



Gleiche Rechte, gleicher Lohn

Gewerkschaftliche Kämpfe für die Gleichstellung von MigrantInnen in der Schweiz

Gleich nach Luxemburg hat die Schweiz den höchsten Anteil an MigrantInnen: Fast 25 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung von 8.3 Millionen hatten 2015 einen ausländischen Pass. Das sind doppelt so viel wie in Deutschland, Italien oder Österreich und vier Mal so viel wie in Frankreich. Dabei ist das nur die ständige Wohnbevölkerung. Mehr als ein Drittel der bezahlten Arbeitsstunden werden von MigrantInnen geleistet. Ganze Branchen könnten ohne sie nicht existieren. Der hohe Anteil von ausländischen Personen ist allerdings zum Teil auch der restriktiven Einbürgerungspraxis zuzuschreiben.

Die wirtschaftliche Bedeutung der Migration

Am Ende des 19. Jahrhunderts war die Schweiz immer noch ein Emigrationsland. Aber spätestens seit dem zweiten Weltkrieg musste niemand mehr aus Not emigrieren. Dank einer intakten Industrie wuchs die Schweizer Wirtschaft in den 30 Nachkriegsjahren so stark, dass sie sich immer mehr auf ausländische Arbeitnehmende abstützen musste. Nach dem Krieg gab es grosse Reserven von stellensuchenden Arbeitskräften in Südeuropa, so dass nach und nach Hunderttausende von Arbeitswilligen aus Italien, Spanien und der Türkei, später auch aus Jugoslawien und Portugal in die Schweiz kamen.

Die staatliche Migrationspolitik durchlief verschiedene Phasen. Die Periode nach der demokratischen Revolution von 1848 bis zum frühen 20. Jahrhundert war durch den industriellen Aufschwung und eine offene Migrationspolitik gekennzeichnet. Die Schweiz war damals ein Refugium für viele Gewerkschaftsaktivisten und politisch Verfolgte, welche die Arbeiterbewegung prägten. Die Politik der Begrenzung der Einwanderung begann während des ersten Weltkriegs und setzte sich unter dem Druck von Arbeitslosigkeit, konservativen Bewegungen und faschistischen Tendenzen fort. Eine Rückkehr zu einer offeneren Migrationspolitik, mindestens in Bezug auf die EU-BürgerInnen, erfolgte erst mit dem Inkrafttreten des bilateralen Abkommens mit der EU im Jahr 2002.

Vasco Pedrina

Ehemaliger Ko-Präsident der Gewerkschaft Unia und Vizepräsident der Bau- und Holzarbeiter-Internationale (BHI).



In der Periode der grossen Einwanderungsbewegungen der 1950er und 1960er Jahre waren es nicht nur fremdenfeindliche Kräfte, die eine restriktivere Migrationspolitik forderten, sondern auch die Gewerkschaften. Die inländischen ArbeitnehmerInnen betrachteten die MigrantInnen als Gefahr für ihre Löhne und Arbeitsplätze und waren nicht immun gegen fremdenfeindliche Argumente. In jedem kapitalistischen System gibt es Arbeitgeber, die keine Hemmungen haben, MigrantInnen als Lohndrücker einzusetzen. Es gibt zwei Wege, um diesem Druck zu begegnen: Entweder kämpfen Einheimische und MigrantInnen gemeinsam gegen Lohn- und Sozialdumping. Oder es werden Höchstkontingente für MigrantInnen eingeführt in der Hoffnung, dass durch die Verknappung des Arbeitsangebots der Druck auf die Löhne sinkt. Die Geschichte hat gezeigt, dass der zweite Weg in die Sackgasse führt. Mit einem Kontingentsystem werden ausländische Arbeitskräfte zwangsläufig diskriminiert, und Diskriminierungen führen zu grossen Unterschieden bei Löhnen und Arbeitsbedingungen mit einer Dynamik in Richtung Lohndumping. Darüber hinaus versuchen Arbeitgeber in Boomphasen das Kontingentsystem zu umgehen, indem sie illegal anwesende Personen zu prekären Bedingungen beschäftigen. Schliesslich führt Diskriminierung auch zu einer Spaltung der Arbeitnehmenden und schwächt die gewerkschaftliche Macht bei Arbeitskämpfen und Kollektivverhandlungen.

Eines der Hauptziele des diskriminierenden Kontingentsystems war, zu verhindern, dass eine Mehrheit der ausländischen Arbeitnehmenden einen permanenten Aufenthaltsstatus bekam. Dies liess sich mit dem Prinzip des Saisonier-Statuts erreichen, das eine ständige Rotation von MigrantInnen implizierte. In der ersten Phase dieser Praxis wurde es Saisonbeschäftigten während ihres ganzen Lebens verunmöglicht, die Bewilligung für einen ständigen Aufenthalt zu erlangen. Aus der Perspektive der Menschenrechte war das Saisonarbeiter-Statut eine Schande für die Schweiz: unwürdige medizinische Eintrittskontrollen an den Grenzen, das Verbot, die Stelle zu wechseln, das inhumane Verbot des Familiennachzugs, Zehntausende von versteckten Kindern. Ein Vergleich mit dem früheren Apartheidsystem in Südafrika oder dem heutigen »Kafala«-System in Katar ist keineswegs abwegig!

Die Anfänge der Organisation von MigrantInnen ...

Die Geschichte der internationalen Gewerkschaftsbewegung zeigt, dass es die nationalen Gewerkschaften sehr oft verpasst haben, ausländische Arbeitnehmende rechtzeitig in die Bewegung zu integrieren. Die



Schweizer Gewerkschaften hatten bei diesen Bemühungen eine Vorreiterfunktion und waren auch relativ erfolgreich. Einige Schlüsselfaktoren erklären wieso.

Die Nachkriegsjahre kannten eine noch nie dagewesene, starke Immigration. Die grosse Konzentration von Saisonniers auf den Baustellen der neuen Staudammprojekte mit oft miserablen Arbeits- und Lebensbedingungen machte die gewerkschaftliche Organisation notwendig. Die damalige Gewerkschaft Bau und Holz sammelte so ihre ersten Erfahrungen. Es handelte sich um eine Art ›Lockerungsübung‹ in einer Organisation, die von vielen misstrauischen Einheimischen geprägt war. Diese Erfahrung hat die Aufgabe einiger Gewerkschaftsexponenten erleichtert, die mit ihrer Weitsicht und Offenheit eine zentrale Rolle bei der Einleitung einer echten Wende gespielt haben. Diese Voraussicht gründete nicht nur in der Überzeugung, dass nur die Einheit genügend gewerkschaftliche Kraft garantiert. Man kam langsam aber sicher – und entgegen der herrschenden Meinung – zum Schluss, dass die Arbeitsmigration kein vorübergehendes Phänomen ist und dass sogar Saisonniers trotz des diskriminierenden Rotationsprinzips der offiziellen Migrationspolitik eines Tages mit ihren Familien im Land werden leben können.¹

Deswegen entschied sich die Führung der Gewerkschaft Bau und Holz Mitte der 1960er Jahre für die Strategie, die ausländischen Arbeitnehmenden offensiv zu organisieren. Die Organisation erfolgte, obwohl die moderat sozialdemokratisch ausgerichtete Gewerkschaftsführung skeptisch war und in den zahlreichen kommunistischen Aktivisten unter den Spaniern und Italienern eine Gefahr sah. Im Gegenzug empfahlen die kommunistischen Parteien ihren Mitgliedern den Beitritt zur Schweizer Gewerkschaft und verzichteten auf den Aufbau eigener Organisationen. Hier muss angemerkt werden, dass damals bei weitem nicht alle Schweizer Gewerkschaften diese Strategie verfolgten. Es herrschte Kalter Krieg, und die Angst vor der ›roten‹ oder ›stalinistischen‹ Infiltration war verbreitet. Andere Gewerkschaften öffneten deshalb ihre Tore für MigrantInnen erst 10 bis 15 Jahre später als die Baugewerkschaft. Das blieb nicht ohne Konsequenzen, sind MigrantInnen doch noch heute in einigen Gewerkschaften untervertreten. 20 Jahre später überstieg die Mitgliederzahl der Gewerkschaft Bau und Holz diejenige der Metallgewerkschaft, und sie wurde zur grössten Schweizer Arbeitnehmerorganisation – nicht ohne Folgen für die zukünftige Ausrichtung der gesamten Gewerkschaftsbewegung (siehe unten).²

Ein weiterer Faktor hat dazu beigetragen, dass die Gewerkschaften ab Mitte der 1970er Jahre langsam aber sicher begannen, ihre Migrations-



politik in Richtung Gleichberechtigung zu revidieren und die gewerkschaftliche Organisation der MigrantInnen voranzutreiben: Es war der zunehmende Einfluss einer Generation von Vertrauensleuten und GewerkschaftssekretärInnen, die von der 68er Bewegung geprägt waren, in Kombination mit dem zunehmenden Gewicht der MigrantInnen in unseren Organisationen.

Die erwähnte vorausschauende Strategie war eng verknüpft mit der Art und Weise der Organisation: Die ausländischen Arbeitskräfte sollten die Gewerkschaft von Anfang an als ihre Organisation, ja quasi als ihre Heimat betrachten. Einige strategische Schlüsselfaktoren ermöglichten den gewünschten Durchbruch. Der erste war die Entscheidung, Personen aus den Heimatländern der MigrantInnen als Gewerkschaftsfunktionäre einzustellen, um so die Rekrutierung und Organisation sicherzustellen. Ein grosser Vorteil war, dass sich damals unter den neu zugezogenen MigrantInnen zahlreiche kommunistische und sozialistische AktivistInnen befanden, die über viel Erfahrung in sozialen Auseinandersetzungen verfügten. Der zweite Schlüsselfaktor war die Entscheidung, innerhalb der Gewerkschaft spezielle Strukturen für MigrantInnen zu schaffen. Sie konnten sich in eigenen Interessengruppen organisieren, entweder nach Nationalität, Sprachgruppe oder auf interkultureller Basis. Die Rekrutierung von italienischen, spanischen, türkischen, portugiesischen und jugoslawischen Funktionären ermöglichte zunächst einmal, die Sprach- und Kommunikationsbarrieren zu überwinden. So war es für die neu zugezogenen Arbeitskräfte viel einfacher, dem Gewerkschaftsapparat zu vertrauen oder sich gar mit ihm zu identifizieren. Die Gründung der Interessengruppen ermöglichte zudem den MigrantInnen, sich innerhalb ihrer eigenen Kultur zu artikulieren und ihre Bedürfnisse in die Gewerkschaft einzubringen, ohne dass ihnen unüberwindbare Hindernisse entgegengestellt wurden.

... und die Situation heute

Die Geschichte hat jenen Recht gegeben, die es gewagt haben, die ausgetretenen Pfade des »strukturellen Konservatismus« zu verlassen – ein Konservatismus, der in der Tradition der europäischen Gewerkschaftsbewegung sehr verbreitet war und lang die Organisation von MigrantInnen verhindert hatte. Ende der 1980er Jahre zählte die Schweizer Bau- und Holzarbeitergewerkschaft 130'000 Mitglieder, davon rund zwei Drittel MigrantInnen!³ Heute organisiert die aus einer Mega-Fusion entstandene interprofessionelle Gewerkschaft Unia rund 200'000 Arbeitnehmende, die Hälfte davon ausländischer Herkunft.⁴ Der Schwerpunkt der Herkunftsländer verändert sich je nach Zyklus der Im-



migration, der Anteil der MigrantInnen an der Mitgliedschaft nimmt aber immer noch zu.

Die gewerkschaftlichen Informationen werden nach wie vor in mehreren Sprachen verbreitet. Grosse Anstrengungen werden bei der Weiterbildung unternommen. Tausende von ungelernten MigrantInnen konnten so unsere Sprachen lernen und berufliche Fähigkeiten erlangen, die ihnen eine berufliche Karriere, höhere Löhne, aber auch eine gesellschaftliche Integration ermöglichten.

Der lange Kampf um gleiche Rechte ...

Im September 1990 führte die Baugewerkschaft eine nationale Kundgebung für die Abschaffung des Saisoniers-Statuts durch. Die Demonstration bekam einen historischen Charakter, nicht nur wegen ihres Ausmasses mit 20'000 TeilnehmerInnen, sondern auch weil sie eine Wende hin zu einer kämpferischen Gewerkschaftspolitik darstellte.

Die Gewerkschaftskampagne gegen das Saisonier-Statut hätte bereits 1992 Erfolg gehabt, wenn die Schweizer Bevölkerung in einem Referendum nicht ganz knapp den Beitritt zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) abgelehnt hätte. So dauerte es noch bis 2002, dem Jahr, als das bilaterale Abkommen Schweiz-EU in Kraft trat und der freie Personenverkehr eingeführt wurde. Die Kampagne war ein Ausgangspunkt für alle Kampagnen, welche die Gewerkschaften in den letzten 25 Jahren durchführten. Teilweise waren diese für alle Mitglieder, teilweise aber auch für die Bedürfnisse von Gruppen aus einzelnen Nationen. Beispiele waren in den 1990er Jahren der Kampf für die Gleichbehandlung der Arbeitnehmenden aus Ex-Jugoslawien mit jenen aus dem EU-Raum, das Ringen um die Einführung der Arbeitslosenentschädigung für portugiesische Saisonbeschäftigte während des Winters und um die Anerkennung der Pensionskassenansprüche für EU-BürgerInnen. In den 2000er Jahren war es der lange und erfolgreiche Kampf um die Abschaffung des Visazwangs für MigrantInnen aus Ex-Jugoslawien und der immer noch andauernde Streit um die Wiedereinführung eines Sozialversicherungsabkommens mit dem Kosovo. Andere Kampagnen betrafen die speziellen Bedürfnisse von ausländischen Arbeitskräften in Kollektivverträgen oder im Arbeitsrecht, so z.B. die Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer im Tunnelbau. In diesem Zusammenhang muss auch die Kampagne für einen Mindestlohn von 3000 Franken erwähnt werden, die dann ab 2010 durch die Kampagne für einen Mindestlohn von 4000 Franken ihre Fortsetzung erfuhr. Dieser Kampf ebnete den Weg für eine deutliche Erhöhung der tiefen Löhne, was vor allem Migrantinnen und insbesondere Migrantinnen zugute kam.



... und die Sicherung der Einheit zwischen Einheimischen und MigrantInnen

Gemeinsame Interessen bei Einheimischen und MigrantInnen können nie einfach so vorausgesetzt werden, auch nicht in einem Land mit langer Tradition im Kampf um gleiche Rechte. Nicht einmal zwischen bereits lang im Land lebenden und neu angekommenen MigrantInnen ist die Anerkennung gemeinsamer Interessen gesichert. Das Bemühen um Einheit wird immer ein Auf und Ab sein. Sogar innerhalb der Gewerkschaften kann es, gerade in Zeiten von Veränderungen, eine grosse Herausforderung sein. So wurde damals etwa die Entscheidung, den Kampf um die Abschaffung des Saisonier-Statuts aufzunehmen, von konservativen GewerkschafterInnen bekämpft. Sie fürchteten um die materiellen Vorteile, die in der Zeit des Kontingentsystems erreicht wurden, wie zum Beispiel die paritätischen Fonds und das System der Berufsbeiträge, die teilweise von den Arbeitgebern eingezogen wurden.

Neben Überzeugungsarbeit durch Information und Kampagnen bietet sich ein weiterer wichtiger Hebel gegen Spaltung und Fremdenfeindlichkeit an: der einheitliche Kampf für gemeinsame Ziele. Die 1990er und 2000er Jahre waren durch eine zunehmende Zahl von Arbeitskämpfen auf Betriebs- und Branchenebene gekennzeichnet, und die Einheit war offensichtlich der Schlüssel für einige Erfolge. Die Phase der offensiveren Gewerkschaftspolitik begann 1992 mit einem einwöchigen Streik der Marmor- und Granitarbeiter gegen die Verschlechterung ihres Kollektivvertrages. Danach folgten diverse kleinere Arbeitskämpfe. Der Höhepunkt wurde in den Jahren 2001/2002 erreicht, als im Baugewerbe der erste landesweite Streik seit 50 Jahren durchgeführt wurde. Während auf der politischen Bühne bereits damals über die Erhöhung des Pensionsalters diskutiert wurde, war es im Baugewerbe möglich, eine Senkung des Pensionsalters von 65 auf 60 zu erreichen.⁵ Die Mobilisierung der Beschäftigten mit unterschiedlichsten Nationalitäten spielte dabei eine entscheidende Rolle.

Die Integration von MigrantInnen in die gewerkschaftlichen Strukturen ist kein Sonntagsspaziergang. Es genügt nicht, ihnen eigene Strukturen wie die Unia-Interessengruppen anzubieten. Die grösste Herausforderung für die Integration sind die regulären Strukturen und insbesondere die Entscheidungsgremien auf allen Ebenen. Es gilt nicht nur die Sprachbarriere, sondern auch die kulturellen Unterschiede zu überwinden. Und der ›Heimvorteil‹ für die Einheimischen spielt ebenfalls eine Rolle. Es ist ein langer Prozess, bis eine wirklich ausgewogene Vertretung erreicht werden kann. Und wie beim Kampf um die Geschlechtergleichheit, geht es nicht ohne Fördermassnahmen. Die Gefahr von



Rückschlägen ist allgegenwärtig, und je grösser die Rotation innerhalb und zwischen den Migrantengruppen ist, desto komplexer sind die Herausforderungen. Heute sind die Hälfte der Geschäftsleitungsmitglieder und der GewerkschaftssekretärInnen bei der Unia Secondos/as. Darauf kann die Gewerkschaft stolz sein.

Wie die Integration der MigrantInnen die gewerkschaftspolitische Orientierung beeinflusst

Dank der erfolgreichen Integration einer grossen Zahl von ausländischen Beschäftigten konnte die Unia den Rückgang der Mitgliederzahlen vermeiden, was viele andere Gewerkschaften in Europa verpasst haben. Darüber hinaus hat sie auch die Kultur der Gewerkschaft in Richtung »Einheit in der Vielfalt« verändert und vor allem zu einer erhöhten Kampfbereitschaft beigetragen. Auf internationale Ebene hatten die Schweizer Gewerkschaften lange den Ruf einer konservativen Bewegung in einem ökonomisch privilegierten Land. Doch obwohl die Schweiz ein Land mit einem hohen Lebensstandard geblieben ist, werden heute vor allem die interprofessionelle Unia und mit ihr der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) als eine innovative und eher kämpferische Bewegung in Europa angesehen. Ein wesentlicher Teil dieses veränderten Images ist den gewerkschaftlich organisierten MigrantInnen zu verdanken.

Die Kombination dieser neuen Kräfte mit Traditionen, die aus den Kämpfen der Nachkriegsjahre noch vorhanden waren, ermöglichte in den frühen 1990er Jahren zunächst in der Baugewerkschaft und später auch generell eine Neuausrichtung der Strategie hin zu einer kämpferischen Gewerkschaftspolitik. Die gleichen Kräfte ebneten dann auch den Weg zu einer tiefer greifenden Reform mit dem Ziel einer inter-industriellen Gewerkschaftspolitik, die auch fähig für neue politische Orientierungen ist. Dieser Schritt kam zur richtigen Zeit, denn die Jahrzehnte des Nachkriegswachstums mit Kollektivverhandlungen, die im Hinterzimmer stattfanden und auf den Druck kollektiver Aktionen verzichteten, hatten das Vertrauen in die Gewerkschaften sehr geschwächt und damit auch die Möglichkeiten, den nötigen Druck auf Kollektivverhandlungen und politische Entscheidungen zu mobilisieren. Die lange ökonomische Krise in den 1990er Jahren und der Siegeszug des Neoliberalismus offenbarten diese Defizite.

Folglich war ein Rennen gegen die Zeit nötig: Die Streikfähigkeit im Bereich der Arbeitsbeziehungen und die Referendumsfähigkeit in der politischen Arena erneut zu gewinnen, wurde für die Gewerkschaften zu einer Frage von Leben oder Tod. Am Ende haben sie das Rennen ge-



wonnen: Diverse Fusionen – zunächst ab 1992 im privaten, später auch im öffentlichen Sektor der beiden grossen Gewerkschaftskonföderationen –, die Offenheit der Konföderationen für kleinere, aus Berufsgewerkschaften entstandene Organisationen, die Wiederentdeckung von Kampfmassnahmen als gewerkschaftliches Instrument (erleichtert durch die erkämpfte Verankerung des Streikrechts in der Verfassung im Jahr 2000) – all das ermöglichte die Wiederbelebung einer Gewerkschaftsbewegung. Dieser Turnaround wäre sicherlich unmöglich gewesen ohne den Input der MigrantInnen unter den AktivistInnen und GewerkschaftssekretärInnen.

Die europäische Krise und die Fremdenfeindlichkeit als neue Herausforderungen

Am 9. Februar 2014 sagte die schweizerische Bevölkerung in einem Referendum ganz knapp ja zur Volksinitiative der SVP, die eine Wiedereinführung des Kontingentsystems und die Aufhebung der Personenfreizügigkeit mit der EU vorsieht. Dieses Ja bedeutet eine tiefe gesellschaftliche Zäsur mit ernststen Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft, aber auch für die Gewerkschaften und ihre strategische Ausrichtung. Sicher eine Rolle gespielt hat dabei eine neue Welle der Immigration auf dem Hintergrund der boomenden Schweizer Wirtschaft und der europäischen Krise. Aber es gibt noch andere Gründe für das Abstimmungsresultat, namentlich die Weigerung der Arbeitgeber und der Regierung, weitergehende flankierende Massnahmen gegen Lohndumping zu ergreifen. Die sinkende Attraktivität der EU als Projekt des Friedens und des sozialen Fortschritts war nach sechs Jahren brutaler Austeritätspolitik wahrscheinlich der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen gebracht hat. Wird der neu beschlossene Verfassungsartikel buchstabengetreu umgesetzt, wird das ganze System der bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der EU in Frage gestellt. Mit grösster Wahrscheinlichkeit dürften sich für die Schweiz Nachteile ergeben in diesem Wirtschaftsraum, der 58 Prozent der Schweizer Exporte aufnimmt und aus dem 75 Prozent der Schweizer Importe herkommen. Der neue Verfassungsartikel würde mit einem Kontingentierungssystem zudem wieder einen diskriminierenden Status für MigrantInnen einführen und könnte früher oder später auch die in den letzten drei Jahrzehnten erungenen Erfolge im Kampf um gleiche Rechte und gleiche Löhne zunichte machen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind diese Folgen absolut unakzeptabel. Für die parlamentarischen Beratungen und die laufenden Verhandlungen mit der EU zur ›Umsetzung‹ des neuen Verfassungsartikels haben



die Gewerkschaften deshalb drei Prinzipien festgelegt, die bei jeder Lösung einzuhalten sind: Erstens muss das Prinzip der Nicht-Diskriminierung als Basis für die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU aufrechterhalten bleiben. Weil ein Kontingentierungssystem ohne Diskriminierung nicht möglich ist, wird es abgelehnt. Zweitens muss es mehr und nicht weniger flankierende Massnahmen geben, um Löhne und Arbeitsbedingungen zu schützen. Alle, die in der Schweiz arbeiten, ob Einheimische oder MigrantInnen, müssen Schweizer Löhne erhalten und nicht beispielsweise polnische Löhne. Die gesetzlichen Instrumente für die vollständige Anwendung des Prinzips »gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit am gleichen Ort« müssen gestärkt werden. Drittens sollen alle bilateralen Abkommen mit der EU aufrechterhalten bleiben.

Schutzmassnahmen gegen Lohndumping ausbauen

Als Ergänzung des freien Personenverkehrs mit den EU-Ländern und in Vorfeld der verschiedenen direktdemokratischen Abstimmungen zum Verhältnis zwischen der Schweiz und der EU ist es den Gewerkschaften in den letzten 15 Jahren gelungen, sukzessive ein System der flankierenden Massnahmen für den Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen aufzubauen, das sich im EU-Vergleich sehen lässt.⁶ Es beinhaltet die Verankerung des obenerwähnten Prinzips im Entsendegesetz; ein entwickeltes System von Überwachung und Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch paritätische und tripartite Kommissionen; Regeln zur Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit (AVE) von GAV und zum Erlass von gesetzlichen Mindestlöhnen in Branchen, in denen sich Lohndumping verbreitet; weitere Schutzmassnahmen wie die Solidarhaftung gegenüber Subunternehmen oder Sanktionen und Kautionen. Starke neoliberale und neokonservative Kräfte bei den Arbeitgebern und in der Politik arbeiten daran, dieses System grundsätzlich in Frage zu stellen und gleichzeitig das Land in die Isolation zu treiben. Das Gegenteil tut not! Eine neue Volksabstimmung zum Thema ist voraussehbar. Wie auch das Brexit-Plebiszit in Grossbritannien zeigt, sind aber Abstimmungen zu solchen Fragen in Europa nur zu gewinnen, wenn die Bevölkerung überzeugt ist, dass sie nicht Schmarotzern und Profiteuren ausgeliefert wird. Lücken im Schutzdispositiv müssen geschlossen werden: In der Schweiz betrifft dies vor allem die Erhöhung der Kontrolldichte, die Erleichterung der AVE, den Erlass von Mindestlöhnen und die Verfügung von Arbeitsunterbrüchen bei krassen Fällen von Lohndumping. Aber es geht auch um den Kündigungsschutz für ältere Ar-



beitnehmende und gewerkschaftliche Vertrauensleute sowie um Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Reaktionäre und spalterische Tendenzen haben nach dem Volkentscheid vom 9.2.2014 und den Nationalratswahlen von 2015 Auftrieb bekommen. Um sie zu stoppen, muss es den Schweizer Gewerkschaften gelingen, zusammen mit allen anderen solidarischen und anti-isolationistischen Kräften eine noch stärkere Mobilisierungskraft zu entfalten. Dies in der Kontinuität der bisherigen Kämpfe für gleiche Rechte. Auch die nach dem Sieg gegen die unsägliche SVP-Durchsetzungsinitiative vom 28.2.2016 gestartete Einbürgerungsoffensive will einen Beitrag dazu liefern.

Anmerkungen

- 1 Ein Teil der Saisonniers konnte nach ein paar Jahren den Status des ständigen Aufenthalts erreichen. Siehe V. Alleva; V. Pedrina: Personenfreizügigkeit und sozialer Schutz. In Widerspruch Nr. 65, Zürich 2014.
- 2 Schweizerischer Gewerkschaftsbund: Organisationen im Umbruch. Dossier No. 51., Bern 2007.
- 3 R. Fluder; H. Ruf; W. Schöni; M. Wicki: Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft. Zürich 1991. S. 419 ff.
- 4 Schweizerischer Gewerkschaftsbund: Organisationen im Umbruch. Dossier No. 51., Bern 2007.
- 5 H. Baumann; D. Zenth: 2002 Breakthrough for Early-retirement Pensions in the Construction Industry. In: CLR News, No. 3/2002.
V. Pedrina; S. Keller: Rentenalter 50 auf dem Bau: Wie es dazu kam. Unia-Materialien zu unserer Geschichte. Bern 2015.
- 6 Flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit umfassen eine Anzahl von Instrumenten wie z.B. Tripartite Kommissionen zur Kontrolle der Löhne. Eine gute Übersicht findet man bei: Jan Cremers (2011): In Search of Cheap Labour; CLR Studies No. 6, Country Report Switzerland; Brussels. Position der SGB-DV vom 9.11.2015 zu «Bilaterale Verträge mit der EU, Umsetzung Art. 121a BV, Flankierende Massnahmen». Resolution des SGB-Vorstandes zu den Folgen des Brexit für die Schweiz vom 29.6.2016.