

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Positionen und Forderungen 2016 - 2020

Bern, 12. September 2015

| | | |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | Beschäftigung und gute Löhne für alle | 3 |
| 1.1. | Gute Löhne und mehr Verteilungsgerechtigkeit | 3 |
| 1.2. | Beschäftigung für alle..... | 4 |
| 2. | Gute Arbeitsbedingungen und starker Arbeitsmarkt | 7 |
| 2.1. | Anständige Arbeitszeitregelungen | 7 |
| 2.2. | Stärkung der Strukturen des schweizerischen Arbeitsmarktes | 8 |
| 3. | Berufs- und Familienleben besser vereinbaren..... | 11 |
| 3.1. | Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen | 11 |
| 3.2. | Betreuung von Angehörigen fördern..... | 13 |
| 3.3. | Diskriminierung von jungen Frauen und Müttern bekämpfen | 14 |
| 4. | Verlässliche Sozialpolitik | 16 |
| 4.1. | Soziale Sicherheit und Selbstbestimmung bei Erwerbsausfall garantieren..... | 16 |
| 4.2. | Förderung und Begleitung anstatt Druck für eine bessere Integration | 17 |
| | in die Arbeitswelt | 17 |
| 4.3. | Zeitgemässe Familienpolitik und Zusammenleben der Generationen | 18 |
| 4.4. | Zukunftsfähige Altersvorsorge | 19 |
| 5. | Die Bildung zukunftsfähig machen und die Zukunft durch Bildung | 22 |
| | ermöglichen | 22 |
| 5.1. | Die berufliche Grundbildung stärken..... | 22 |
| 5.2. | Die Berufsbildung für Erwachsene fördern | 23 |
| 5.3. | Eine moderne Weiterbildungspolitik entwickeln..... | 24 |
| 5.4. | Höhere Berufsbildung aufwerten | 25 |
| 5.5. | Hochschulen reformieren..... | 26 |
| 6. | Gerechte Steuerpolitik und starker Service public | 22 |
| 6.1. | Gesunde Finanzen und faire Steuerpolitik..... | 28 |
| 6.2. | Starker Service public mit solider Finanzierung auch in Zukunft..... | 29 |
| 7. | Umweltprobleme lösen und Arbeitsplätze schaffen | 33 |
| 7.1. | Für nachhaltige Produktionsstätten und die Energiestrategie 2050 | 33 |
| 8. | Migrationspolitik: freien Personenverkehr beibehalten und Integration stärken | 34 |
| 8.1. | Weiterführung des freien Personenverkehrs und Ausschöpfung des Potenzials an einheimischen Arbeitskräften | 35 |
| 8.2. | Integration stärken und Diskriminierung bekämpfen | 37 |
| 9. | Engagement in Europa und weltweit..... | 39 |
| 9.1. | Gute Beziehungen zur EU sind viel wert | 39 |
| 9.2. | Fairere Globalisierung und Achtung der Grundrechte | 40 |

1. Beschäftigung und gute Löhne für alle

Travail.Suisse will Vollbeschäftigung. Besonderes Augenmerk muss auf die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt sowie den Verbleib der älteren Arbeitnehmenden im Arbeitsmarkt gelegt werden. Alle Erwerbstätigen sollen einer Arbeit nachgehen können, die ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht, nur so kann die Integration in die und die Partizipation an der Gesellschaft gefördert werden. Je nach Präferenz und Lebenssituation soll gute Erwerbstätigkeit in Voll- oder Teilzeit möglich sein; die Entscheidungsfreiheit des Einzelnen muss berücksichtigt werden. Die Erwerbsarbeit muss mit guten Löhnen entschädigt werden. Die gesamtwirtschaftliche Produktivitätssteigerung soll allen Arbeitnehmenden zugutekommen, und die Löhne sind an die Teuerung anzupassen.

1.1. Gute Löhne und mehr Verteilungsgerechtigkeit

Die vergangenen Jahre standen ganz im Zeichen der Unsicherheit im Nachgang der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise. Die Schweiz konnte die internationale Krise zwar relativ gut überstehen und hat bereits Mitte 2010 das Vorkrisenniveau wieder erreicht. Aber die gedämpfte Wirtschaftsentwicklung im Euroraum und die starke Aufwertung des Schweizer Frankens haben insbesondere die Exportwirtschaft vor grosse Herausforderungen gestellt. Der Druck auf die unteren Lohnkategorien hat sich verschärft. Über 10 Prozent der Arbeitnehmenden arbeiten zu Tiefstlöhnen, ein beträchtlicher Teil davon zählt zu den Working Poor, deren Lohn trotz Vollzeitpensum nicht zum Leben ausreicht. Auf der anderen Seite der Lohnskala, bei den explodierenden Managerlöhnen, ist keine Wende in Sicht. Noch immer öffnet sich die Lohnschere zwischen den Mitgliedern der Konzernleitungen und den Arbeitnehmenden mit den tiefsten Einkommen weiter.

Travail.Suisse will mehr Verteilungsgerechtigkeit. Es ist gesamtgesellschaftlich ungesund, wenn die hohen Einkommen dauernd stärker steigen als die tiefen Einkommen. Alle Arbeitnehmenden sollen angemessen von den gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritten in Form von generellen Lohnerhöhungen profitieren.

Travail.Suisse fordert:

1.1.1. Generelle Lohnerhöhungen für alle

Die Lohnerhöhungen hinken den gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerungen hinterher. Kontinuierliche Lohnerhöhungen stärken die Kaufkraft der Arbeitnehmenden und sind eine wichtige Stütze für die schweizerische Konjunktur. Nur mit generellen Lohnerhöhungen können sämtliche Arbeitnehmenden von den Produktivitätssteigerungen profitieren. Prioritär und bevorzugt sind generelle Lohnerhöhungen. Als Ergänzung zu generellen Lohnerhöhungen sind individuelle Lohnerhöhungen akzeptabel, sofern deren gerechte Verteilung gewährleistet ist. Von intransparenten Leistungslöhnen mit verzerrenden Anreizen, überrissenen Boni und nicht nachhaltigen Einmalzahlungen ist abzusehen. Nur reguläre Lohnerhöhungen garantieren eine nachhaltige Lohnentwicklung und führen zu einem konsolidierten Rentenanspruch.

1.1.2. Gute Mindestlöhne für alle

Die unteren Löhne geraten immer mehr unter Druck. Arbeit muss sich aber lohnen. Insbesondere müssen die Löhne in den Tiefstlohnbranchen aufgewertet werden. Um den Arbeitnehmenden ein anständiges Auskommen zu sichern, braucht es Mindestlöhne. Deren Höhe kann unterschiedlich sein, um die spezifischen Gegebenheiten je nach Ausbildung, Branche oder Region zu berücksichtigen. Heute ist nur die Hälfte der Arbeitnehmenden in der Schweiz durch Mindestlöhne geschützt. Um diesen Schutz zu verbessern, sind weitere Gesamtarbeitsverträge auszuhandeln und bestehende GAV allgemeinverbindlich zu erklären. Dort wo der Abschluss eines GAV nicht möglich ist, sind Mindestlöhne über kantonale oder nationale Normalarbeitsverträge festzulegen oder den Kantonen die Kompetenz einzuräumen, verbindliche Mindestlöhne zu verordnen.

1.1.3. Managerlöhne sollen Beitrag an die Gesellschaft leisten

Mit der seit 2005 jährlich durchgeführten Managerlohnstudie zeigt Travail.Suisse die Entwicklung der Managerlöhne und die sich stetig öffnende Lohnschere auf. Die Abzockerinitiative ist eine Scheinlösung und weitergehende Beschränkungen sind politisch nicht mehrheitsfähig. Für Travail.Suisse ist klar, dass die hohen Managerlöhne auch einen Zusatznutzen für die Gesellschaft haben müssen. Steuertransparenz und eine Solidaritätsabgabe der hohen Einkommen an die Gesellschaft sind dafür das Minimum.

1.2. Beschäftigung für alle

Der schweizerische Arbeitsmarkt ist im internationalen Vergleich sehr flexibel. Das ist ein wichtiger Standortvorteil der Schweiz und ist mit einer hohen Beschäftigungs- und einer tiefen Arbeitslosenquote verbunden. Allerdings nehmen die atypischen-prekären Arbeitsverhältnisse zu (z.B. befristete Arbeitsverhältnisse, Temporärarbeit, Arbeit auf Abruf, Scheinselbständigkeit u.ä.). Die steigenden Forderungen nach stetiger Anpassungsbereitschaft und Flexibilität können für die Erwerbstätigen zu einer Bürde werden. Während Jugendliche mit befristeten Anstellungen oder Praktika nur unzureichend in den Arbeitsmarkt integriert werden, drohen den älteren Arbeitnehmenden eine Dequalifizierung und der Verlust der Arbeitsmarktfähigkeit. Stetige Weiterbildung oder das Nachholen einer Erstausbildung werden deshalb immer wichtiger, um den sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelt nachkommen zu können. Die Verantwortung dafür darf nicht einseitig auf die Arbeitnehmenden abgeschoben werden.

Travail.Suisse setzt sich ein für eine aktive Beschäftigungspolitik. Ziele sind die Vollbeschäftigung und der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit über das ganze Erwerbsleben hinweg. Die Wirtschaftspolitik ist so auszurichten, dass Wirtschaftswachstum zu mehr guter Arbeit für alle führt.

Travail.Suisse fordert:

1.2.1. Mehr Nachholbildung für Erwachsene (siehe auch 5.2)

Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten sehr oft unter prekären Bedingungen und sind auch überproportional von Arbeitslosigkeit und Aussteuerung betroffen. Über eine Nachholbildung können sie sich qualifizieren und finden so Anschluss ans Bildungssystem. Damit stellen sie ein leicht auszuschöpfendes Potenzial im Zusammenhang mit dem zunehmendem Fachkräftemangel dar. Travail.Suisse fordert, dass der Zugang zur Nachholbildung erleichtert wird, indem die Verbundpartner

die Information und Beratung der ausbildungslosen Personen verbessern. Zudem müssen die finanziellen Hürden abgebaut werden, indem die Kantone das Stipendienwesen an die Bedürfnisse von Erwachsenen ohne Erstabschlüsse anpassen und mit der Sozialhilfe harmonisieren. Es braucht weiter ein Commitment der Verbundpartner zur Förderung von ausbildungslosen Personen mit einer klar quantifizierten Zielvorgabe sowie die Bereitstellung der benötigten finanziellen Mittel.

1.2.2. Förderung und Begleitung junger Erwachsener beim Eintritt in die Arbeitswelt

Aufgrund der Entwicklung im Arbeitsmarkt und veränderter Anforderungen seitens der Unternehmen müssen Jugendliche vielfältigere und neuartige Kompetenzen erwerben. Die Bildung und namentlich die duale Ausbildung müssen deshalb ständig den neuen Realitäten angepasst werden, damit angehende Berufsleute optimal auf die Arbeitswelt vorbereitet sind.

Arbeitgeber schätzen bei Arbeitnehmenden auch Erfahrungen, die diese ausserhalb des Berufs erworben haben, beispielsweise mit einem Freiwilligeneinsatz bei einem Verein oder einer Organisation. Travail.Suisse befürwortet eine bessere Anerkennung und die verdiente Aufwertung dieser informellen Bildung.

Auch die berufliche Selbständigkeit ist für die Beschäftigung in der Schweiz wichtig und geniesst einen hohen Stellenwert. Eine solche Berufslaufbahn eröffnet sich für die Jugendlichen, wenn sie eine qualitativ gute Ausbildung erhalten und Initiative und Innovationsgeist erleben. Die Verwirklichung dieses Berufswegs ist jedoch komplex und wird durch mangelnde Investitionsbereitschaft und eine aufwändige Bürokratie erschwert. Solche Initiativen müssen als zusätzliche Möglichkeit zur beruflichen Entwicklung von Jugendlichen stärker von Institutionen unterstützt werden.

1.2.3. Beschäftigung in innovativen Wirtschaftszweigen fördern

Die schweizerische Wirtschaftspolitik muss konsequent auf innovative Wirtschaftszweige mit qualitativ hohem Beschäftigungspotenzial ausgerichtet werden. Dazu braucht es eine aktive Industriepolitik, die Möglichkeit der Zuwanderung von Fachkräften und Spezialisten, eine konstante Förderung des Forschungsstandortes Schweiz sowie eine Integration in den europäischen Forschungs- und Bildungsraum.

1.2.4. Älteren Arbeitnehmenden Sorge tragen - Altersdiskriminierung bekämpfen

Die älteren Arbeitnehmenden stellen zusammen mit den Frauen das grösste nicht ausgeschöpfte Arbeitskräftepotenzial dar. Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel werden die älteren Arbeitnehmenden verstärkt in den Fokus geraten. Es braucht neben alternativen Arbeitszeitmodellen und der Möglichkeit von Funktionswechsellern auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement und eine angemessene Erholung, damit die Arbeitnehmenden auch tatsächlich bis zum gesetzlichen Pensionsalter arbeitsfähig und gesund bleiben. Nach wie vor erfolgt der grösste Teil der vorzeitigen Pensionierungen aus gesundheitlichen Gründen. Travail.Suisse stellt sich gegen Altersdiskriminierung. Diese zeigt sich beispielsweise, indem die älteren Arbeitnehmenden im Falle einer Arbeitslosigkeit viel schwieriger den Weg zurück auf den Arbeitsmarkt finden und folglich auch bei den Ausgesteuerten überproportional vertreten sind. Entscheidende Bedeutung kommt hier einer Bildungspolitik zu, die zugunsten der älteren Arbeitnehmenden bereits in der Mitte des Erwerbslebens (d.h. kurz nach dem 40. Lebensjahr) beginnt. Ebenso braucht es eine obligatorische Laufbahnberatung und eine stärkere Förderung der Weiterbildung, um die Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden zu erhalten. Zu prüfen ist

weiter ein spezifischer Altersschutz (z.B. längere Pausen, mehr Ruhezeiten, bezahlter Neuorientierungsurlaub), welcher sich analog dem Jugendschutz ins Arbeitsgesetz integrieren liesse, sowie eine generelle Verstärkung des Kündigungsschutzes für über 50-jährige Arbeitnehmende.

1.2.5. Klare Regeln für Praktika

Praktika stellen heute für Jugendliche einen verbreiteten Einstieg in die Berufswelt dar. Wenn sie der Erlangung von Berufserfahrung und zusätzlichen Fähigkeiten dienen und im Idealfall mit der Aussicht auf eine Festanstellung verbunden sind, können sie durchaus eine wichtige Integrationshilfe für Jugendliche in den Arbeitsmarkt sein. Zu oft werden Praktikantinnen und Praktikanten aber als billige Arbeitskräfte eingesetzt. Travail.Suisse fordert klare Regeln für Praktika sowie ein Verbot von Gratispraktika. Der Ausbildungscharakter muss über klare Lernziele und eine zuständige Betreuungsperson sichergestellt werden und die Befristung und Bezahlung muss klar geregelt sein. Es muss vermieden werden, dass bestehende Einstiegsstellen durch Praktika ersetzt werden.

2. Gute Arbeitsbedingungen und starker Arbeitsmarkt

Travail.Suisse will faire, stabile und berechenbare Arbeitsbedingungen, die neben der Arbeit genügend Platz lassen für andere Lebensbereiche. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist zu verbessern. Eine Planbarkeit der Arbeitszeit und ausreichend Erholungszeit sind entscheidend für den Erhalt von Gesundheit und Wohlbefinden und ermöglichen Freiräume zur eigenen Lebensgestaltung. Travail.Suisse wird sich gegen eine Verwilderung der Arbeitsbedingungen durch vermehrten Konkurrenzdruck wehren. Die Strukturen des schweizerischen Arbeitsmarktes sind vermehrt zu stärken und der Sozialpartnerschaft muss eine zentrale Rolle zukommen.

2.1. Anständige Arbeitszeitregelungen

Die Belastungen in der Arbeitswelt nehmen ständig zu. Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, Parallelität von Aufgabenerledigung („Multitasking“), ständige Arbeitsunterbrechungen durch Telefonate und E-Mails sowie das Verschwimmen von klaren Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verursachen Druck und Stress bei den Arbeitnehmenden. Diese zunehmende Belastung birgt die Gefahr von Gesundheitsproblemen, die langfristig die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden beeinträchtigen. Parallel dazu ist eine Erosion der Arbeitsbedingungen festzustellen, die sich zunehmend in befristeten Arbeitsverhältnissen, vermehrter Arbeit auf Abruf und einem stark steigenden Anteil der Temporärarbeit niederschlägt.

Travail.Suisse kämpft gegen die zunehmende Prekarisierung der Arbeitsbedingungen, gegen die absolute Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden rund um die Uhr und setzt sich ein für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und genügend (Frei-)Zeit zur Erholung. Der Trend zu immer mehr geleisteten Überstunden muss gebrochen werden. Der Arbeitsanfall muss in der Regel in der vereinbarten Arbeitszeit zu vollbringen sein. Die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind konsequent bezüglich den Realitäten der Teilzeitarbeitenden zu überprüfen und anzupassen

Travail.Suisse fordert:

2.1.1. Beibehalten der Arbeitszeiterfassung

Die Dokumentationspflicht ist ein wichtiges Instrument zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und damit ein wichtiger Pfeiler der Schweizer Arbeitsgesetzgebung. Ohne Arbeitszeiterfassung ist die Kontrolle der Schutzbestimmungen (tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten, Pausenregelungen, Nacht- und Wochenendarbeit usw.) nicht mehr möglich. Insbesondere ist auch der Arbeitgeber auf eine Dokumentation der Arbeitszeit angewiesen, wenn er seine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmenden wahrnehmen will. Auch in Bezug auf die stetige Zunahme der Überstunden zeigt sich die Wichtigkeit der Dokumentation der Arbeitszeit. Ohne Arbeitszeiterfassung ist der Nachweis von Überstunden nicht möglich, was jede Kompensation oder Bezahlung ausschliesst.

2.1.2. GAV-Pflicht für Sonntagsarbeit

Bereits heute arbeiten über eine Million Arbeitnehmende in der Schweiz regelmässig oder gelegentlich am Sonntag. Travail.Suisse setzt sich dafür ein, dass Sonntagsarbeit die Ausnahme bleibt, und stellt sich klar gegen weitergehende Liberalisierungen der Sonntagsarbeit, die politisch insbesondere über den Bereich des Detailhandels initiiert werden. Für Travail.Suisse ist es bei allen Ausnahmen vom

Verbot der Sonntagsarbeit unabdingbar, dass der Arbeitnehmerschutz gewährt bleibt. Für Sonntagsarbeit sind daher zwingend sozialpartnerschaftlich vereinbarte und allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge vorzuschreiben. Ebenso ist ein effektiver Zuschlag für dauernde Sonntagsarbeit zwingend vorzusehen.

2.1.3. Recht auf Teilzeitarbeit und Gleichstellung mit Vollzeitarbeit (siehe auch 3.1)

Teilzeitarbeit ist zwar bereits heute relativ stark verbreitet. Dennoch fehlt ein eigentliches Recht auf Teilzeitarbeit bei wechselnden Lebensumständen (z.B. Familiengründung, Weiterbildung, Pflege von älteren Angehörigen, Altersteilzeit... usw.). Ausserdem sind Teilzeitarbeitende nicht nur mit einer Lohn- einbusse, sondern oftmals auch mit einem Karriereverzicht und einem eingeschränkten Zugang zu Informationen und Weiterbildungen konfrontiert. Auch die Benachteiligung der Teilzeitarbeitenden in den Sozialversicherungen ist noch nicht behoben. Travail.Suisse setzt sich ein für ein Recht auf Teilzeitarbeit für die Arbeitnehmenden, insbesondere auch bei anspruchsvollen Tätigkeitsgebieten, sowie für die Gleichstellung der Teilzeitarbeit mit der Vollzeitarbeit. Die wöchentlichen Überzeitgrenzen (45/50 Std.) sind für Teilzeitpensen im Gesetz anteilmässig zu kürzen.

2.1.4. Flexible Arbeitsverhältnisse vernünftig regeln

Flexible Arbeitsverhältnisse sind so zu regeln, dass sie den Arbeitnehmenden eine vernünftige, längerfristige Planung des Alltags und ein angemessenes, regelmässiges Einkommen garantieren. Die Ausbreitung von atypischen-prekären Arbeitsverhältnissen ist einzudämmen. Arbeit auf Abruf muss die Ausnahme bleiben und es braucht klar definierte Mindestarbeitszeiten und deren Entschädigung. Die Ankündigungsfrist von 2 Wochen zur Arbeitsplanung muss eingehalten werden; resp. bei Nichteinhalten müssen die kurzfristigen Einsätze über eine gesetzliche Abrufentschädigung von mindestens 25 Prozent verteuert werden.

2.2. Stärkung der Strukturen des schweizerischen Arbeitsmarktes

Die bilateralen Verträge sorgen für geregelte Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU und sind für die Schweizer Wirtschaft äusserst wichtig. Sie ermöglichen eine hohe wirtschaftliche Verflechtung zwischen der Schweiz und der Europäischen Union (EU). So gehen 60 Prozent der schweizerischen Exporte in den EU-Raum und mehr als 75 Prozent der Importe stammen von dort. Rund ein Drittel der Arbeitsplätze in der Schweiz hängen von den wirtschaftlichen Beziehungen mit der EU ab. Mit den flankierenden Massnahmen bestehen starke Instrumente zur Kontrolle des Arbeitsmarktes und zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen. Dennoch sind die flankierenden Massnahmen laufend anzupassen und zu verbessern, um wirksam gegen Lohndumping vorzugehen. Travail.Suisse setzt sich dafür ein, dass im Rahmen der Öffnung des schweizerischen Arbeitsmarktes die Instrumente zur Bekämpfung von Lohndumping konsequenter angewandt und weitere Strukturen geschaffen werden, die eine Verwilderung der Arbeitsbedingungen verhindern.

Der Einbezug der Sozialpartner leistet einen wichtigen Beitrag an konstruktive Lösungen, welche die Schweiz weiterbringen. Für eine gut funktionierende Sozialpartnerschaft braucht es starke Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Weiteres zentrales Element sind die Rahmenbedingungen, damit die gewerkschaftliche Arbeit wirkungsvoll ausgeführt werden kann. Dort besteht Handlungsbedarf. Travail.Suisse fordert, dass die gewerkschaftlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz verbessert werden und die Sozialpartnerschaft aufgewertet wird. Konkret müssen Gewerkschaftsrechte ausgeübt werden können und Arbeitnehmervertreter frühzeitig in die Lösungsfindung einbezogen werden.

Travail.Suisse fordert:

2.2.1. Sozialpartnerschaft stärken

Die Sozialpartnerschaft ist ein Erfolgsfaktor für den Wirtschaftsstandort Schweiz. Die konstruktive Sozialpartnerschaft auf politischer Ebene, in den Branchen und Betrieben ist zu sichern, zu pflegen und zu fördern. Im politischen Prozess sind die Sozialpartner konstant einzubinden. Auf Branchenebene muss der Handlungsspielraum der Sozialpartner erweitert werden. Insbesondere die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen muss vereinfacht werden. Dazu braucht es eine Senkung des Arbeitgeberquorums, resp. eine Ausnahmeregelung davon. Denkbar ist auch eine Lockerung der Quoren zugunsten qualitativer Kriterien. Ausserdem braucht es die Möglichkeit, eine Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse präventiv, d.h. ohne vorgängigen Lohnmissbrauch, erlassen zu können.

2.2.2. Flankierende Massnahmen konsequent umsetzen und punktuell ausbauen

Nur mit einer konsequenten Umsetzung der flankierenden Massnahmen kann der Grundsatz „In der Schweiz werden Schweizer Löhne bezahlt“ eingehalten werden. Zur Bekämpfung von Lohndumping insbesondere in den Grenzregionen braucht es mehr verbindliche Mindestlöhne in Gesamt- und Normalarbeitsverträgen. Eine Vereinfachung und Beschleunigung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen sowie ein „präventiver“ Erlass von Normalarbeitsverträgen bei absehbarem Missbrauch sind notwendig. Ebenso müssen die Kontrollmechanismen verstärkt werden. Die 2013 eingeführten Massnahmen zur Scheinselbstständigkeit und zur Solidarhaftung des Generalunternehmers bezüglich seiner Subunternehmen müssen genau evaluiert und der Bedarf für weitere Anpassungen analysiert werden.

2.2.3. Keine Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Im Rahmen der Diskussion über die Zuwanderung drohen neue Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt. Travail.Suisse stellt sich klar gegen die Wiedereinführung des Saisonierstatuts und lehnt die Förderung von Kurzaufenthaltern sowie die Kopplung von Aufenthalt und Arbeitsvertrag ab. Solche, dem ehemaligen Saisonierstatut ähnlichen Arbeitsverhältnisse schaffen eine grosse Abhängigkeit der Arbeitnehmenden von ihren Arbeitgebern, öffnen die Tür für legalisiertes Lohndumping und erhöhen die Gefahr von Schwarzarbeit.

2.2.4. Vielfalt und Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt

Die gesellschaftliche Entwicklung hat einen positiven Einfluss auf die Chancengleichheit im Arbeitsmarkt: Vielfalt gilt heute in der Berufswelt als eine wertvolle Qualität. Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderungen sind allerdings nach wie vor Realität. Travail.Suisse bekämpft jede Art von Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt. Die Akteure der Berufswelt müssen zu deren Beseitigung geeignete Präventions- und Informationsmassnahmen ergreifen. Der Bund hat mit Sanktionsmassnahmen sicherzustellen, dass bei der Einstellung und am Arbeitsplatz keine Diskriminierungen vorkommen.

2.2.5. Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für den Detailhandel

Der Detailhandel stellt mit rund 320'000 Beschäftigten den zweitgrössten Beschäftigungsbereich der schweizerischen Volkswirtschaft dar. Gleichzeitig ist der Detailhandel eine Tieflohnbranche mit teils prekären Arbeitsbedingungen. Um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden im Detailhandel

nachhaltig zu verbessern, fordert Travail.Suisse einen Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für den gesamten Detailhandel. Darin sollen branchenweite Mindestlöhne ebenso wie Höchstarbeitszeiten vereinbart werden. Selbstverständlich sind dabei bereits existierende gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen weiterhin einzuhalten.

Travail.Suisse lehnt jede weitere Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten ab. Der Detailhandel ist eine Tieflohnbranche mit teils prekären Arbeitsbedingungen. Weitere Ausdehnungen oder gar die Abschaffung von klaren Ladenöffnungszeiten verschlechtern die Arbeitsbedingungen der Angestellten, sind aus volkswirtschaftlicher Perspektive unnötig und beschleunigen die unerwünschte Verdrängung von zentrumsnahen Läden durch grosse Einkaufszentren auf der grünen Wiese.

2.2.6. Mitwirkung in der Schweiz stärken

Das Mitwirkungsgesetz in der Schweiz ist ein zahnloser Papiertiger. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Bildung von betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen sind kompliziert und die Mitbestimmungsrechte ungenügend. Travail.Suisse fordert eine Stärkung der Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben, so dass diese nicht nur angehört werden, sondern auch mitbestimmen können. Um die Arbeitnehmervertretungen oder die einzelnen Mitarbeitenden besser unterstützen zu können, muss der Zugang der Sozialpartner zu den Betrieben vereinfacht werden. Ebenso ist der Zugang von Schweizer Arbeitnehmenden in die europäischen Betriebsräte zu verbessern.

2.2.7. Sozialplanpflicht auch für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden

Mit der Einführung der Sozialplanpflicht auf Anfang 2014 ist in der Schweiz eine wichtige Gesetzeslücke im Bereich des Arbeitnehmerschutzes geschlossen worden. Die neue Regelung gilt allerdings nur für Grossunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten. Travail.Suisse fordert, dass bei Massenentlassungen, die nicht in Zusammenhang mit einem Konkurs- oder Liquidationsverfahren stehen, auch bei mittleren (50-249 Beschäftigte) eine Sozialplanpflicht eingeführt wird.

3. Berufs- und Familienleben besser vereinbaren

Heute arbeiten in der Mehrheit der Schweizer Haushalte mit Kindern beide Eltern. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt bleibt aber für die Familien unbefriedigend. Die meisten Paare leben das sogenannte «modernisierte bürgerliche Modell», bei dem der Vater weiterhin vollzeitlich erwerbstätig ist und die Mutter Teilzeit arbeitet. Negative Punkte für die Vereinbarkeit sind auf dem Arbeitsmarkt die anhaltenden Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern, eine zu wenig weit gehende Familienpolitik und nicht genügend Teilzeitstellen für Männer, die einen Teil der Haus- und Familienarbeit übernehmen wollen. Die Frage der Betreuung von Angehörigen (Kinder und Betagte) wird angesichts des Mangels an qualifizierten Fachkräften künftig noch an Bedeutung gewinnen. Sie muss zu einer Aufgabe des Service public werden. Schliesslich ist die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt und an der Volkswirtschaft zu fördern, was einen besseren Schutz von jungen Frauen, Schwangeren und Müttern bedingt.

3.1. Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen

Der Verfassungsgrundsatz «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» ist auch mehr als 30 Jahre nach dessen Verankerung noch immer nicht Realität. Bereits bei der ersten Anstellung nach der Sekundarausbildung verdienen junge Frauen durchschnittlich 7 Prozent weniger als junge Männer mit gleichwertiger Qualifikation und Ausbildung (d.h. 280 Franken monatlich). Diese Kluft vertieft sich im Laufe der Jahre und ist ein Hindernis für eine aktivere Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt. Deshalb ist es Zeit, die rechtlichen Bestimmungen im Bereich der Lohngleichheit zu ergänzen: Wie bei der Gefahrenanalyse am Arbeitsplatz müssen auch in dieser Frage die Unternehmen dafür verantwortlich sein, das Gesetz einzuhalten und dies zu belegen.

Aufgrund der Besonderheiten des Schweizer Arbeitsmarkts (hohe Wochenpensen, fehlende Betreuungsplätze für Angehörige, teure bestehende Lösungen) entscheiden sich die meisten Familien dafür, dass ein Elternteil nur Teilzeit arbeitet, meistens die Mutter. Dies benachteiligt die Frauen bei der beruflichen Entwicklung und führt im schlimmsten Fall zu prekären Situationen im Rentenalter. Die Teilzeitarbeit ist deshalb besser zu stellen und besser zwischen Frauen und Männern aufzuteilen. Parallel dazu dürfen die Unternehmen die Teilzeitstellen nicht als Deckmantel für eine moderne Form der Arbeit auf Abruf missbrauchen oder Arbeitnehmenden diese Arbeitsform aufdrängen, die dies nicht wollen.

Durch die neuen Kommunikationstechnologien verwischen sich die Grenzen zwischen Arbeit und Familienleben immer stärker. Es gibt immer mehr Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten. Dafür wird von den Teilzeitarbeitenden erwartet, dass sie fast immer gut erreichbar sind. Väter und Mütter sind dadurch besonders gefordert. Eine klare Abgrenzung zwischen der Zeit für die Arbeit und der Zeit für die Familien muss möglich sein.

Travail.Suisse fordert:

3.1.1. Umsetzung der Lohngleichheit

Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten sollen verpflichtet werden, alle 3 Jahre die Lohngleichheit nachzuweisen. Dies muss, wie vom Bundesgericht anerkannt, mit einem statistischen Analyseverfahren erfolgen, das auf der Beziehung zwischen einer abhängigen und einer oder mehreren unabhängigen Variablen beruht, um Zusammenhänge quantitativ zu beschreiben (Regressionsanalyse). Ausserdem sind häufige interne Kontrollen einzuführen. Die Unternehmen müssen die Ergebnisse in ihrem Jahresbericht veröffentlichen und eine aktuelle externe Analyse vorlegen, wenn die mit der Kontrolle beauftragten Behörden oder die tripartiten Kommissionen dies verlangen. Wenn die Diskriminierung den statistischen Toleranzwert von 5 Prozent überschreitet, müssen sie die diskriminierten Personen informieren. Ausserdem sind abschreckende Sanktionen vorzusehen, wenn sich bei der zweiten Kontrolle keine deutlichen Verbesserungen zeigen. Dies kann zum Beispiel eine Busse sein, die dreimal so hoch ist wie der Gesamtbetrag der ermittelten Lohndiskriminierungen.

3.1.2. Aufwertung der Löhne in der «Care Economy» (Krippen, Pflege usw.)

Die «Care»-Arbeit¹ wird angesichts der laufenden demografischen Alterung der Bevölkerung an Bedeutung gewinnen. Betreuungsarbeit in der Familie muss durch eine Aufwertung auf mehreren Ebenen gefördert werden. Die soziale Sicherheit all jener ist zu verbessern, die auf eine Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise verzichten, weil sie sich um betagte Angehörige kümmern. In der «Care Economy» müssen die Löhne angehoben werden, und es braucht zwingend Gesamtarbeitsverträge (GAV) mit Minimallöhnen.

3.1.3. Recht auf Teilzeitarbeit, die Vollzeitarbeit gleichgestellt ist (siehe auch 2.1)

Teilzeitarbeit ist zwar bereits heute relativ stark verbreitet. Es fehlt jedoch ein eigentliches Recht auf Teilzeitarbeit bei wechselnden Lebensumständen (z. B. Familiengründung, Weiterbildung, Pflege von älteren Angehörigen usw.). Ausserdem sind Teilzeitarbeitende nicht nur mit einer Lohneinbusse, sondern oftmals auch mit einem Karriereverzicht und einem eingeschränkten Zugang zu Informationen und Weiterbildungen konfrontiert. Auch die Benachteiligung der Teilzeitarbeitenden in den Sozialversicherungen ist noch nicht behoben. Travail.Suisse setzt sich ein für ein Recht auf Teilzeitarbeit, insbesondere auch bei anspruchsvollen Tätigkeitsgebieten und Kaderstellen, sowie für die Gleichstellung der Teilzeitarbeit mit der Vollzeitarbeit. Teilzeitarbeitnehmende sollen Karriere machen können. Umgekehrt darf Arbeitnehmenden, die ihr Vollzeitpensum nicht reduzieren wollen, keine Teilzeitarbeit aufgezungen werden. Überstunden sind für Teilzeitstellen im Verhältnis zum Pensum zulässig.

3.1.4. Klarere Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit

Die Arbeitszeit muss auch bei neuen Arbeitsmodellen mit freier Einteilung der Arbeitszeit klar von der Zeit für die Familie und Privatleben getrennt bleiben. Für jedes Arbeitsmodell ist die Arbeitszeiterfassung nötig und zu gewährleisten. Zudem müssen die Unternehmen allen Mitarbeitenden eine zweckmässige Arbeitsinfrastruktur und zweckmässige Arbeitsinstrumente zur Verfügung stellen. Falls sie Heimarbeit vorschlagen, darf diese nur den kleineren Teil der Wochenarbeitszeit betreffen, um die Integration im Unternehmen zu erleichtern. Die Unternehmen müssen Massnahmen treffen, die für die Arbeitnehmenden genügend Ruhezeit an einem Stück gewährleisten. Sie sorgen dafür, dass die Arbeitnehmenden nicht rund um die Uhr verfügbar sein müssen.

¹ Gemäss der Definition des Eidg. Büro für Gleichstellung ist die „Care“-Arbeit so definiert: *„Der englische Begriff Care umfasst mehr als Betreuung oder Pflege. Care bedeutet, sich – unbezahlt oder bezahlt – um die körperlichen, psychischen, emotionalen und entwicklungsbezogenen Bedürfnisse eines oder mehrerer Menschen zu kümmern.“* Die „Care“-Arbeit kann direkt (direkte Pflege, Betreuung, Erziehung; Verantwortung für Betreuungsaufsicht und Überwachung der betreuungsbedürftigen Person; Planung der Arbeit verschiedener Betreuungspersonen und -institutionen) oder indirekt sein (Hausarbeit, die im Zusammenhang mit der Betreuung von Abhängigen anfällt).

3.1.5. Elternzeit für Väter und Mütter von Kindern im Vorschulalter schaffen (siehe auch 4.3)

Das Leben mit Kleinkindern ist betreuungsintensiv. Deshalb ist es für Eltern in der ersten Zeit oft schwierig, ihr berufliches Engagement mit den Familienaufgaben zu vereinen. Zudem sind Krippenplätze für 3 bis 4 Monate alte Babys noch gesuchter als Krippenplätze allgemein. Den Eltern soll deshalb mehr Zeit für das Familienleben zugestanden werden. Travail.Suisse fordert nach Ablauf von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub 24 Wochen Elternzeit. Je 12 davon sind für jeden Elternteil reserviert. Die Elternzeit muss vor dem Eintritt des Kindes in den Kindergarten vollständig bezogen werden und wird auch über die EO entschädigt. Für Arbeitnehmende mit Familienpflichten und tiefem Einkommen sollen weitere Schutzmassnahmen geprüft werden, wie zum Beispiel eine Entschädigung von 100 Prozent des Lohnes. Es ist zudem ein längerer Kündigungsschutz bei Bezug von Elternzeiten zu prüfen.

3.2. Betreuung von Angehörigen fördern

Ein ausreichendes Betreuungsangebot beeinflusst die Erwerbsbeteiligung der Frauen positiv. Die schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2012 des Bundesamts für Statistik hat gezeigt, dass 155'000 Personen zwischen 15 und 64 Jahren nicht oder nicht so viel wie gewünscht arbeiten können, weil es an Betreuungsplätzen für Kinder oder Erwachsene fehlt. Fast ebenso viele Personen (158'000) haben ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben, weil sie ein Kind betreuen.

Diese Situation – von der meistens Frauen betroffen sind – verstärkt den Fachkräftemangel und beeinträchtigt die Altersvorsorge, was langfristig zu Armut und Abhängigkeit von staatlichen Leistungen führen kann. Der Wert der unbezahlten direkten Arbeit (Pflege, Betreuung, Präsenz, Koordination) und indirekten Arbeit (Hausarbeit und logistische Arbeit), die in den Familien für Angehörige geleistet wird, beläuft sich auf gegen 100 Milliarden Franken pro Jahr. Dies entspricht den jährlichen Kosten der Arbeit, die im sekundären Sektor verrichtet wird (Industrie und Gewerbe). «Care»-Arbeit stärkt soziale Bindungen und soll durch grosszügigere Entschädigungen gefördert werden. Denn diese Mehrkosten werden durch Einsparungen kompensiert, da andernfalls höhere Investitionen in eine entsprechende Infrastruktur und in bezahlte Arbeitsstunden erforderlich sind.

Travail.Suisse fordert:

3.2.1. Aufbau einer schweizerischen Informations- und Serviceplattform für den «Care»-Bereich

Als Sohn, Tochter, Schwiegersohn oder Schwiegertochter können grundsätzlich alle Arbeitnehmenden von der Situation betroffen sein, dass sie neben ihrer Erwerbstätigkeit eines Tages betagte Angehörige unterstützen müssen. Das von Travail.Suisse lancierte Projekt soll den Informationsbedarf dieser «pflegenden Angehörigen» decken. Es soll die Arbeitnehmenden gleich zu Beginn ihrer «Care»-Arbeit dafür sensibilisieren, wie sie bezahlte Arbeit und Betreuung von Angehörigen am besten vereinbaren können. Die Sozialpartner unterstützen dieses kostenlose Angebot ebenfalls.

3.2.2. Rahmengesetz für die Betreuungsinfrastruktur als Aufgabe des Service public (siehe auch 4.3/6.2)

Aufgrund des Fachkräftemangels, der Alterung der Gesellschaft und des gestiegenen Bildungsniveaus ist die Erwerbstätigkeit beider Elternteile nicht nur wünschbar, sondern sogar gesellschaftlich und wirtschaftlich notwendig. Dazu muss jedoch die Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zum Service public werden. Travail.Suisse fordert, dass die heutige Anschubfinanzierung des Bundes zu einem Rahmengesetz für die Betreuungsinfrastruktur von Kindern und pflegebedürftigen älteren Menschen umgebaut wird. Dabei sind die Kantone zu verpflichten, das notwendige Angebot bereit zu stellen und eine ausreichende Qualität zu gewährleisten. Die Finanzierung soll durch Bund, Kantone, Arbeitgeber und erschwingliche Elternbeiträge sichergestellt werden.

3.2.3. Aktuelle und künftige finanzielle Situation von pflegenden Angehörigen verbessern

Der Bund muss ein Programm zur Förderung der Pflege durch Angehörige anstossen. Dieses soll Elemente wie die Schulung der Familienangehörigen, deren Anstellung über die Spitex wie auch die Unterstützung von den Lebensumständen angepassten Wohnformen enthalten. Auf finanzieller Ebene sind nach dem Vorbild des Freiburger Modells Taggelder für Personen einzuführen, die Familienangehörige pflegen. Gedacht sind diese als finanzielle Anerkennung, die zwar ein Einkommen nicht ersetzen kann, aber symbolisch wichtig ist. Pflegende Angehörige, die ihr Arbeitspensum reduzieren müssen, um Familienmitglieder zu betreuen, sollen eine direkte staatliche Entschädigung an ihre Pensionskasse erhalten, die mindestens dem Arbeitgeberanteil entspricht. Das in der AHV bestehende Modell der Betreuungsgutschriften ist zu flexibilisieren (Distanz zum Wohnort des Angehörigen mehr als 30 km, auch Fälle von leichter Hilflosigkeit).

3.2.4. Noturlaub zur Betreuung und Unterstützung von Angehörigen (siehe auch 4.3)

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Pflegebedarf zunehmen. Partner, erwachsene Söhne und Töchter sind damit vermehrt in die Pflege ihrer Eltern involviert. Anders als früher stehen künftig auch die Töchter dabei voll im Erwerbsleben. Es braucht deshalb im Arbeitsgesetz eine Regelung, welche pflegende Angehörige im Notfall entlastet: Es soll ihnen das Recht zustehen, bei Bedarf dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Als Vorbild kann die Regelung zum Fernbleiben bei kranken Kindern im Arbeitsgesetz dienen.

3.3. Diskriminierung von jungen Frauen und Müttern bekämpfen

Immer häufiger sind junge Frauen ebenso gut oder besser ausgebildet als ihr Partner. Mehr als die Hälfte der Diplome von Universitäten und Fachhochschulen gehen heute an Frauen. Deshalb gibt es immer mehr Familien, bei denen beide Elternteile berufstätig sein wollen, ebenso steigt die Erwerbsbeteiligung der Mütter.

Doch trotz des Fachkräftemangels ist festzustellen, dass Frauen bei der Stellensuche benachteiligt sind, weil die Gefahr besteht, dass sie Kinder haben wollen. Wenn sie zudem eine Schwangerschaft ankündigen, werden sie zu häufig nach der 16-wöchigen Sperrfrist, die nach der Geburt gilt, entlassen. Ein solches Vorgehen wird häufig nicht bekannt und ist schwer zu belegen, verstösst aber gegen das Gesetz.

Schliesslich müssen Personen, die ihre Erwerbstätigkeit ganz aufgegeben und Angehörige gepflegt haben, finanziell unterstützt und beruflich begleitet werden, damit sie im Arbeitsmarkt wieder Fuss fassen können.

Travail.Suisse fordert:

3.3.1. Keine Benachteiligung bei der Stellensuche wegen Mutterschaft

Das Gleichstellungsgesetz verbietet zwar jegliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder der Familiensituation. Doch für die Betroffenen ist es sehr schwierig, ihre Rechte gerichtlich durchzusetzen. Dies zeigte bereits die Wirksamkeitsanalyse des Gleichstellungsgesetzes durch den Bund 2006. Deshalb braucht es eine staatliche Behörde nach dem Modell des Datenschutzbeauftragten, die Untersuchungen durchführen und Massnahmen ergreifen kann. Eine solche Behörde würde systematische Kontrollen von Benachteiligungen, die Arbeitnehmende melden, ermöglichen.

3.3.2. Erwerbstätige Frauen bei Mutterschaft besser schützen

Das Gesetz schützt Frauen heute während 16 Wochen nach der Geburt vor einer Kündigung. Weil die Frauen dem Arbeitsplatz fernbleiben müssen, wenn ein Kind zur Welt kommt, sind sie auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Die Unternehmen bestrafen die Frauen, indem sie ihnen nach einem ersten Kind kündigen, um einen zweiten Mutterschaftsurlaub oder andere Absenzen wegen Familienpflichten zu vermeiden (beispielsweise bei kranken Kindern). Deshalb ist der Kündigungsschutz nach der Geburt von 16 auf 26 Wochen zu verlängern.

3.3.3. Konzept zur Finanzierung der Begleitung von Frauen und Männern, die wieder ins Berufsleben einsteigen wollen

Der Wiedereinstieg von Personen, die mehrere Jahre vom Arbeitsmarkt abwesend waren, muss erleichtert, begleitet und finanziert werden. Travail.Suisse fordert, dass der Bund dazu ein spezifisches Konzept erarbeitet. Dieses muss folgenden Massnahmenkatalog umfassen: erleichterte Zugangsbedingungen für arbeitsmarktliche Massnahmen im Rahmen des AVIG für Personen, die aus familiären Gründen die Erwerbsarbeit aufgegeben haben, sowie ein System mit Ausbildungsgutscheinen. Die Kantone müssen die Begleitung direkt finanzieren, d.h. über eigene Auskunftsstellen oder private Beratungsdienste für Frauen, und dem Bund darüber Rechenschaft ablegen.

4. Verlässliche Sozialpolitik

Eine gute soziale Sicherheit ist ein entscheidender Faktor der Lebensqualität für alle Arbeitnehmenden in der Schweiz. Nur wer sich auf ein tragfähiges und gut funktionierendes Netz der sozialen Absicherung verlassen kann, ist vor Mittellosigkeit bei Lohnausfall, vor gesellschaftlichem Ausschluss bei Erwerbsunfähigkeit, vor Unvereinbarkeit von Familie und Beruf oder vor einem unwürdigen Lebensabend geschützt. Der Druck auf dem Arbeitsmarkt steigt. Ein Erwerbsleben ohne Brüche ist heute eher die Ausnahme als die Regel. Die Sozialpolitik muss deshalb mit guten Leistungen bei Erwerbsausfall verhindern, dass die Arbeitnehmenden in prekäre Arbeit getrieben werden. Sozialpolitik muss aber auch dazu beitragen, dass alle, die Probleme mit der Integration in den Arbeitsmarkt haben, die notwendige Förderung und Begleitung erfahren. Angesichts der demografischen Entwicklung ist es eine weitere Aufgabe der Sozialpolitik, ein funktionierendes Zusammenleben der Generationen zu unterstützen und die Renten auch bei zunehmender Zahl von Bezügerinnen und Bezüger zu sichern.

4.1. Soziale Sicherheit und Selbstbestimmung bei Erwerbsausfall garantieren

Gesundheitliche Probleme und Arbeitslosigkeit sind für Arbeitnehmende existenzielle Risiken. Um trotzdem ein selbstbestimmtes Leben führen zu können, braucht es ausgebaute Versicherungslösungen, die den Betroffenen Taggelder und Renten garantieren. Die Sozialhilfe als letztes Netz muss durch ein nationales Gesetz gestärkt werden.

Travail.Suisse fordert:

4.1.1. Gute Absicherung bei Krankheit und Unfall

Die Unfallversicherung funktioniert heute gut und ist finanziell gesund. Massgeblich dazu beigetragen hat die Suva, welche vor allem Beschäftigte im industriellen und gewerblichen Sektor versichert. Nach diesem Vorbild sollte auch eine obligatorische Krankentaggeldversicherung eingeführt werden. Die Arbeitnehmenden sollen im Krankheitsfall gleich gut geschützt sein wie bei Unfall.

4.1.2. Arbeitslosenversicherung gezielt ausbauen

Eine gut ausgebaute Arbeitslosenversicherung ist das notwendige Gegenstück zum liberalen Schweizer Arbeitsmarkt. Mit der letzten Revision der Arbeitslosenversicherung wurden die Leistungen jedoch eingeschränkt. Insbesondere reagiert das Gesetz nicht befriedigend auf die Situation von jungen Arbeitslosen, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern und auch von älteren Arbeitslosen. Travail.Suisse fordert vom Bundesrat eine vertiefte Analyse dieser negativen Wirkungen der Reform und Vorschläge, die eine gezielte Integration dieser Bevölkerungsgruppen in den Arbeitsmarkt erlauben. Insbesondere muss der Taggeldanspruch für junge, nach einer schulischen Ausbildung arbeitslose Menschen erhöht werden. Zudem ist dafür zu sorgen, dass diese während der Wartefrist bereits Zugang zu den aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen haben.

4.1.3. Entschuldung der Invalidenversicherung ohne Leistungsabbau

Die Entschuldung der Invalidenversicherung ist auf gutem Weg. Die Zeit der Defizite ist vorbei. Auf weitere einschneidende Massnahmen muss verzichtet werden. Im Gegenteil: Heute sind die IV-Renten so bescheiden, dass sie immer öfter mit Ergänzungsleistungen aufgebessert werden müssen. Das

ist zu korrigieren. Statt ständig neue Eingliederungsmassnahmen zu beschliessen, soll die Energie auf eine gelingende Umsetzung der beschlossenen Massnahmen verwendet werden.

4.1.4. Nationales Sozialhilfegesetz mit Lastenausgleich anstatt Demontage der Sozialhilfe

Die Sozialhilfe muss als tragfähiges letztes soziales Netz erhalten bleiben. Um einen kantonalen oder regionalen Flickenteppich zu verhindern, braucht es ein nationales Sozialhilfegesetz, welches die Leistungen harmonisiert. Nur ein nationales Gesetz erlaubt zudem einen fairen Lastenausgleich zwischen Stadt und Land sowie zwischen den einzelnen Regionen und verhindert das Abschieben und die Ausgrenzung der Betroffenen zu einem anderen Zahler.

4.1.5. Dauerhaftes Armutsmonitoring

Im Rahmen des nationalen Programms zur Prävention und Bekämpfung von Armut muss vom Bundesrat ein dauerhaftes Armutsmonitoring eingerichtet werden, welches über die Ursachen der Armut in der Schweiz und über die Wirkung der getroffenen Massnahmen regelmässig informiert. Da sie oft auch als Erwachsene von Armut betroffen bleiben, ist ein besonderes Augenmerk auf die Armutsgefährdung von Kindern und Jugendlichen zu legen.

4.2. Förderung und Begleitung anstatt Druck für eine bessere Integration in die Arbeitswelt

Die Integration in die Gesellschaft geschieht auch heute oft über den Arbeitsmarkt. Viele Menschen sind im Verlauf ihres Lebens einmal vom Zugang zu Erwerbsarbeit ausgeschlossen, sei es auf Grund von Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit. Auch junge Erwachsene haben beim Einstieg in die Arbeitswelt Hürden zu überwinden. Damit die Betroffenen ihren Weg in die Arbeit finden, braucht es mehr Förderung und Begleitung anstatt wie heute Druck.

Travail.Suisse fordert:

4.2.1. Ausbildungsoffensive für Erwachsene in der sozialen Sicherheit

Verschiedene von Travail.Suisse in Auftrag gegebene Studien zeigen ein beträchtliches Potenzial von Erwachsenen, die eine Ausbildung nachholen können. Eine bessere Ausbildung schützt nachhaltig vor einem Ausschluss aus dem Erwerbsleben. Deshalb muss im Rahmen der Arbeitslosenversicherung, aber auch der IV und der Armutsbekämpfung das Nachholen eines Ausbildungsabschlusses mit einer gezielten Unterstützung an die Lebenshaltungskosten gekoppelt werden. Dabei sind sowohl junge Erwachsene als auch Personen ab 40 mit zu berücksichtigen.

4.2.2. Koordiniertes und aktives Vorgehen zur Schaffung von Arbeitsplätzen

Die Verantwortlichen der IV, der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe kontaktieren im Rahmen der Interinstitutionellen Zusammenarbeit koordiniert für ihre Klienten potenzielle Arbeitgeber. Ihr Hauptaugenmerk liegt auf der Schaffung von Arbeitsplätzen für Teilleistungsfähige und Langzeitarbeitslose.

4.2.3. Neue Wege zur Schaffung von überbetrieblichen Arbeitsplätzen

Heute werden die Eingliederungsziele der IV nicht erreicht, weil die Arbeitgeber zu wenige Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt anbieten. Trotz eines koordinierten Vorgehens dürfte es schwierig sein,

bei den einzelnen Betrieben ohne Verpflichtung genügend Arbeitsplätze zu schaffen. Neue Wege sind deshalb gefragt: Die Wirtschaft muss verpflichtet werden, einen Teil der Arbeitsplätze auf überbetrieblicher Ebene zu schaffen. So können sich auch die in der Schweiz verbreiteten KMU beteiligen. Als Vorbild können Lehrbetriebsverbände in der Berufsbildung dienen. Die Angebote sollen von der Arbeitslosenversicherung, IV und Sozialhilfe begleitet und zertifiziert werden.

4.3. Zeitgemässe Familienpolitik und Zusammenleben der Generationen

Die Schweiz gibt im internationalen Vergleich sehr wenig Geld für die Familien aus. Angesichts der demografischen Entwicklung muss dringend mehr in die Familien investiert werden. Es braucht mehr materielle Sicherheit, aber auch die Sicherheit, Familie und Beruf vereinbaren zu können. Es ist deshalb ein ganzes Bündel an Massnahmen notwendig. Bleibt die Schweiz gegenüber den Familien geizig, wird der Preis hoch sein: Entweder verzichten viele Frauen auf Kinder oder viele Mütter beteiligen sich wenig oder gar nicht am Arbeitsmarkt. Fehlende Jugend und fehlende Fachkräfte sind die Folge. Beides ist schlecht in einer alternden Gesellschaft.

Travail.Suisse fordert:

4.3.1. Familienzulagen erhöhen

Die heutigen Familienzulagen werden den hohen Kinderkosten nicht gerecht. Während die direkten Kinderkosten weiter angestiegen sind (942 Franken bei einem Kind, 1507 Franken bei zwei Kindern), stagnieren die Familienzulagen auf tiefem Niveau. Travail.Suisse fordert Kinderzulagen von 350 Franken und Ausbildungszulagen von 500 Franken pro Kind. Ergänzend dazu sollen die hohen Fremdbetreuungskosten für Kinder steuerlich stärker berücksichtigt werden.

4.3.2. Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen einführen

Immer noch erhalten die meisten Väter nach der Geburt eines Kindes nur ein bis zwei Tage Urlaub. Das entspricht nicht mehr den heutigen gesellschaftlichen Gegebenheiten. Immer mehr Väter wollen ihre Verantwortung wahrnehmen und beim Start ins Familienleben präsent sein. Sie sehen in einem Vaterschaftsurlaub einen wesentlichen Bestandteil einer zeitgemässen Familienpolitik. Die Präsenz der Väter nach der Geburt eines Kindes ist unerlässlich für einen guten Start ins Familienleben. Es ist Zeit für einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub von zwanzig Tagen. Die Kosten sind tragbar und können aufgrund der rückläufigen Zahl von Militärdiensttagen über längere Frist kostenneutral aus der Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden.

4.3.3. Elternzeit für Väter und Mütter von Kindern im Vorschulalter schaffen (siehe auch 3.1)

Das Leben mit Kleinkindern ist betreuungsintensiv. Deshalb ist es für Eltern in der ersten Zeit oft schwierig, ihr berufliches Engagement mit den Familienaufgaben zu vereinen. Zudem sind Krippenplätze für 3 bis 4 Monate alte Babys noch gesuchter als Krippenplätze allgemein. Den Eltern soll deshalb mehr Zeit für das Familienleben zugestanden werden. Travail.Suisse fordert nach Ablauf von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub 24 Wochen Elternzeit. Je 12 davon sind für jeden Elternteil reserviert und flexibel einsetzbar. Die Elternzeit muss vor dem Eintritt des Kindes in den Kindergarten vollständig bezogen werden und wird auch über die EO entschädigt.

4.3.4. Noturlaub zur Betreuung und Unterstützung von Angehörigen (siehe auch 3.2)

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Pflegebedarf zunehmen. Partner, erwachsene Söhne und Töchter sind damit vermehrt in die Pflege ihrer Eltern involviert. Anders als früher stehen künftig auch die Töchter dabei voll im Erwerbsleben. Es braucht deshalb im Arbeitsgesetz eine Regelung, welche pflegende Angehörige im Notfall entlastet: Es soll ihnen das Recht zustehen, bei Bedarf dem Arbeitsplatz bis fernzubleiben. Als Vorbild kann die Regelung zum Fernbleiben bei kranken Kindern im Arbeitsgesetz dienen.

4.3.5. Rahmengesetz für Betreuungsinfrastruktur als Service public (siehe auch 3.2/6.2)

Aufgrund des Fachkräftemangels, der Alterung der Gesellschaft und des gestiegenen Bildungsniveaus ist die Erwerbstätigkeit aller Eltern nicht nur wünschbar, sondern sogar gesellschaftlich und wirtschaftlich notwendig. Dazu muss jedoch die Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zum Service public werden. Travail.Suisse fordert, dass die heutige Anschubfinanzierung des Bundes zu einem Rahmengesetz für die Betreuungsinfrastruktur von Kindern und pflegebedürftigen älteren Menschen umgebaut wird. Dabei sind die Kantone zu verpflichten, das notwendige Angebot bereit zu stellen und eine ausreichende Qualität zu gewährleisten. Die Finanzierung soll durch Bund, Kantone, Arbeitgeber und erschwingliche Elternbeiträge sichergestellt werden.

4.3.6. Junge Eltern bei der Vereinbarkeit von Ausbildung und Betreuungspflichten unterstützen

Viele junge Paare verschieben den Kinderwunsch auf später. Grund dafür sind auch längere Ausbildungszeiten. Das Alter bei Geburt des ersten Kindes steigt ständig. Häufig bleibt der Kinderwunsch gänzlich unerfüllt. Die gesellschaftliche Folge ist eine Verschärfung der demografischen Alterung. Die Familiengründung ist heute für Menschen in Ausbildung mit vielen Schwierigkeiten verbunden. Damit es künftig besser möglich ist, Ausbildung und Betreuungspflichten zu vereinbaren, müssen Ausbildungsprogramme für Eltern flexibilisiert werden und während der Ausbildung soll Anspruch auf kostenlose Kinderbetreuung bestehen.

4.4. Zukunftsfähige Altersvorsorge

Mit der Reform der Altersvorsorge 2020 stehen wir vor einer Weichenstellung in der Alterssicherung. Travail.Suisse will, dass die erste und zweite Säule weiterhin ein stabiles Fundament der Sozialen Sicherheit bilden. Sie sollen zusammen reformiert werden. In den nächsten Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen. Auch bei mehr Rentnerinnen und Rentnern und mit einer längeren Lebenserwartung brauchen die Leute nicht weniger zum Leben. Die Renten müssen deshalb auch unter dem demografischen Druck ohne Wenn und Aber gesichert werden. Eine Erhöhung des Rentenalters über 65 ist angesichts der Probleme von älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt ein Hohn. Zuerst muss die Wirtschaft den Tatbeweis erbringen, dass sie auf die älteren Arbeitnehmenden setzt. Eine moderate Zusatzfinanzierung der AHV und des BVG schränkt die Lebensqualität der Bevölkerung weit weniger ein als Rentenkürzungen und Rentenaltererhöhungen. Ein bis zwei zusätzliche Mehrwertsteuerprozente sollten uns eine sichere und tragfähige Altersvorsorge wert sein.

Travail.Suisse fordert:

4.4.1. Rentenkürzungen und Rentenalter über 65 sind nicht verhandelbar

Im Rahmen der Reform der Altersvorsorge 2020 ist das heutige Rentenniveau eine rote Linie, die nicht unterschritten werden darf. Das Verfassungsziel der Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung ist für viele Rentnerinnen und Rentner bereits mit den heutigen Leistungen nicht oder nur knapp erreicht. Rentenkürzungen liegen deshalb weder in der AHV noch in der beruflichen Vorsorge drin. Eine allfällige Senkung des Mindestumwandlungssatzes muss für alle Versicherten voll kompensiert werden. Auch Rentenaltererhöhungen über 65 hinaus sind tabu. Die Wirtschaft muss mit ihrer Anstellungspraxis zuerst dafür sorgen, dass Personen überhaupt bis 65 auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Zudem müssen vor einer Rentenaltererhöhung bei den Frauen neben einer sozial abgefederten flexiblen Pensionierung und der besseren Versicherung von Teilzeitarbeit auch bereits wirksame gesetzliche Massnahmen für die Lohngleichheit von Mann und Frau beschlossen worden sein.

4.4.2. Flexibles Rentenalter auch für Personen mit bescheidenen Einkommen möglich machen

Heute können sich hauptsächlich Gutverdienende flexibel pensionieren lassen. Um den heutigen Realitäten im Arbeitsmarkt und den individuell sehr unterschiedlichen Lebens- und Gesundheitssituationen Rechnung zu tragen, braucht es ein flexibles Rentenalter für alle. Es muss daher sichergestellt werden, dass eine flexible Pensionierung auch für bescheidene Einkommen finanziell tragbar ist.

4.4.3. Finanzierung der AHV sicherstellen

Aufgrund der demografischen Entwicklung muss mit steigenden Kosten in der Altersvorsorge gerechnet werden. Die erforderliche zusätzliche Finanzierung im Umfang von ein bis zwei Lohn- oder Mehrwertsteuerprozenten ist jedoch tragbar und beeinträchtigt die Lebensqualität der Arbeitnehmenden und Rentnerinnen und Rentner weit weniger als Rentenkürzungen oder Rentenaltererhöhungen. Als Ergänzung zur bestehenden Finanzierung über Lohnprozente soll die Mehrwertsteuer leicht angehoben werden. Eine sichere Finanzierung ist darüber hinaus auf die Zuwanderung von jüngeren Arbeitnehmenden angewiesen.

4.4.4. Bessere Versicherung von Teilzeitarbeit durch Abschaffung des Koordinationsabzugs

Die immer stärker verbreitete Teilzeitarbeit ist in der beruflichen Vorsorge nur schlecht abgesichert. Wer den vollen Koordinationsabzug hinnehmen muss, hat nur einen kleinen Teil seines Einkommens versichert und muss später mit einer tiefen Rente vorlieb nehmen. Travail.Suisse fordert deshalb die Abschaffung des nicht mehr zeitgemässen Koordinationsabzugs in der beruflichen Vorsorge.

4.4.5. Vertrauen schaffen durch Ombudsstelle 2. Säule

Die berufliche Vorsorge ist sehr komplex geworden. Das führt bei vielen versicherten Arbeitnehmenden zu einem Gefühl der Ohnmacht. Travail.Suisse fordert deshalb die Schaffung einer Ombudsstelle 2. Säule, an welche sich die einzelnen Versicherten bei Streitigkeiten und Unklarheiten wenden können. In die Trägerschaft der Ombudsstelle sollen die Pensionskassen und Sozialpartner eingebunden werden. Die Ombudsstelle soll auch Empfehlungen machen können.

4.4.6. Schutz der Versicherten vor Abzockerei der Lebensversicherer

Mit den Lebensversicherungsgesellschaften sind gewinnorientierte Akteure in der beruflichen Vorsorge tätig. Dank der laschen Regelung zur Überschussbeteiligung („Legal Quote“) und dank überhöhten Risikoprämien fliessen heute jährlich weit über eine halbe Milliarde Franken Versicherungsgelder den Versicherern anstatt den Versicherten zu. Damit wird das Vertrauen in die zweite Säule weiter untergraben. Travail.Suisse fordert eine schärfere Regelung der Legal Quote und eine drastische Senkung der Risikoprämien.

4.4.7. Ergänzungsleistungen als zentrale Leistung zur Armutsbekämpfung und Pflegefinanzierung stärken

Wer im Alter oder neben einer IV-Rente zu wenig Geld hat, um zu leben, hat als Schutz vor Armut Anrecht auf Ergänzungsleistungen. Diese Errungenschaft darf nicht aufs Spiel gesetzt werden. Wegen den Baby-Boomern wird es mehr Rentnerinnen und Rentner geben, welche auf Ergänzungsleistungen angewiesen sind. Zudem steigt der Pflegebedarf, der heute auch stark durch Ergänzungsleistungen gedeckt wird. Statt die Ergänzungsleistungen zu diskreditieren, sollen sie als gezieltes Unterstützungssystem zur Armutsbekämpfung, aber auch zur Pflegefinanzierung gestärkt werden. Der finanzielle Mehrbedarf muss dabei unter stärkerem Einbezug des Bundes sichergestellt werden. Die längst fällige Anpassung der Mietzinszuschüsse bei den EL an die erhöhten Wohnungsmieten ist unverzüglich an die Hand zu nehmen.

4.4.8. Stärkung der Altersvorsorge für pflegende Angehörige

Pflegende Angehörige, die ihr Arbeitspensum reduzieren müssen, um Familienmitglieder zu betreuen, sollen eine direkte staatliche Entschädigung an ihre Pensionskasse erhalten, die mindestens dem Arbeitgeberanteil entspricht. Das in der AHV bestehende Modell der Betreuungsgutschriften ist zu flexibilisieren (Distanz zum Wohnort des Angehörigen mehr als 30 km, auch Fälle leichter Hilflosigkeit).

5. Die Bildung zukunftsfähig machen und die Zukunft durch Bildung ermöglichen

Die Bildung ist eine ganz wichtige Basis für die persönliche, gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung. Auf's Ganze gesehen verfügt die Schweiz heute über ein effizientes und gut funktionierendes Bildungssystem. Insbesondere der gute Mix von allgemeinbildenden und berufsbezogenen Bildungswegen macht eines seiner Stärken aus. Die Bildung steht allerdings vor neuen Herausforderungen, die angepackt werden müssen. In den nächsten Jahren kommen zum Beispiel die geburtenstarken Jahrgänge ins Pensionsalter. Dadurch entstehen in den meisten Berufen Lücken, die neben dem generellen Fachkräftemangel geschlossen werden müssen. Diese Situation erfordert von der Bildungspolitik vermehrte Anstrengungen zur optimalen Ausnutzung des Bildungspotenzials, und zwar bezogen auf alle Generationen und Bildungsniveaus. Besonders bedeutsam ist, dass die Berufsbildung für Erwachsene gestärkt und die Weiterbildung vor allem auch für wenig qualifizierte Personen zugänglich wird. Ebenso wichtig ist aber auch das Bekenntnis der Arbeitgeber zum Werkplatz Schweiz und zu guten Gesamtarbeitsverträgen. Diese bilden eine Grundlage dafür, dass Jugendliche sich auf eine Berufslehre einlassen.

5.1. Die berufliche Grundbildung stärken

Der allgemeinbildende und der berufsbezogene Bildungsweg stehen in einem Wettbewerbsverhältnis zueinander. Dieser ist zum Teil durch falsche Bilder verzerrt. Es ist daraufhin zu arbeiten, dass die Berufswahl weniger durch Statusdenken und soziale Herkunft als durch Talent und Motivation beeinflusst wird. Die Berufsbildung hat heute insgesamt ein gutes Niveau. Sie darf allerdings nicht aufhören, notwendige Reformschritte in Gang zu bringen. Insbesondere hat die Berufsbildung die Aufgabe, die richtigen Wege zu finden, neben der Fachkompetenz die Allgemeinbildung in der Berufsbildung zu stärken. Eine erfolgreiche berufliche Karriere hängt immer mehr auch ab von fachübergreifenden Kompetenzen wie Sprachkenntnissen, Sozialkompetenzen und interkulturellen Kompetenzen.

Travail.Suisse fordert:

5.1.1. Berufswahlvorbereitung in der Volksschule intensivieren

Statusdenken und soziale Herkunft dürfen nicht entscheidend sein für die Berufswahl. In der Volksschule ist deshalb die Vorbereitung auf die Berufswahl zu intensivieren. Diese soll einerseits die breite Palette der Möglichkeiten wie auch die Durchlässigkeit des Bildungssystems aufzeigen. Andererseits soll sie den Kindern und Jugendlichen ermöglichen, ihre besonderen Talente und ihre Motivation besser zu entdecken. Zudem sind die Möglichkeiten von Schnupperkursen, die Angebote an Berufsmessen und Kontakte mit Firmen zu optimieren. Schliesslich sind die Lehrkräfte besser für diese Aufgabe vorzubereiten und die Zusammenarbeit mit den Berufsberatungen ist zu verstärken.

5.1.2. Optimale Berufswahl durch gleiche Startchancen ermöglichen

Nicht alle Kinder haben die gleichen Startchancen. Die Frühförderung von Kindern ist ein wichtiges Mittel, ungleiche Startchancen zu korrigieren und damit die Möglichkeit der Chancengleichheit zu erhöhen. Es ist in den Volksschule daran zu arbeiten, dass Kinder und Jugendliche aus benachteiligten sozialen Kreisen ihren initialen Rückstand aufholen können. Da zudem die Eltern einen wichtigen Ein-

fluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben, sind sie schon frühzeitig mit dem heutigen Bildungssystem zu konfrontieren und in die Berufswahl einzubinden, so dass sie ihre Kinder nicht mit überholten Bildern beeinflussen.

5.1.3. Allgemeinbildung stärken

Damit die Lehre attraktiv bleibt, hat die Berufsbildung die Allgemeinbildung und den Zugang zu den Fremdsprachen zu verbessern. Mehr wöchentliche Schulstunden sind aber nicht die richtige Lösung, weil darunter die Nähe zum Ausbildungsbetrieb leiden würde. Vielmehr müssen innovative Modelle wie Blockkurse, Praktika in anderen Betrieben, bilingualer Unterricht oder Sprachaufenthalte während oder nach der Lehre ausgebaut und stärker propagiert und gefördert werden. Diese sollen allen interessierten Jugendlichen offenstehen.

5.1.4. Eine gute Lehrzeit ermöglichen und unterschiedliche Anschlusswege schaffen

Der zentrale Teil der beruflichen Grundbildung findet in den Betrieben statt. Ihr Umgang mit den Jugendlichen, ihre Art, über die Jugendlichen zu reden, ihr Umgang mit dem Arbeitsrecht und die Gestaltung der Lehrzeit färbt auf das Image der Lehre ab. Alle Betriebe und Branchen sind aufgefordert, den Jugendlichen eine gute, herausfordernde, zeitgemässe und an den einzelnen Jugendlichen angepasste Lehrzeit zu ermöglichen, z.B. durch die Bewilligung von Stützkursen, durch den Zugang zur Berufsmaturität, durch Unterstützung von Sprach- und Bildungsaufhalten in einer anderen Sprachregion oder im Ausland. Oder auch durch das Führen von Attestlehrgängen. Zudem ist das Lehrlingsrecht einzuhalten (Bsp. Ausbildungszeit ist Arbeitszeit) und Konflikte sind fair zu lösen. Ferner sind die Branchen aufgefordert, das Prinzip „Kein Abschluss ohne Anschluss“ einzuhalten und innerhalb ihrer Branche unterschiedliche Wege zur Weiter- oder Höherqualifizierung einzurichten und diese offensiv zu kommunizieren. Schliesslich kommt auch der Qualifikation der betrieblichen Berufsbildner und -bildnerinnen eine entscheidende Bedeutung für eine gute Lehrzeit zu. Deshalb müssen alle Branchen sicherstellen, dass die betrieblichen Berufsbildner und -bildnerinnen über eine angemessene Ausbildung (z.B. Höhere Berufsbildung) verfügen und sich obligatorisch regelmässig weiterbilden müssen.

5.2. Die Berufsbildung für Erwachsene fördern

Um im heutigen Arbeitsmarkt bestehen zu können, ist es wichtig, über einen Abschluss auf der Sekundarstufe II zu verfügen. Das gilt für junge Menschen, aber auch für Erwachsene. Das Berufsbildungssystem muss daher seinen heute vor allem auf die Jugendlichen ausgerichteten Fokus erweitern und vermehrt den Berufseinstieg, den Berufswechsel und den Wiedereinstieg von erwachsenen Personen in den Blickpunkt rücken. Die Anforderungen im Arbeitsmarkt verändern sich so schnell, dass die Berufsbildung durch ihr System mithelfen muss, dass die Arbeitnehmenden aller Altersstufen die Veränderungen bewältigen können. Das Berufsbildungsgesetz sieht grundsätzlich die Möglichkeit von Nachholbildungen für erwachsene Personen vor, insbesondere auch über eine Validierung von langjährigen Berufserfahrungen. Diese Möglichkeiten müssen besser gefördert und genutzt werden, auch von den Sozialpartnern zum Beispiel über Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen.

Travail.Suisse fordert:

5.2.1. Mehr Nachholbildung für Erwachsene (siehe auch 1.2.1.)

Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten sehr oft unter prekären Bedingungen und sind auch überproportional von Arbeitslosigkeit und Aussteuerung betroffen. Über eine Nachholbildung können sie sich qualifizieren und finden so Anschluss ans Bildungssystem. Damit stellen sie ein leicht auszuschöpfendes Potenzial im Zusammenhang mit dem zunehmendem Fachkräftemangel dar. Travail.Suisse fordert, dass der Zugang zur Nachholbildung erleichtert wird, indem die Verbundpartner die Information und Beratung der ausbildungslosen Personen verbessern. Zudem müssen die finanziellen Hürden abgebaut werden, indem die Kantone das Stipendienwesen an die Bedürfnisse von Erwachsenen ohne Erstabschlüsse anpassen und mit der Sozialhilfe harmonisieren. Es braucht weiter ein Commitment der Verbundpartner zur Förderung von ausbildungslosen Personen mit einer klar quantifizierten Zielvorgabe sowie die Bereitstellung der benötigten finanziellen Mittel.

5.2.2. Berufsbildung für Erwachsene zu einem Schwerpunkt machen

Zentral wichtig in den nächsten Jahren ist der Ausbau der Berufsbildung für Erwachsene. Die vorhandenen Wege sind mit einer gesamtschweizerischen Kampagne besser bekanntzumachen, die Modularisierung der Ausbildungen ist zu verstärken und die finanziellen Unterstützungen sowohl in Bezug auf die Bildungskosten wie auch in Bezug auf die Lebenshaltungskosten sind auszubauen. Über ein Commitment der Verbundpartner sollen dabei sowohl die gemeinsamen Ziele festgelegt wie auch die Erreichung der Ziele überprüft werden.

5.2.3. Eine Bildungspolitik für ältere Arbeitnehmende entwickeln

Um das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden in Zukunft optimal ausnützen zu können, sind für die Arbeitnehmenden ab 40 besondere Programme vorzusehen. Es muss zum neuen Standard werden, dass in der Lebensmitte eine berufliche Standortbestimmung vorgenommen wird. Sie soll als Basis für die berufliche Laufbahnplanung für die zweite Hälfte des Arbeitslebens dienen. Personen ohne beruflichen Erstabschluss soll eine Nachholbildung ermöglicht werden. Ebenso Personen, welche das Berufsfeld gewechselt haben oder in eine berufliche Sackgasse geraten sind. Notwendige Umschulungen für langjährige bzw. ältere Mitarbeitende sind durch Arbeitgeber zu finanzieren und sind auch als obligatorische Elemente in die Sozialpläne aufzunehmen. Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern soll mit Hilfe eines Bildungsgutscheins der optimale Wiedereinstieg vereinfacht werden.

5.3. Eine moderne Weiterbildungspolitik entwickeln

2017 tritt das neue Weiterbildungsgesetz in Kraft. Für Travail.Suisse sind vor allem drei Bestimmungen enorm wichtig: die Förderung der Grundkompetenzen, die Validierung von non-formalen und informellen Bildungsleistungen sowie die Bestimmung, dass die Betriebe die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden begünstigen sollen. Die Umsetzung der drei Bestimmungen ist auf den starken Willen und das Engagement aller Betroffenen angewiesen. Ziel aller Massnahmen muss es sein, dass die Weiterbildung für alle möglich wird.

Travail.Suisse fordert:

5.3.1. Weiterbildungspolitik im Bereich der Grundkompetenzen entwickeln

Eine wichtige Funktion von Weiterbildung ist es, möglichen Dequalifizierungen vorzubeugen oder eingetretene Dequalifizierungen zu korrigieren. Bund und Kantone sind insbesondere aufgerufen, sich

miteinander offensiv dafür einzusetzen, dass Erwachsene, die bei den Grundkompetenzen Mühe bekunden, einfachen Zugang zu den notwendigen Kursen erhalten. Dazu sind einmal die nötigen Strukturen aufzubauen, ferner Sensibilisierungs- und Motivationsmassnahmen vorzusehen, wobei vor allem die enge Zusammenarbeit mit Betrieben zu suchen ist. Und schliesslich sind die notwendigen finanziellen Mittel bereitzustellen.

5.3.2. Arbeitgeber haben die Weiterbildung zu begünstigen

Travail.Suisse fordert die Arbeitgeber auf, die vom Weiterbildungsgesetz stipulierte „Begünstigung der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden“ konkret umzusetzen, in einem betrieblichen Aktionsplan festzuhalten und sozialpartnerschaftlich in Gesamtarbeitsverträgen zu konkretisieren. Alle Arbeitnehmende sollen dabei ausdrücklich die Möglichkeit erhalten, regelmässig ihre Kompetenzen und Kompetenzlücken zu erfassen. Das dabei entstehende Dossier kann die Basis bilden, um einerseits unabhängig oder in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber eine gezielte Weiterbildungsplanung zu machen. Travail.Suisse erwartet, dass die Arbeitgeber in den Mitarbeitergesprächen mit ihren Angestellten jährlich eine Weiterbildungsplanung vorsehen und Weiterbildungsziele vereinbaren. Davon sollen alle - auch bildungsferne - Mitarbeitende und Teilzeitarbeitnehmende profitieren können. Zudem kann dieses Dossier auch die Tür öffnen zu einer Anerkennung der non-formalen und informellen Bildungsleistungen an einen formalen Abschluss.

5.3.3. Weiterbildungsabschlüsse gehören in den nationalen Qualifikationsrahmen

Um die Weiterbildung zu stärken, ist in Zukunft vorzusehen, Weiterbildungsabschlüsse (Zertifikate) unter bestimmten Bedingungen in den Nationalen Qualifikationsrahmen der Berufsbildung aufzunehmen. Damit bekommen die Zertifikate einen grösseren Wert im Arbeitsmarkt, ihr Niveau kann im internationalen Kontext richtig eingeschätzt werden und die Anrechnung von non-formalen Bildungsleistungen an die formale Bildung wird erleichtert.

5.3.4 Eine Weiterbildungspolitik auch für das dritte Lebensalter

Rentner und Rentnerinnen sind eine wichtige Stütze der Gesellschaft. Sie spielen eine wichtige Rolle bei der Kinderbetreuung, bei der Pflege von Angehörigen und als Helfer und Helferinnen bei Kultur-, Integrations- und Austauschprojekten. Travail.Suisse wird sich dafür einsetzen, dass die Förderung der Weiterbildung sich nicht nur auf Personen im Erwerbsalter, sondern sich auch auf Personen im Rentenalter bezieht.

5.4. Höhere Berufsbildung aufwerten

Die arbeitsmarktnahen tertiären Ausbildungen der Höheren Berufsbildung werden in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen. Sie sind die Voraussetzung für Karrieren auf der Basis eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ). Ihre Positionierung im nationalen und internationalen Bildungssystem ist durch unterschiedliche Massnahmen (Finanzierungen, Einordnung in den nationalen Qualifikationsrahmen, Marketing, internationale Absprachen) zu verbessern.

Travail.Suisse fordert:

5.4.1. Bessere Finanzierung der Vorbereitungskurse

Personen, welche eine Berufsprüfung oder Höhere Fachprüfung anstreben, sollen 50 Prozent der Kosten für die Vorbereitungskurse vom Bund zurückerhalten. Damit sollen die Freizügigkeit auch in der Höheren Berufsbildung umgesetzt, alle Studierenden in der Höheren Berufsbildung finanziell gleich behandelt und die Unterschiede zu den Studierenden an Hochschulen auf ein vertretbares Mass minimiert werden. Dabei ist sicherzustellen, dass Studierende, welche modular aufgebaute Vorbereitungskurse mit zulassungsrelevanten Zwischenprüfungen besuchen, nicht aus der finanziellen Unterstützung rausfallen.

5.4.2. Die Höheren Fachschulen anerkennen

„Höhere Fachschulen“ gibt es im Berufsbildungssystem nicht mehr. Seit dem Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes gibt es nur noch eidgenössisch anerkannte Bildungsgänge der höheren Fachschulen. Das schafft für die Höheren Fachschulen Probleme. Eine Anerkennung führt erstens vor allem bei grossen Schulen zu Einsparungen; zweitens werden die internationalen Beziehungen vereinfacht und drittens wird damit der Schutz des Namens „Höhere Fachschulen“ verbessert.

5.5. Hochschulen reformieren

Durch das Inkrafttreten des Hochschulförderungs- und –koordinationsgesetzes HFKG besteht Raum, die Hochschulen in wichtigen Bereichen zu reformieren. Diese Chance ist zu packen.

Travail.Suisse fordert:

5.5.1. Die Mitwirkungsrechte der Dozierenden ausbauen

Bei der Akkreditierung einer Hochschule werden auch die Mitwirkungsrechte der Dozierenden überprüft. Diese sind bisher nur rudimentär ausgebaut und müssen deshalb an allen Hochschulen verstärkt werden.

5.5.2. Die Veradministrierung der Hochschulen ist zurückzufahren

Jedes Jahr verschlingt die Administration an den Hochschulen mehr Geld. Die Hochschulkonferenz muss hier Gegensteuer geben, Benchmarks definieren und die Finanzierung des Bundes an Einsparungen im Bereich der Administration binden.

5.5.3. Spezifische Nachwuchsförderung an Fachhochschulen schaffen

Die Qualität der Hochschulen hängt eng mit der Qualität der Lehrkräfte zusammen. Es ist deshalb überaus wichtig, dass alle Hochschultypen ihre typenspezifischen Rekrutierungswege kennen und optimal ausbauen. Den Fachhochschulen fehlen heute spezifische Nachwuchsförderungsprogramme. Um ihr Profil zu stärken, sind sie wie die universitären Hochschulen auf Wege angewiesen, die ihnen zu typenspezifischen Lehrkräften und Forschenden verhelfen.

5.5.4. Durchlässigkeit weiter erhöhen

Der Tertiärbereich muss durchlässiger werden. Der Zugang zum und die Durchlässigkeit im Tertiärbereich müssen erhöht werden. Das System muss so sein, dass Personen spätere Entwicklungen nachvollziehen oder Fehlentscheide korrigieren können, ohne dass sie auf sinnlose Hindernisse treffen o-

der unnötige und zeitraubende Umwege machen müssen. Die Regeln der Anerkennung von Bildungsleistungen müssen sowohl für den Zugang als auch innerhalb des Tertiärsystems vereinfacht, vereinheitlicht und transparent werden.

6. Gerechte Steuerpolitik und starker Service public

Travail.Suisse fordert eine gerechte Steuerpolitik, die gut Verdienende und Unternehmen nicht noch weiter bevorzugt. Deshalb sind Projekte zu bekämpfen, die die Belastung der Unternehmen senken oder Steuersysteme auf Kosten der tiefen und mittleren Einkommen umbauen. Wichtig ist auch, gesunde Finanzen zu gewährleisten und damit die Grundlage für künftige Ausgaben und Investitionen sowie Leistungen des Service public zu sichern. Ein starker, zuverlässiger Service public mit qualitativ guten Leistungen für die gesamte Bevölkerung und die Wirtschaft ist auch unabdingbar für eine hohe Lebensqualität und die Standortattraktivität der Schweiz. Künftige Prioritäten im Service public sind zusätzliche Einnahmen zur Finanzierung neuer Bedürfnisse im Zusammenhang mit der Alterung der Bevölkerung und die Gewährleistung attraktiver Anstellungsbedingungen in Bereichen, in denen der Service public Leistungen in einem Wettbewerbsumfeld anbietet.

6.1. Gesunde Finanzen und faire Steuerpolitik

Die öffentlichen Finanzen der Schweiz sind gesund, mit niedriger Staatsquote und geringer Verschuldung. Statt zu sparen muss der Spielraum genutzt werden, um den namhaften künftigen Finanzierungsbedarf zu decken, der insbesondere bei den staatlichen Leistungen und der öffentlichen Infrastruktur sowie in Bildung und Forschung besteht. Ein Ziel der Steuerpolitik liegt darin, den Übergang zur Individualbesteuerung zu vollziehen, einerseits im Hinblick auf mehr Steuergerechtigkeit zwischen Frau und Mann und andererseits als Anreiz für eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die grösste Herausforderung in der Steuerpolitik betrifft jedoch die Umsetzung der Unternehmenssteuerreform III ohne wesentliche Steuereinsparnisse und ohne Verschärfung des Steuerwettbewerbs auf Kosten des Service public.

Travail.Suisse fordert:

6.1.1. Den Spielraum nicht für Sparprogramme, sondern für Investitionen nutzen

Der finanzielle Spielraum des Bundes ist voll und ganz für Ausgaben und Investitionen zu nutzen, die den langfristigen Wohlstand der Schweiz garantieren. Aufgrund der Bevölkerungsentwicklung, aber auch der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Energiewende und der Mobilität sowie der Notwendigkeit, in Bildung und Forschung konkurrenzfähig zu bleiben, steht unser Land vor beträchtlichen Mehrausgaben und Investitionen. Vor diesem Hintergrund sind Sparprogramme abzulehnen. Die Aufgabenüberprüfung des Bundes muss endlich gestoppt werden, da sie sich an starren Zielen orientiert und das gezwungenermassen überdurchschnittlich hohe Ausgabenwachstum in Schlüsselbereichen wie Forschung und Bildung infrage stellt.

6.1.2. Es braucht auch Mehreinnahmen

Zur Finanzierung der neuen Bedürfnisse, die für den Wohlstand der Schweiz unabdingbar sind (öffentliche Infrastruktur, Ausbau der Leistungen für die «Care Economy», erneuerbare Energie usw.) müssen zusätzliche Einnahmequellen gefunden werden. Im Vordergrund stehen die Einführung einer schweizerischen Erbschaftssteuer sowie einer Kapitalgewinnsteuer.

6.1.3. Übergang zur Individualbesteuerung prüfen

In früheren Projekten zur Paar- und Familienbesteuerung war die Individualbesteuerung als mögliche Variante gehandelt worden, es gab aber keinen politischen Konsens dafür. Es ist an der Zeit, nochmals einen Anlauf zu nehmen. Weil dieses Besteuerungssystem positive Auswirkungen auf ein zweites Einkommen in einem Haushalt haben kann, würde sie vielen Frauen einen Anreiz bieten, ihre Erwerbsarbeit zu behalten oder wieder eine Stelle anzunehmen. Dies wird dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu entschärfen, der sich angesichts der Alterung der Bevölkerung künftig noch verstärken wird.

6.1.4. Mindeststeuersatz in der Unternehmenssteuerreform III

Es ist richtig, die kantonalen Steuerregimes aufzuheben, da diese den Verfassungsgrundsätzen der Steuergerechtigkeit und der Besteuerung aufgrund der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit widersprechen. Damit diese Steuerreform nicht einen ruinösen Steuerwettbewerb zwischen den Kantonen nach sich zieht, der für Bund, Kantone und Gemeinden Steuerausfälle in Milliardenhöhe zur Folge hätte, braucht es einen Mindeststeuersatz für Unternehmensgewinne. Dieser Satz ist im Bereich von 17 Prozent anzusetzen, wenn erhebliche Steuerausfälle vermieden werden sollen. Alle anderen im Gesetzesentwurf vorgesehenen Steuersenkungen sind abzulehnen, da sie nichts mit der Abschaffung der kantonalen Steuerregimes zu tun haben. Die Kosten der Unternehmenssteuerreform III sind von den Unternehmen zu tragen, da diese einen angemessenen Beitrag zum Service public leisten müssen (Infrastruktur, Bildung usw.). Auch die Unternehmen sind für ihre Tätigkeit auf gute Rahmenbedingungen mit einem funktionierenden Service public angewiesen. Die Unternehmenssteuerreform III wird vor dem Volk keine Chance haben, wenn die Bevölkerung die Kosten dafür tragen muss.

6.2. Starker Service public mit solider Finanzierung auch in Zukunft

Ein starker Service public ist unabdingbar für die gesellschaftliche, ökologische und nachhaltige Entwicklung der gesamten Schweiz. In einer demokratischen Gesellschaft hat der Service public eine wichtige Funktion: Er schafft die Grundbedingungen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und eine florierende Wirtschaft. Der Staat muss zwar diese Leistungen nicht selber erbringen, er hat aber zumindest dafür zu sorgen, dass die notwendigen Infrastrukturen und Leistungen sowie gute Arbeits- und Lohnbedingungen im Service public vorhanden sind. Es ist dafür zu sorgen, dass die Verwaltung als Bestandteil des Service public in jenen Bereichen, in denen sie Leistungen erbringt, über gute Rahmenbedingungen verfügt, damit sie im Interesse der gesamten Bevölkerung handeln kann. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören gute Arbeitsbedingungen und genügend finanzielle und personelle Mittel, um den ihr übertragenen Aufgaben nachzukommen. Durch die aktuelle Bevölkerungsentwicklung und damit verbundene neue Anforderungen erhält der Service public eine noch grössere Bedeutung, namentlich im Bereich der Betreuung von Kindern und älteren Menschen. Es ist auch darauf zu achten, dass der Service public nicht durch internationale Verhandlungen über diese Dienstleistungen geschwächt wird.

Travail.Suisse fordert:

6.2.1. Rahmengesetz für Betreuungsinfrastruktur als Service public (siehe auch 3.2/4.3)

Aufgrund des Fachkräftemangels, der Alterung der Gesellschaft und des gestiegenen Bildungsniveaus ist die Erwerbstätigkeit aller Eltern nicht nur wünschbar, sondern sogar gesellschaftlich und wirtschaftlich notwendig. Dazu muss jedoch die Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zum Service public werden. Travail.Suisse fordert, dass die heutige Anschubfinanzierung des Bundes zu einem Rahmengesetz für die Betreuungsinfrastruktur von Kindern und pflegebedürftigen älteren Menschen umgebaut wird. Dabei sind die Kantone zu verpflichten, das notwendige Angebot bereit zu stellen und eine ausreichende Qualität zu gewährleisten. Die Finanzierung soll durch Bund, Kantone, Arbeitgeber und erschwingliche Elternbeiträge sichergestellt werden.

6.2.2. Service public aus internationalen Dienstleistungsabkommen ausklammern

Im Rahmen der WTO beteiligt sich die Schweiz an Verhandlungen über ein Dienstleistungsabkommen. Aufgrund der unklaren Abgrenzung zwischen staatlichen und privaten Leistungen und weil es sich um ein ausbaubares Abkommen handelt, besteht die Gefahr der Liberalisierung monopolistischer staatlicher Dienstleistungen. Selbst wenn die Schweiz keine Leistungen des Service public offeriert, arbeitet sie an einer Entwicklung mit, bei der der Service public Teil der Verhandlungen werden kann. Das Abkommen wird ausserdem so formuliert, dass die Freigabe von Dienstleistungen für den freien Wettbewerb nicht rückgängig gemacht werden kann. Die Schweiz muss bei den Verhandlungen äusserst wachsam bleiben und klar signalisieren, dass sie jede Liberalisierung des Service public in der Schweiz über ein internationales Übereinkommen von vornherein ausschliesst. Es gilt zu verhindern, dass die Schweiz durch internationale Engagements das Monopol der obligatorischen Volksschule aufweicht, Polizeiaufgaben an private Sicherheitsunternehmen überträgt oder Sektoren wie die Wasserversorgung dem Wettbewerb öffnet.

6.2.3. Staatliche Infrastruktur und Unternehmen bei der öffentlichen Hand belassen

Nur wenn die grundlegenden Infrastrukturen (Strom-, Post-, Telekommunikations- und Eisenbahnnetz, Wasserversorgung)-bei der öffentlichen Hand bleiben, lassen sich Unterhalt und Sicherheit langfristig gewährleisten. Unternehmen, die ganz oder teilweise der öffentlichen Hand gehören, wie die Post, die SBB, Swisscom oder Energieproduzenten und -verteiler, dürfen auf keinen Fall privatisiert werden, damit weiterhin eine demokratische Aufsicht und ein leistungsfähiger Service public garantiert sind und nicht nur der Gewinn allein zählt.

6.2.4. Bildung, Gesundheit, Soziales, Sicherheit: solide Finanzierung der staatlichen Leistungen auch in Zukunft

In den Bereichen Volksschule, Bildung, Sicherheit, Gesundheit und Soziales, die für den sozialen Zusammenhalt und die Demokratie von grundlegender Bedeutung sind, hat der Staat ein Monopol. Schlechtere Arbeitsbedingungen und ein Abbau der Leistungen für die breite Bevölkerung sind in diesen Bereichen nur zu vermeiden, wenn auf Sparprogramme verzichtet wird. Ebenfalls wichtig ist, dass keine neuen Monopolaufgaben des Service public an Privatunternehmen übertragen werden. Denn diese haben nicht die Dienstleistung an sich als Ziel, sondern Gewinn und Wettbewerb.

6.2.5. Branchen-GAV in liberalisierten Sektoren, insbesondere in der Elektrizitätsbranche

In Sektoren des Service public, die nicht vom Staat erbracht werden, braucht es einen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der für alle Unternehmen verbindlich ist. Andernfalls werden Löhne und Arbeitsbedingungen bei neuen Konkurrenten, die nicht dem GAV unterstehen, zu stark unter Druck geraten. Mindestlöhne allein reichen jedoch nicht. Ein Branchen-GAV ist insbesondere im Sektor der Elektrizitätsproduktion und -verteilung notwendig, wo für 2017 eine vollständige Marktöffnung vorgesehen ist. In zwei weiteren Sektoren sind Branchen-GAV prioritär: Einerseits im Gesundheitswesen, wo sich die Arbeitsbedingungen aufgrund der steigenden Belastung zunehmend verschlechtern. Andererseits im Schienengüterverkehr, wo der Lohndruck mit der Marktöffnung stark wächst (Einsatz von italienischen Lokomotivführern zu Dumpinglöhnen auf gewissen Strecken).

7. Starke Jugend

Die Jugend ist für die Gesellschaft von grösster Bedeutung. Kurzfristig sind die Jugendlichen die neue Kraft auf dem Arbeitsmarkt, den sie dann während Jahrzehnten prägen werden. Deshalb können die Bildung und der Übertritt in die Arbeitswelt nicht hoch genug gewichtet werden. Jugendliche leisten ausserdem einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag durch vielfältige Engagements in ihrer Freizeit, die das Zusammenleben fördern. Schliesslich wird die Jugend mittelfristig in alle gesellschaftlichen Bereiche vorstossen und politische, öffentliche, familiäre und berufliche Pflichten übernehmen. Deshalb ist es nicht nur wichtig, den Anliegen der Jugendlichen heute Gehör zu schenken, sondern auch, sie auf das Erwachsenenleben vorzubereiten, indem sie in alle Prozesse partizipativ einbezogen werden.

Travail.Suisse fordert:

7.1.1 Eine jugendpolitische Vision, die sich an Rechten und Bedürfnissen orientiert

Die Jugendlichen befinden sich an der Schnittstelle zwischen Kindheit und Erwachsenenwelt. In diesem Alter wird das Fundament für den gesamten Lebensweg und somit für die künftige Gesellschaft gelegt. Jugendlichen stehen verschiedene Rechte zu, etwa auf Bildung oder auf Gesundheit, damit dieser Prozess unter möglichst optimalen Bedingungen verläuft. Diese Grundrechte müssen bekräftigt und im Alltag umgesetzt werden – mit einem besonderen Augenmerk auf Chancengleichheit für alle. Neben dieser Gesamtvision gilt es, die individuellen Bedürfnisse und Eigenheiten der Jugendlichen zu berücksichtigen. Im Bewusstsein, dass Chancengleichheit nicht Gerechtigkeit bedeutet, ruft Travail.Suisse die Akteure der öffentlichen und der privaten Gesellschaft auf, für die spezifischen Bedürfnisse dieser Altersgruppe ein offenes Ohr zu haben und die zur Umsetzung erforderlichen Massnahmen zu ergreifen.

7.1.2 Verstärkter Beteiligung der Jugendlichen

Wenn wir die Jugend als die Personengruppe der 18- bis und 30-Jährigen definieren, gehören dazu in der Schweiz mehrere hunderttausend Personen. Das ist keine vernachlässigbare Zahl. Travail.Suisse ist überzeugt, dass eine angemessene Vertretung der Jugendlichen in allen Bereichen, die sie direkt oder indirekt betreffen, wichtig ist. Durch eine Beteiligung in Entscheidungsgremien (Organisationen, Kommissionen, Politik usw.), Massnahmen für ein gutes Beratungsangebot und die Schaffung von Austauschforen speziell für Jugendliche müssen der Staat, die Gesellschaft und die Wirtschaft weiter darauf hinarbeiten, dass die Jugend stärker einbezogen wird.

8. Umweltprobleme lösen und Arbeitsplätze schaffen

Travail.Suisse fordert eine nachhaltigere Wirtschaft und eine Energie- und Klimastrategie, die konsequent auf den Ausbau der erneuerbaren Energien und Energieeffizienz setzt. Die Ziele für die nächsten Jahrzehnte sind in der Wirtschaft eine umweltverträglichere Ressourcennutzung und im Energiebereich der Atomausstieg, eine deutliche Reduktion der Treibhausgase und eine Energieversorgung, die im Wesentlichen auf erneuerbaren Energie beruht. Um diese Ziele zu erreichen, müssen einerseits die heutigen Produktions- und Konsummodelle im Hinblick auf eine wesentlich höhere Nachhaltigkeit revidiert und andererseits die erneuerbaren Energien weiterhin konsequent gefördert werden. Ausserdem ist massiv in die Gebäudesanierung zu investieren und die Stromnetze müssen langfristig so umgebaut werden, dass sie den neuen Anforderungen im Zusammenhang mit der Produktion erneuerbarer Energien entsprechen. Die Herausforderungen im Umwelt- und Energiebereich bieten gleichzeitig die Chance, Zehntausende von neuen Arbeitsplätzen zu schaffen.

8.1. Für nachhaltige Produktionsstätten und die Energiestrategie 2050

Für den Aufbau einer nachhaltigeren Wirtschaft braucht es in einem ersten Schritt nachhaltigere Produktionsstätten mit einer intensiveren Mitwirkung, denn nur dies wird eine sparsamere Nutzung natürlicher Ressourcen ermöglichen. Mit der Energiestrategie 2050 soll in den nächsten Jahrzehnten der Atomstrom ersetzt werden. Die Strategie muss genaue Zielvorgaben für den höheren Anteil an erneuerbaren Energien und die Energieeffizienz festlegen und gleichzeitig die Klimaziele berücksichtigen. Dabei ist vorgesehen, bis 2020-2030 erneuerbare Energien zu fördern und dann eine ökologische Steuerreform vorzunehmen. Parallel dazu gilt es, die Stromnetze im Hinblick auf die strukturellen Änderungen des Energiemix zu modernisieren und anzupassen.

Travail.Suisse fordert:

8.1.1. Nachhaltigere Produktionsstätten dank Mitwirkung der Arbeitnehmenden

Die Arbeitnehmenden müssen stärker in das Ziel einer umweltverträglichen, sparsameren Nutzung von Ressourcen einbezogen werden, denn ihr Beitrag ist zentral auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Produktion. In Zukunft müssen die Arbeitnehmenden in Fragen der Nachhaltigkeit ausgebildet und in ihrem Unternehmen besser darüber informiert werden. Wichtig ist auch, die Arbeitnehmenden aufzufordern, mit ihrem praktischen Wissen einen Beitrag zu einer umweltverträglicheren Produktion zu leisten.

8.1.2. Umsetzung der Energiestrategie 2050

Die Energiestrategie 2050 muss vollumfänglich umgesetzt werden, damit der Atomausstieg möglich wird und unsere Abhängigkeit von den fossilen Energien substanziell zurückgeht. Dies bedeutet, dass mindestens 500 Millionen Franken pro Jahr für das weitere Programm zur energetischen Gebäudesanierung bereitgestellt werden und der Zuschlag pro kWh Strom auf ein Niveau anzuheben ist, das die Ziele bei der Entwicklung der erneuerbaren Energien wirklich erreichbar macht. Das gilt insbesondere für die Solarenergie, die das grösste Potenzial birgt. Allerdings ist dem Naturschutz trotz der starken Förderung der erneuerbaren Energien aufgrund der Energiestrategie 2050 Rechnung zu tragen.

8.1.3. Ökologische Steuerreform unter klar definierten Bedingungen

Die ökologische Steuerreform ist grundsätzlich richtig. Sie muss aber zu genau festgelegten Bedingungen erfolgen. Sie muss Anreize bieten, d.h. die Einnahmen aus der Energiesteuer müssen an die Bevölkerung und die Wirtschaft zurückfliessen und dürfen nicht in erster Linie Steuerzwecke erfüllen. Diese Rückvergütung muss so erfolgen, dass Personen mit kleinen und mittleren Einkommen sowie Familien nicht benachteiligt werden, dass aber soweit möglich gleichzeitig ein günstiger Effekt auf die Beschäftigung erzielt wird.

8.1.4. Senkung der Treibhausgasemissionen bis 2030 um 40 Prozent

Eine ehrgeizigere Reduktion der Treibhausgase in der Schweiz ist unabdingbar, damit die Schweiz ihre Verantwortung bei der notwendigen Begrenzung der Klimaerwärmung wahrnehmen kann. Am grössten sind die Reduktionspotenziale insbesondere in den Bereichen Gebäude und Mobilität. Benzin muss über eine CO₂-Abgabe oder über andere steuerliche Massnahmen deutlich verteuert werden, um einen genügend grossen Anreizeffekt und Verhaltensänderungen im Bereich der Mobilität herbeizuführen. Für die Randregionen sind dabei allerdings Kompensationen vorzusehen, da diese nicht dieselben Möglichkeiten für Veränderungen haben.

8.1.5. Umbau der Elektrizitätsnetze mit Förderung der Innovation und Schaffung von Arbeitsplätzen

Ein massiver Ausbau der erneuerbaren Energien bedingt eine Anpassung der Stromnetze, die weniger stabile Energiequellen einspeisen und verteilen und die Versorgungssicherheit gewährleisten müssen. Deshalb sind neue Technologien zu entwickeln, die an der Schnittstellen zwischen den klassischen Energiesektoren und den Informationstechnologien liegen (Smart Meters, Smart Grids usw.). Diese Entwicklung ist auch als Chance zur Förderung der Innovation und zur Schaffung neuer Stellen zu betrachten.

8.1.6. Ausbildung und Umschulung für das Personal der Elektrizitätswirtschaft

Der sehr schnelle strukturelle Wandel in der Strombranche und insbesondere die Anpassung der Stromnetze erfordern neue Kompetenzen und Qualifikationen. Deshalb muss der Bundesrat mit der vollständigen Öffnung des Elektrizitätsmarkts finanzielle Mittel vorsehen, welche die Elektrizitätsbranche verpflichten, Ausbildungen und Umschulungen für das Personal anzubieten, das von den strukturellen Veränderungen in diesem Sektor betroffen ist. Dieses Ausbildungsangebot ist im Rahmen der Sozialpartnerschaft und eines Branchen-GAV zu entwickeln.

9. Migrationspolitik: freien Personenverkehr beibehalten und Integration stärken

Die Schweiz ist ein Einwanderungsland. Sie kann nicht auf ausländische Arbeitskräfte verzichten, wenn sie ihren Wohlstand und die hohe Lebensqualität wahren will. Auch die Alterung der Bevölkerung verstärkt die Notwendigkeit, dass Migrantinnen und Migranten in die Schweiz kommen, damit Wirtschaft und Gesellschaft funktionieren. Eine hohe Immigration, wie wir sie seit mehreren Jahren kennen, kann aber auch negative Auswirkungen auf Löhne und Arbeitsbedingungen haben und bereits bestehende Probleme auf dem Wohnungsmarkt oder in der Raumplanung verschärfen. Das Ja

zur Masseneinwanderungsinitiative erfordert ein besseres Gleichgewicht zwischen der Immigration und der Ausschöpfung des Potenzials an «einheimischen» Arbeitskräften, um den Bedarf der Gesellschaft und der Wirtschaft zu decken. Die Integrationspolitik muss parallel dazu innovativ weiterentwickelt werden.

9.1. Weiterführung des freien Personenverkehrs und Ausschöpfung des Potenzials an einheimischen Arbeitskräften

Die Schweiz kann ihre gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Interessen nur im Rahmen des freien Personenverkehrs wahrnehmen. Häufig wird vergessen, dass der freie Personenverkehr auch für die Schweizer Bevölkerung wichtig ist, insbesondere für die Ausbildung und die Berufserfahrung junger Erwachsener. Höchstzahlen und Kontingente für die Immigration scheinen nicht vereinbar mit den gesamtwirtschaftlichen Interessen der Schweiz und haben sich bisher auch nicht als effiziente Massnahmen zur Drosselung des Migrationswachstums erwiesen. Hingegen kann eine bessere Ausschöpfung des Potenzials an einheimischen Arbeitskräften, hauptsächlich durch eine höhere Beschäftigungsquote von Frauen und älteren Arbeitnehmenden, den Fachkräftemangel infolge der Alterung der Bevölkerung entschärfen.

Travail.Suisse fordert:

9.1.1. Bilaterale Verträge weiterführen

Wenn sich bestätigt, dass die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative für die Schweiz nicht vereinbar ist mit ihren gesamtwirtschaftlichen Interessen – das heisst mit der Weiterführung der bilateralen Verträge – muss das Volk Stellung dazu nehmen können, ob diese Verträge weitergeführt werden sollen oder nicht. Travail.Suisse fordert die Weiterführung des freien Personenverkehrs mit verstärkten Massnahmen zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen wie unter Punkt 2.2.2. „Flankierende Massnahmen konsequent umsetzen und punktuell ausbauen“ ausgeführt.

9.1.2. Kein neues Saisonierstatut und Beibehaltung der Rechte

Die Fehler der Vergangenheit dürfen nicht wiederholt werden. Deshalb darf das Parlament bei der Umsetzung von Art. 121a BV (Steuerung der Zuwanderung) nicht wieder eine neue Form von Saisonierstatut einführen. Ein solches Statut ist nicht mit den Menschenrechten vereinbar, würde die Zahl illegal anwesender Ausländerinnen und Ausländer erhöhen und hätte negative strukturelle Auswirkungen auf die Wirtschaft, namentlich im Gastgewerbe. Auf jeden Fall weiter gelten muss das Recht auf Familiennachzug.

9.1.3. Umsetzung konkreter Massnahmen zur Nutzung des Arbeitskräftepotenzials in der Schweiz

Die Nutzung des einheimischen Arbeitskräftepotenzials bezieht sich auf die Arbeitnehmenden, die dauerhaft in der Schweiz wohnen. Die grössten Potenziale bergen eine höhere Beschäftigungsquote der Frauen und eine bessere Beteiligung der älteren Arbeitnehmenden am Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungsquote der Frauen lässt sich am ehesten erhöhen, wenn die familienexternen Betreuungsmöglichkeiten ausgebaut werden (3.2), aber auch durch Anpassungen im Steuersystem, beispielsweise den Übergang zur Individualbesteuerung (6.1). Ältere Arbeitnehmende können eher im Arbeitsmarkt

gehalten werden mit einer Bekämpfung der Altersdiskriminierung (1.2), der Besserstellung von Arbeitnehmenden mit Betreuungspflichten (3.2), der Förderung von Berufsabschlüssen von Erwachsenen (4.2) und der Entwicklung einer Bildungspolitik für ältere Arbeitnehmende.

9.2. Integration stärken und Diskriminierung bekämpfen

Selbst wenn es gelingt, das Wachstum der Immigration zu bremsen, wird ein positiver Wanderungssaldo in Höhe von einigen Zehntausend Personen pro Jahr in den nächsten Jahren die Regel bleiben. Deshalb ist es wichtig, die Massnahmen zur Integration dieser Personen zu verstärken. Diese verbessert den sozialen Zusammenhalt durch mehr Verständnis und Respekt der ausländischen Bevölkerung gegenüber den Institutionen und Gepflogenheiten der Schweiz und dank einer grösseren Offenheit der Schweizer Bevölkerung gegenüber den Migrantinnen und Migranten. Parallel zu den Integrationsbemühungen sind auch die Massnahmen zur Bekämpfung ethnischer Diskriminierungen zu stärken. Im Asylbereich gilt es die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zu verbessern.

Travail.Suisse fordert:

9.2.1. Humanitäres Engagement der Schweiz konkretisieren

Die Asylpolitik muss sich unabhängig von der Zahl der Asylgesuche auf die humanitäre Tradition stützen. Deshalb muss die vorgesehene Beschleunigung der Verfahren ein effizientes und ausreichendes Beschwerdesystem gewährleisten. Unser Land muss auch seine humanitäre Solidarität unter Beweis stellen und bei bewaffneten Konflikten in gewissen Ländern (z.B. Syrien) grosszügiger Flüchtlingsgruppen aufnehmen.

9.2.2. Bessere berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

Auf dem Arbeitsmarkt ist die Beschäftigungsquote von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen sehr tief. Es gilt die Bemühungen zur beruflichen Integration von Flüchtlingen weiterzuführen, namentlich durch eine vermehrte Anerkennung ihrer Abschlüsse und bessere Begleitung bei ihren persönlichen Integrations- und Ausbildungsbemühungen. Was die vorläufig Aufgenommenen betrifft, schafft unter anderem dieser provisorische Status grosse Unsicherheit und damit eine Hürde für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Nach fünf Jahren Aufenthalt in der Schweiz sollten vorläufig Aufgenommene eine Aufenthaltsbewilligung erhalten, wenn die Rückkehr ins Ursprungsland noch immer nicht möglich ist. Sie hätten damit besseren Zugang zum Arbeitsmarkt und wären in einer günstigeren Position bei den Arbeits- und Lohnbedingungen, die heute häufig schlecht sind.

9.2.3. Finanzielle Beiträge der Arbeitgeber

Von den ausländischen Arbeitskräften profitieren in erster Linie deren Arbeitgeber. In den letzten Jahren haben die öffentlichen Einrichtungen die Mittel für die Integration deutlich erhöht. Nun müssen auch die Arbeitgeber stärker zu einer erfolgreichen Integration der zugewanderten Arbeitskräfte und ihrer Familien beitragen. Deshalb haben sich die Arbeitgeber in Zukunft finanziell an der Integration zu beteiligen. Die Modalitäten und Beträge sind von der öffentlichen Hand in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern festzulegen.

9.2.4. Einbürgerung auf Antrag für «Ausländerinnen und Ausländer» der 3. Generation

Bei Abstimmungen über eine erleichterte Einbürgerung ausländischer Jugendlicher, die in der Schweiz geboren sind und deren Eltern ebenfalls bereits in der Schweiz aufgewachsen oder hier geboren sind, waren die Ergebnisse mehrmals sehr knapp. Es ist Zeit, die Einbürgerung auf Antrag für

«Ausländerinnen und Ausländer» der 3. Generation wieder auf die politische Agenda zu setzen, da sich diese als Schweizer fühlen und in unserem Land vollständig integriert sind. Bei einer Einbürgerung auf Antrag muss im Gegensatz zur automatischen Einbürgerung ein Gesuch gestellt werden. Im Rahmen dieses Gesuchs prüfen die Behörden, ob gewisse für eine Einbürgerung zwingende Kriterien (wie die Einhaltung der Schweizer Rechtsordnung) erfüllt sind.

9.2.5. Gesetzgebung gegen Diskriminierung

Die Integration kann nur erfolgreich verlaufen, wenn parallel dazu die Diskriminierung von Ausländerinnen und Ausländern bekämpft wird. Denn Integration und Nichtdiskriminierung sind die zwei Seiten derselben Medaille. In der Schweiz fehlt jedoch, anders als in vielen anderen Ländern, eine allgemeine Gesetzgebung gegen Diskriminierung. Deshalb braucht es zivilrechtliche Bestimmungen, die es ermöglichen, alle Formen von Diskriminierung zu bekämpfen, insbesondere ethnische Benachteiligungen in der Gesellschaft allgemein und insbesondere in der Arbeitswelt. Parallel zur Gesetzgebung braucht es weitere Sensibilisierungskampagnen, denn Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, dass Gesetze allein nicht genügen, um Diskriminierungen zu beseitigen.

9.2.6. Stärkung der Beteiligung der Ausländerinnen und Ausländer

Die Beteiligung von Ausländerinnen und Ausländern in der Gesellschaft und in der Politik ist zu unterstützen und zu erleichtern (Stimm- und Wahlrecht, erleichterte Einbürgerung, gegenseitiges Kennenlernen durch interkulturelle Begegnungstage in Betrieben und Gemeinden).

10. Engagement in Europa und weltweit

Travail.Suisse fordert eine schweizerische Aussenpolitik in Europa und der Welt, die nicht nur die wirtschaftliche Entwicklung fördert, sondern auch zur sozialen Entwicklung und zur Reduktion der Ungleichheiten beiträgt. Unser Land muss eine Vorreiterrolle übernehmen und gewährleisten, dass ein Gleichgewicht besteht zwischen Marktöffnung und Einhaltung der Menschenrechte und Umweltabkommen. Nur wenn wir für einen nachhaltigen Schutz der Umwelt und menschenwürdige Arbeit sorgen, wird sich die Welt in Richtung von mehr Frieden und Sicherheit entwickeln.

10.1. Gute Beziehungen zur EU sind viel wert

Die Schweiz liegt im Herzen Europas, ihr Wohlstand ist untrennbar mit den umliegenden Ländern verbunden. Rund jeder dritte Arbeitsplatz ist von den Beziehungen zur EU abhängig. Die Schweiz exportiert 60 Prozent ihrer Waren und Dienstleistungen in die EU, umgekehrt stammen 75 Prozent der Exporte aus dem EU-Raum. Dies zeigt, wie wichtig klar geregelte Beziehungen zur EU für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen und einen ungehinderten Markzugang für die Unternehmen sind. Deshalb ist es für die Schweiz überlebenswichtig, dass sie die geltenden bilateralen Verträge weiterführen kann und eine befriedigende Lösung für die Regelung der institutionellen Fragen findet, die sich bei der Weiterentwicklung bestehender bilateraler Verträge und bei Verhandlungen über neue Abkommen stellen.

Travail.Suisse fordert:

10.1.1. Bilaterale Abkommen sichern, allenfalls mit einer neuen Volksabstimmung

Nach der – wenn auch äusserst knappen – Annahme von Artikel 121a BV (Steuerung der Zuwanderung) im Februar 2014 durch das Volk ist der Bundesrat gezwungen, das Personenfreizügigkeitsabkommen neu auszuhandeln. Falls dies wie befürchtet zur Kündigung aller bilateralen Abkommen führt, muss die Schweizer Bevölkerung in einer Volksabstimmung dazu Stellung nehmen können, ob die bilateralen Abkommen und die Beziehungen mit der EU weitergeführt werden sollen oder nicht.

10.1.2. Schutz der Löhne ist nicht verhandelbar

Bisher hat die EU im Rahmen der Gespräche mit der Schweiz über institutionelle Fragen die Ansicht geäussert, dass gewisse flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr dem Vertrag über die EU widersprechen würden. Jede Lösung zu den institutionellen Fragen zwischen der Schweiz und der EU muss gewährleisten, dass die Bestimmungen zum Schutz der Löhne und der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit dem freien Personenverkehr beibehalten werden.

10.1.3. Eine Lösung in der Art des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) nicht ausschliessen

Wenn die Beziehungen zwischen der EU und der Schweiz durch eine Lösung nach dem Vorbild des EWR gelöst würden, hätte dies den Vorteil, dass die Arbeitnehmenden von den Errungenschaften der EU im Sozial- und Arbeitsrecht profitieren würden und die Unternehmen einen praktisch vollständigen

EU-Marktzugang hätten. Wenn sich herausstellt, dass eine solche Lösung nicht einen grösseren Souveränitätsverlust zur Folge hat als die Erneuerung des bilateralen Wegs zur Regelung der institutionellen Fragen und dass die flankierenden Massnahmen unverändert beibehalten werden könnten, ist der EWR eine Lösung, die ernsthaft in Betracht zu ziehen ist.

10.1.4. Sozialcharta des Europarates ratifizieren

Die Schweiz gehört zusammen mit Monaco, San Marino und Liechtenstein zu den 4 der 47 Mitgliedsstaaten des Europarates, welche die Sozialcharta noch nicht ratifiziert haben. Ein Bericht zur Erfüllung eines Postulats der Aussenpolitischen Kommission des Ständerates kommt zum Schluss, dass die Schweiz aus rechtlicher Sicht die Ratifikationsbedingungen erfüllt. In einem immer stärker vereinheitlichten grossen europäischen Markt sind die Sozialrechte besonders wichtig, um ein Gleichgewicht zwischen Wirtschaftsfreiheiten und der Achtung der Sozial- und Arbeitsrechte zu gewährleisten. Die Sozialcharta muss deshalb jetzt endlich durch das Parlament ratifiziert werden.

10.2. Fairere Globalisierung und Achtung der Grundrechte

In einer immer enger verwobenen Welt ist es für eine faire wirtschaftliche Globalisierung wichtig, dass die Grundrechte in den einzelnen Ländern und international geachtet werden. So gewährleistet die Umsetzung grundlegender Arbeitsstandards in Entwicklungs- und Schwellenländern, dass die Arbeitnehmenden dieser Länder ebenfalls von den Früchten des Wachstums profitieren und dass sie einen fairen Anteil der Produktivitätsgewinne erhalten. Dies bewirkt eine Verbesserung des Lebensstandards, was auch für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Schweiz positiv ist.

Travail.Suisse fordert:

10.2.1. Grundrechte in der Schweiz und im Ausland schützen und durchsetzen

Das Gesetz schützt die Arbeitnehmenden vor willkürlicher Machtausübung und vor den Folgen ungleicher wirtschaftlicher Kräfteverhältnisse. Die Bundesverfassung (Gleichbehandlung, Glaubens-, Meinungs- und Vereinigungsfreiheit usw.), und das Völkerrecht (UNO- und IAO-Übereinkommen, Europäische Menschenrechtskonvention usw.) schützen in der Schweiz die Grundrechte. Deshalb setzt sich Travail.Suisse dafür ein, dass die Grundrechte in der Schweiz und weltweit geschützt und umgesetzt werden. Sie stellt sich gegen jegliche Versuche, die Grundrechte zu schwächen, sei es durch internationales oder nationales Recht.

10.2.2. Kohärentes Engagement der Schweiz in WTO und IAO

Die Schweiz muss sich in der Welthandelsorganisation (WTO) dafür einsetzen, dass die multilateralen Handelsbestimmungen nicht in Widerspruch stehen zu Arbeitsnormen, Umweltabkommen oder demokratischen Prozessen. Bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) muss sich die Schweiz für die grundlegenden Arbeitsnormen und das Ziel menschenwürdiger Arbeit engagieren. Unser Land muss auch darauf hinwirken, dass weitere internationale Institutionen wie der Internationale Währungsfonds und die Weltbank diese Kriterien in ihrer Politik gegenüber den Entwicklungsländern berücksichtigen.

10.2.3. Verbindliches Kapitel zur nachhaltigen Entwicklung in den Freihandelsabkommen (FHA)

Die jüngsten Freihandelsabkommen der Schweiz beinhalten ein Kapitel zur nachhaltigen Entwicklung, das den Arbeitsnormen und dem Umweltschutz gewidmet ist. Nun muss die Schweiz weiter gehen und dieses Kapitel für verbindlich erklären. Konkret ist das Kapitel zur nachhaltigen Entwicklung wie die übrigen Kapitel ebenfalls dem Streitbeilegungsverfahren zu unterstellen, insbesondere der Schiedsgerichtsklausel. Ausserdem müssen Sanktionen als letzte Möglichkeit und im Fall eines Misserfolgs des Schiedsgerichts gefasst werden können. Ausserdem muss die Schweiz ihren Verhandlungspartnern vorschlagen, auch in ältere Freihandelsabkommen ein Kapitel zur nachhaltigen Entwicklung aufzunehmen, sofern diese noch kein solches enthalten.

10.2.4. Einhaltung der Menschenrechte durch multinationale Unternehmen mit Sitz in der Schweiz

In der globalisierten Wirtschaft ist eine verstärkte internationale Arbeitsteilung zu beobachten mit immer komplexeren und schwieriger zu kontrollierenden Versorgungs- und Produktionsketten, zahlreichen Zulieferern usw. In diesem Kontext ist es wichtig, dass die multinationalen Unternehmen mit Sitz in der Schweiz Massnahmen ergreifen, um mögliche Verletzungen der Menschenrechte und der Umweltnormen entlang ihrer gesamten Versorgungs- und Produktionskette zu verhindern und zu beseitigen. Diese multinational tätigen Unternehmen können auch rechtlich für die Schäden belangt werden, welche die von ihnen kontrollierten Unternehmen verursachen.

10.2.5. Unterstützung für das Hilfswerk Brücke · Le pont

Mit der Unterstützung der Entwicklungsprogramme des Hilfswerks Brücke · Le Pont engagiert sich Travail.Suisse konkret für menschenwürdige Arbeitsbedingungen (Einhaltung der grundlegenden Arbeitsrechte, Verbesserung der Einkommen und Möglichkeit zur Berufsausbildung) in den Ländern des Südens. Die Verbände von Travail.Suisse engagieren sich in diesem Bereich insbesondere bei ihren eigenen Mitgliedern.