erhalten jene Unternehmen, die das Erreichen sozialer und ökologischer Ziele höher werten als die Profitmaximierung, die sich zur Kooperation verpflichten (z.B. durch eine Praxis der offenen Patente) und ihre Geschäftsdaten offenlegen.

4. Öffentliche Beschaffung entlang sozialer und ökologischer Kriterien

Die öffentliche Beschaffung macht einen wesentlichen Teil des Staatshaushaltes aus. Die Schweiz hat sich in der ›Strategie nachhaltige Entwicklung‹ (www.are.admin.ch/themen/nachhaltig/00262/00528/index.html?lang=de) verpflichtet, den Konsum auf sozial und ökologisch nachhaltige Güter zu lenken. Bund, Kantone und Gemeinden stehen daher in der Pflicht, diese Vorgabe auch in der Praxis umzusetzen, konsequent die Offenlegung der Produktionsstandorte

zu verlangen und die Einhaltung von Mindeststandards zu kontrollieren. Mit der Anpassung der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB) hat der Bundesrat zudem 2009 für die Produktion im Ausland die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen vorgeschrieben. Auf kantonaler Ebene wurde diese Vorgabe jedoch bisher kaum übernommen. Gegenwärtig wird das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen revidiert. Der Bundesrat und das Parlament haben es daher in der Hand, die Verpflichtung zu einer sozial und ökologisch nachhaltigen Beschaffung auch verbindlich im Gesetz festzuhalten, und die Kantonsregierungen sind aufgefordert, auf kantonaler Ebene die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen zu erarbeiten.

5. Verpflichtung der in der Schweiz ansässigen Unternehmen auf Sozial- und Umweltstandards

Mit den UNO-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte wurden Unternehmen als verantwortliche Akteure für die Einhaltung der Menschenrechte weltweit etabliert. Staaten stehen in der Pflicht, Menschenrechte zu schützen und durchzusetzen, Unternehmen stehen in der Pflicht, Menschenrechte weltweit zu respektieren und diese weder aktiv noch passiv zu verletzen. Die Schweiz bietet zahlreichen internationalen Konzernen ein steuergünstiges Umfeld, von wo aus sie weltweit ihre Geschäfte betreiben. Sie steht daher besonders in der Pflicht, verbindliche Regeln für Unternehmen einzuführen und diese durchzusetzen. Es kann nicht sein, dass sich die Schweiz als Hüterin der Menschenrechte international hervortut, gleichzeitig aber zulässt, dass hier ansässige Konzerne Menschen weltweit ausbeuten und die Herstellung ihrer Produkte mit Tiefstlöhnen weit unter dem Existenzminimum vergüten. (Siehe dazu auch die Forderungen der Kampagne ›Recht ohne Grenzen‹, die von gut 50 NGOs getragen wird (www.rechtohnegrenzen.ch/de/))

6. Stärkung und Unterstützung sozialer Bewegungen und freier Gewerkschaften im globalen Süden

Der wirtschaftlichen Macht und dem politischen Druck der multinationalen Konzerne muss die internationale Solidarität entgegengesetzt werden. Deren Ziel ist es, die grossen globalen Ungleichheiten möglichst schnell zu reduzieren, die materielle Existenz aller Menschen zu verbessern, soziale Gerechtigkeit, Geschlechtergleichstellung und politische Partizipation weltweit durchzusetzen. Überdies sollten die Schulden der ärmeren Entwicklungsländer gestrichen werden. Abzuschaffen sind die Sonderwirtschaftszonen und der Patentschutz in der medizinischen Grundversorgung. Internatio-

nale Solidarität setzt sich für globale, rechtlich bindende und ein-
klagbare Normen und Standards ein. All dies bedarf der internati-
onalen Kooperation und Koordination von Gewerkschaften sowie
einer intensiven Zusammenarbeit mit anderen progressiven sozialen
Bewegungen, damit nationale und partikuläre Interessen zugunsten
der genannten globalen Ziele und Forderungen zurückstehen. Nur
so lässt sich eine reelle Gegenmacht zu den multinationalen Konzer-
nen aufbauen.

Anmerkungen

1 Zu einigen dieser Forderungen liegen parlamentarische Vorstösse oder Volksini-
tiativen vor, die zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Buches bereits entschieden
sind oder kurz vor dem Entscheid stehen. Entsprechende Hinweise vermerken wir
in weiteren Fussnoten.

2 Median oder Zentralwert: Ort in der Zahlenreihe der Löhne, an dem genau die
Hälfte der Beschäftigten mehr, die andere Hälfte weniger verdient.

3 Siehe dazu <http://archiv.labournet.de/diskussion/arbeitsalltag/az/azv.html> und
Beat Ringger: Der neue Glanz der Arbeitszeitverkürzung. Denknetz-Jahrbuch
2010.

4 siehe dazu beispielsweise die Studie von Stutz/Knupfer (2012: 51).

5 siehe dazu Stutz/Knupfer (2012: 54).

6 Das Modell der AEV will alle heutigen Sozialversicherungen für die Erwerbs-

phase vereinen und die finanziellen Risiken von Erwerbslosigkeit, Unfall, Krankheit, Invalidität und Mutterschaft umfassend abdecken. Gleichzeitig soll die Sozialhilfe schweizweit einheitlich geregelt werden. Dabei sollen wesentliche Verbesserungen erreicht werden wie zeitlich unbegrenzte Taggelder, Familienergänzungsleistungen, die Schaffung einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung und der Einschluss der Selbstständigerwerbenden (www.denknetz-online.ch//spip.php?page=denknetz&cid_article=230&design=1&lang=de).

7 Art. 8, Abs.3 BV: »Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.«

8 Familienähnliche Gemeinschaften sind mitgemeint.

9 Siehe dazu verschiedene Beiträge im Denknetz-Jahrbuch 2010.

10 Einen entsprechenden politischen Vorstoss stellt die Volksinitiative 1:12 der Schweizer JungsozialistInnen dar, die im November 2013 zur Abstimmung gelangt. Juso und Denknetz haben dazu ein Buch publiziert (Juso Schweiz und Denknetz, 2013).

11 Diese Forderung ist im Parteiprogramm der Sozialdemokratischen Partei der Schweiz SPS aus dem Jahr 2010 explizit festgehalten: www.sp-ps.ch/ger/Partei/Parteiprogramm

12 Der Schweizerische Gewerkschaftsbund lancierte 1971 zusammen mit den Dachverbänden der christlichen und der evangelischen Gewerkschaften eine Mitbestimmungsinitiative, um in der Bundesverfassung das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmenden zu verankern. Im Rahmen der parlamentarischen Beratungen wurde ein Gegenvorschlag angenommen, der die Mitbestimmung auf den betrieblichen Bereich begrenzen und die Ausübung der Mitbestimmungsrechte ausschliesslich auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer beschränken wollte. Mit dieser Mini-Mitbestimmung wollten sich die Gewerkschaften nicht zufrieden geben. In der Volksabstimmung im Jahr 1976 mussten die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger zwischen dem umfassenden Verfassungstext der Gewerkschaften (Mitbestimmung in Betrieb, Unternehmung und Verwaltung) und der Scheinlösung des Parlamentes entscheiden. Da der Rückzug ausblieb, standen sich in der Volksabstimmung vom 21. März 1976 zwei Vorlagen gegenüber, die aufgrund des damaligen Verbots des doppelten Ja beide scheiterten.

Literatur

Bundesamt für Sozialversicherungen: Berufliche Vorsorge. Ergebnisse der Pensionskassenstatistik. Abgerufen von www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/13/02/03/data/01.html#parsys_17794. Bern 2012.

Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen: Elternzeit – Elterngeld. Ein Modellvorschlag der EKFF für die Schweiz. Bern 2012.

Gurny, Ruth; Beat Ringger: Die grosse Reform: Die Schaffung einer Allgemeinen Erwerbsversicherung AEV. edition 8, Zürich 2009.

Juso Schweiz und Denknetz: Lohnverteilung und 1:12 Initiative. Gerechtigkeit und Demokratie auf dem Prüfstand. edition 8, Zürich 2013.

Nationale Unesco Kommission: Erwachsenenbildung in der Schweiz. Bern 2005.

Olympe. Feministische Arbeitshefte zur Politik: Care-Ökonomie. Neue Landschaften von feministischen Analysen und Debatten. 30/2009.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund: Wer sich für andere wehrt, braucht Schutz. Bern 2012.

Stutz, H.; C. Knufer: Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 2012.