



SPS Wirtschaftskonzept AG Arbeit

Bericht zuhänden der Steuergruppe

Einleitung/Generelle Feststellungen

Die AG Arbeit (Zusammensetzung: siehe Liste im Anhang) hat sich zu insgesamt drei Sitzungen (14.10./4.11./11.11.2017) getroffen. Verschiedene AG-Mitglieder leisteten mit schriftlichen Beiträge wertvolle Grundlagen für die Ausarbeitung des Berichts.

In der sehr heterogen zusammengesetzten AG ist eine vielfältige Expertise gestützt auf ein breites Spektrum an persönlicher und beruflicher Erfahrung versammelt:

Gewerkschaftsarbeit, betriebliche Interessenvertretung, Journalismus, Sozialarbeit, Wissenschaft, berufliche Tätigkeit in unterschiedlichen Branchen und Hierarchiestufen, Unternehmer, Mutter.

Einzelne Aspekte wurden gestützt auf persönliche Erfahrungen, unterschiedliche Interessenlagen und Rollen kontrovers diskutiert. Insbesondere Chancen und Risiken von Arbeitszeitflexibilisierung oder die Frage der Auswirkungen einzelner Massnahmen auf die Wirtschaftsstruktur (arbeitsorganisatorisch und wirtschaftlich für KMU kaum verkraftbar und nur sehr schwer umsetzbar) verständigte sich die AG auf einen breit abgestützten, gemeinsamen Positionsbezug.

Konsens herrscht in der AG darüber, dass im Interesse der praktischen Bedeutung des Wirtschaftskonzepts für die politische Arbeit eine verständliche Sprache, konkrete Forderungen und realistische Umsetzungsvorschläge unverzichtbar sind und entscheidende Erfolgsfaktoren darstellen. Einer für die breite Bevölkerung – insbesondere für die in Aussicht genommenen Zielgruppen - verständliche Kommunikation der Kernbotschaften kommt nach Auffassung der AG sehr hohe Bedeutung zu, sollen sich der investierte Aufwand lohnen und die angestrebte Stärkung und Positionierung der Partei tatsächlich erfolgreich sein.

In Ergänzung zum Bericht der AG werden der Steuergruppe zusätzlich folgende Unterlagen zur Kenntnis gebracht:

- Stellungnahme von Claude Merazzi
- Bericht von Rebecca Derendinger

Die gewählte Projektorganisation weist aus der Sicht der AG gravierende Mängel auf:

- Die Tatsache, dass durch den Verzicht auf eine Übersetzung der Thesen die Vertretung der französischsprachigen Schweiz praktisch von der Mitwirkung in der AG ausgeschlossen wurde, wird als ernsthaftes Risiko für die unverzichtbare Akzeptanz und breite Abstützung des Konzepts beurteilt. Die Nachlieferung der übersetzten Thesen unmittelbar vor Abschluss der Arbeiten und im Widerspruch zum kommunizierten Vorgehen vermag diese Problematik nicht zu entschärfen.
- Die den einzelnen Projektphasen zugeordneten Zeitfenster stehen in krassem Widerspruch zu dem sachlich begründeten Zeitbedarf oder bildlich gesprochen: Während für die Baustelleninstallation viele Monate zur Verfügung stehen, müssen die eigentlichen Bauarbeiten in wenigen Wochen erledigt werden, mit den entsprechenden Konsequenzen auf Sorgfalt und Qualität. Insbesondere war die Priorisierung von thematischen Schwerpunkten und Forderungen nicht leistbar.
- Die administrative und organisatorische Unterstützung beschränkte sich auf die Bereitstellung der Sitzungsräume und –infrastruktur sowie die Auswahl der AG-Mitglieder.
- Im Spannungsfeld zwischen Steuerung und Partizipation bleibt unklar, welche Bedeutung beispielsweise die in Aussicht genommene Weiterberatung bereits verabschiedeter Grundlagen durch die AG erhalten soll und welcher Status der angekündigten Tagung Ende Januar/anfangs Februar zukommt.

Die AG Arbeitet erwartet, dass sie zur Stellungnahme zu dem von der Steuergruppe verabschiedeten Dokument eingeladen wird, bevor dieses an die Entscheidungsgremien der SPS weitergeleitet wird.

Bern/Sissach, 14. November 2017

**SPS Wirtschaftskonzept
Arbeitsgruppe Arbeit**



Urs Wüthrich-Pelloli

Für eine menschengerechte Arbeitswelt

Für menschenwürdige Arbeitsplätze, soziale Sicherheit, Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die gerechte Verteilung von unbezahlter Betreuungsarbeit und für existenzsichernde Löhne - dafür tritt die SP ein

Arbeit schafft die Voraussetzung für wirtschaftliche Eigenständigkeit, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, Wertschätzung sowie persönliche und berufliche Entwicklung. Der Schweizer Arbeitsmarkt muss deshalb so gestaltet sein, dass alle hier lebenden Menschen Anspruch auf eine ihren Interessen und Möglichkeiten entsprechende Beschäftigung haben und die Chance erhalten, ihre eigenen Potentiale zu entfalten, sich auf die sich verändernden Ansprüche und Entwicklungen in der Arbeitswelt vorzubereiten, selbstbestimmt zu leben sowie am wirtschaftlichen Erfolg teilzuhaben.

Die SP setzt sich deshalb ein für sinnstiftende, fair bezahlte Jobs, einen gut ausgebauten und zukunftstauglichen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das Recht auf lebenslanges Lernen sowie eine Arbeitsorganisation, die der körperlichen, geistigen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten Rechnung trägt. Ganzheitliche Arbeitsprozesse, bei denen Ergebnisse und eigene Leistungen erkennbar sind, das Recht auf Mitwirkung und Mitgestaltung sowie auf allen Stufen gelebte Mitwirkungskultur sind unverzichtbare Rahmenbedingungen für eine menschengerechte Arbeitswelt. Darüber hinaus soll Arbeit auch die wirtschaftlichen Voraussetzungen für ein erfülltes und sinnvolles Leben ausserhalb der Arbeit schaffen.

Das Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verbesserte Wahlmöglichkeiten bei der Aufteilung von Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegeaufgaben kann nur durch eine qualitativ hochwertige und bezahlbare Betreuungsinfrastruktur sowie Arbeitszeitmodellen erreicht werden, die den Mehrfachbelastungen durch bezahlte und unbezahlte Arbeit Rechnung tragen.

Die SP verlangt, dass Entwicklungen in der Arbeitswelt und der technologische Wandel menschengerecht und sozial gestaltet werden. Neue Technologien steigern die Produktivität und erlauben es, mehr Reichtum in weniger Zeit zu schaffen. Neue Technologien können aber auch bestehende Ungleichheiten weiter vergrössern und Arbeitsplätze vernichten. Gleichzeitig haben technologische Entwicklungen einschneidende Auswirkungen auf Arbeitsinhalte, bestimmen Arbeitsprozesse, Tempo und Anforderungen an die Beschäftigten. Die SP setzt sich dafür ein, dass der technologische Fortschritt genutzt wird, um allen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weiterhin Beschäftigung, existenzsichernde Einkommen, mehr Freizeit und Entwicklungschancen zu ermöglichen.

Die SP engagiert sich für wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen, mit denen Innovationen und die Produktion von qualitativ hochwertigen Gütern und Dienstleistungen gefördert werden. Hierfür sind gut ausgebildete und motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine unabdingbare Voraussetzung.

Arbeitswelt

Was die Menschen bewegt: Ständige Erreichbarkeit, fehlende Planbarkeit der Arbeitseinsätze, negativen Auswirkungen der Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Nacht- und Sonntagsarbeit, Arbeit auf Abruf oder Temporärrarbeit sowie die Angst, als Folge von Rationalisierungen und Umstrukturierungen morgen schon nicht mehr gebraucht zu werden oder den sich immer schneller wandelnden Ansprüchen und dem immer höheren Arbeitstempo nicht mehr zu genügen, bedeuten für Viele Verunsicherung, Stress und führen im schlimmsten Fall zu Erkrankung, wirtschaftlicher Not und gesellschaftlicher Isolierung. Zusätzlich Ein wichtiger Belastungsfaktor ist auch der Wettbewerb unter den Arbeitnehmenden selber und die Ohnmacht, von der aktiven Mitgestaltung der Entwicklungen in den Unternehmen, den Entscheiden von weit entfernten Konzernzentralen ausgeschlossen zu sein. Zweckmässigkeit von Arbeitsprozessen und Sinnhaftigkeit von Aufgaben sind für die Beschäftigten oft praxisfremd und nicht nachvollziehbar. Geringschätzung von Erfahrung und fehlende Wertschätzung beeinträchtigen das Arbeitsklima, verschlechtern Motivation und Selbstwertgefühl der Betroffenen und wirken sich schädlich auf die Produktivität aus. Vor allem ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fürchten sich vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes, weil sie keine neue Stelle mehr finden. Besonders schwierig bis aussichtslos ist die berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung von Menschen mit einer Langzeitarbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit oder Unfall oder eingeschränkter Leistungsfähigkeit wegen körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen. Junge Menschen werden mit der Tatsache konfrontiert, dass die Bildungs- und Entwicklungschancen ungleich verteilt sind und immer noch stark von der sozialen Herkunft abhängen.

Minimale Lohnentwicklungen oder gar Nullrunden stehen steigenden Lebenshaltungskosten (Mieten, Krankenversicherungsprämien, Kaufkraftabschöpfung durch künstliche Verteuerung von Importprodukten) und damit stetigem Verlust der Kaufkraft gegenüber, während Einkommen und Boni in den Chefetagen ungebremst steigen.

Während Zuwanderung die Schweiz gesellschaftlich bereichert, entscheidend zum wirtschaftlichen Erfolg und Wohlstand der Schweiz beiträgt, erleben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer negative Folgen in Form von Druck auf Löhne, Anstellungsbedingungen und

Sozialdumping durch Konkurrenz aus dem Ausland – insbesondere auch als Folge ungenügender Kontrollen oder Umgehung von Mindeststandards im Rahmen von Scheinselbstständigkeit.

Herausforderungen: In der Schweiz können über 145 00 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihrem Lohn nicht leben (Bundesamt für Statistik, Mai 2017) und sind abhängig von zusätzlichen Sozialleistungen (working poor) – in den letzten Jahren alarmierend steigende Tendenz

Im Widerspruch zu den gesellschaftlichen, volkswirtschaftlichen und individuellen Risiken fordern Wirtschaftsverbände und bürgerliche Parteien eine weitere Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Kollektive, sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Regelungen sollen ausgehöhlt und durch individuelle Abmachungen ersetzt werden. Geltende Mindeststandards werden in der Praxis nicht immer respektiert. Da nur etwa die Hälfte der Anstellungsverhältnisse durch GAVs geschützt sind, gilt für die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur das tiefe gesetzliche Minimum. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen im Arbeits- und Arbeitsschutzrecht haben mit den Entwicklungen in der Arbeitswelt nicht Schritt gehalten und sind nicht zukunftstauglich.

Die zunehmende Anonymisierung von Führung und Eigentumsverhältnissen führt dazu, dass sich Unternehmen aus ihrer sozialen Verantwortung gegenüber den Beschäftigten verabschieden, ohne dass sie dafür zur Rechenschaft gezogen werden können. Unter dem Diktat des Marktes und dem Druck der Investoren (Börse) bleibt die soziale Verantwortung auf der Strecke und wird auf die öffentliche Hand abgeschoben.

Berufstätige in Branchen mit besonders starkem strukturellem Wandel - z.B. im Verlagswesen, in gewissen kaufmännischen und Detailhandelsberufen - riskieren als Verlierer die Auswirkungen der Digitalisierung zu spüren und benötigen besondere Unterstützung. Nicht nur Optimierungen und Effizienzsteigerungen, sondern auch die Digitalisierung führt in einzelnen Berufen zur Aushöhlung der Rechte und des Schutzes der Arbeitnehmenden. Anstatt die Chancen des technologischen Wandels für alle zu nutzen, werden die negativen Folgen einseitig auf die Arbeitnehmenden abgeschoben.

Genereller Aspekt: Differenzierung zwischen KMU und Grossunternehmen.

Politische Stossrichtung:

Tiefgreifende technologische Neuerungen sind von Menschen gemacht und somit beeinflussbar. Vom Mehrwert des technologischen Wandels müssen alle Arbeitnehmenden profitieren. Die Steuerung von Entwicklungsgeschwindigkeit, Richtung und Folgen des technologischen Wandels kann nicht einseitig von Management und Kapitalgebenden bestimmt werden. Neben dem Anspruch auf Mitgestaltung und Mitbestimmung durch die Beschäftigten und ihre betriebliche und gewerkschaftliche Vertretung muss die öffentliche

Hand mit steuerlichen Anreizen und Investitionen Innovationen fördern, welche die Beschäftigung erhöhen und das Bildungsniveau heben

- Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden bei technologischen Neuerungen und betrieblichen Veränderungen müssen auf allen Stufen ausgebaut, verankert und durchgesetzt werden. Die SP setzt sich darüber hinaus dafür ein, dass demokratisch geführte Unternehmen gefördert werden und die Öffentlichkeit Anteile an Unternehmen, die neue Technologien einsetzen und von öffentlicher Grundlagenforschung profitieren, hält.
- Neben dem Anspruch auf Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene ist in Unternehmen mit mehr als (200 oder gemäss OR für betriebliche Mitwirkung 50) Beschäftigten den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht auf Vertretung in der Verwaltung (mit mindestens einem Drittel der Sitze?) einzuräumen.
- Damit alle von neuen Technologien profitieren können, müssen die Qualifikation der Beschäftigten aktuell gehalten werden. Das erfordert mehr Gewicht auf die Weiterbildung, Nachholbildung, Umschulung und Qualifizierung während des Berufslebens. Arbeitnehmende müssen über ihre ganze Berufskarriere hinweg das Recht auf regelmässige und kostenlosen Laufbahn- und Weiterbildungsberatung haben. Es braucht spezifische, finanzierte Qualifikationsprogramme mit berufsbegleitenden Bildungsgängen auch für ältere Arbeitnehmende, für Beschäftigte mit Familienpflichten und im Hinblick auf den beruflichen Wiedereinstieg. Weiterbildungsfonds, wie diese auf der Grundlage einiger GAV eingerichtet wurden, könnten als Finanzierungsinstrument dienen, ebenso wie die Arbeitslosenversicherung.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen regelmässig – insbesondere auch im Hinblick auf betriebliche und arbeitsorganisatorische Veränderungen Anspruch auf unentgeltliche Standortbestimmungen und Beratungsangebote sowie für Schulung für die Entwicklung beruflicher Perspektiven haben.
- Gemeinsam mit den Gewerkschaften wehrt sich die SP gegen eine Aushöhlung des Schutzes der Arbeitnehmenden. Die Arbeitsrechte müssen aus- statt abgebaut werden, insbesondere sind die Lohnzahlungspflicht (obligatorische Krankentaggeldversicherung in Abstimmung mit der IV) und der Kündigungsschutz bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zu erhöhen. In sämtlichen Branchen und Organisationsbereichen sind bestehende GAV allgemeinverbindlich zu erklären.
- Die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten sind zu senken und die Normalarbeitszeiten sind zu verkürzen.
- Die SP tritt für eine maximale Jahresarbeitszeit von 1880 Stunden (zu diskutieren) ein. Dabei sollen die heutigen Regeln für Wochenarbeitszeit/Überstunden/Überzeit klarer, einfacher und insbesondere für alle Branchen (inkl. Spitäler, Detailhandel, Gastronomie etc.) einheitlich formuliert werden und mit wirksamen Kontrollen durchgesetzt werden.
- Überzeitarbeit ist in erster Linie durch Zeitkompensation abzugelten.

- Der Schutz von Temporärarbeitskräften und Mitarbeitenden von Sub-Unternehmern und von digitalen Tagelöhnern (Crowdworker, welche die Arbeit von neuen digitalen Plattformen – oft im Ausland – bekommen) muss verstärkt werden. Soweit Beschäftigte in Betrieben zum Einsatz kommen, müssen gleichwertige Arbeits- und Anstellungsbedingungen wie für Festangestellte gelten. Für alle sollen Mindeststandards, volle Sozialversicherungen, Planbarkeit der Arbeit und Schutz vor Missbrauch und Ausbeutung gelten.
- Der Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Abruf in stark witterungsabhängigen Betrieben muss verstärkt werden. Den Beschäftigten ist ein minimales Pensum, soweit wie möglichst hohe Planbarkeit der Arbeitseinsätze sowie Schutz vor Missbrauch, bzw. einseitiger Abhängigkeit zu garantieren.
- Mit der Pflicht zur Einrichtung von Sozialfonds müssen die Unternehmen die Voraussetzungen schaffen, die wirtschaftlichen Folgen von betrieblichen Umstrukturierungen und die negativen Folgen des technologischen Wandels für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzufedern.
- In Branchen ohne gewerkschaftliche Interessenvertretung sind Minimalstandards insbesondere im Lohnbereich festzulegen.
- Es braucht Regelungen für die Tätigkeit im Homeoffice, wo Gesetzeslücken im Bereich des Schutzes der Arbeitnehmenden bestehen.
- Der Kündigungsschutz für langjährige ältere Arbeitnehmende ist zu verbessern und mit besonderen Massnahmen (Arbeitsorganisation, Zuteilung Aufgabenbereichen entsprechend der Leistungsfähigkeit, Begleitung und Unterstützung) sind deren Berufschancen zu erhöhen.
- Den negativen Auswirkungen der Attraktivität des Schweizer Arbeitsmarktes für Zuwanderung (Grenzgänger und Migranten) muss mit griffigen, verstärkten flankierenden Massnahmen sowie konsequenteren und regelmässigen Kontrollen entgegengewirkt werden.
- Mit entsprechenden Zugangs- und Informationsrechten, der Bereitstellung geeigneter Infrastruktur für Sitzungen und Versammlung sowie der zeitlichen Freistellung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute und der betrieblichen Mitwirkungsorgane sind die Rahmenbedingungen für die Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben sicherzustellen.
- Schutz von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in den Betrieben. Rechte und Mitsprachemöglichkeiten der Personalkommissionen ausbauen.
- Arbeitsgerichtsbarkeit muss unentgeltlich sein.
- Das Recht an den eigenen Daten und der Schutz vor betrieblicher Überwachung muss gewährleistet sein und ausgebaut werden. Daten aus Arbeitsprozessen dürfen nicht dazu verwendet werden, um die Leistungsvorgaben, den Arbeitsdruck und die Konkurrenz unter den Beschäftigten zu erhöhen. Die Nutzung von Daten muss an den Arbeitsprozess gebunden sein und darf nicht weitergehend verwendet werden.
- Schaffung eines wirksamen Kündigungsschutzes

- Bei missbräuchlicher Kündigung muss die Beweislast, die heute einseitig auf der Seite der Entlassenen liegt, auf den Arbeitgeber verschoben werden. Zudem muss die heutige maximale Entschädigung von 6 Monatslöhnen deutlich angehoben werden.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Was die Menschen bewegt: Wer Verantwortung für die Betreuung von Kindern übernimmt, hat es schwer, familiäre und berufliche Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen. Frauen sind mit der Tatsache konfrontiert, dass sie nach wie vor den Hauptteil der Erziehungsarbeit übernehmen. Dies hat zur Folge, dass sie häufig ihre Berufskarriere unterbrechen oder eine Tätigkeit mit einem niedrigen Beschäftigungsgrad mit verschlechterten Entwicklungschancen übernehmen müssen. Dem Wunsch von Männern, ebenfalls ihren Beitrag an die Erziehungsarbeit zu leisten steht die berechtigte Befürchtung gegenüber, sich Karrierechancen zu verbauen. In vielen Funktionen scheitert der Wunsch nach Teilzeitarbeit am Widerstand der Arbeitgeber. Die freie Wahl wird zudem weiter eingeschränkt, weil noch immer Männer oft mehr verdienen, weil Lohnunterschiede bestehen und weil Frauen oft in Tieflohn-Branchen arbeiten. Die hohe Normalarbeitszeit lässt bei einem 100 Prozent Pensum wenig Raum für Familie und Freizeit. Die familienexterne Kinderbetreuung ist für viele Familien zu teuer. Gleichzeitig können sich Eltern mit niedrigen Einkommen eine Reduktion des Arbeitspensums mit den entsprechenden Einkommenseinbussen nicht leisten.

Herausforderungen: Die Normalarbeitszeit für eine Vollzeitstelle ist in der Schweiz im internationalen Vergleich sehr hoch. Während früher Produktivitätsfortschritte auch in Form einer Arbeitszeitverkürzung an die Arbeitnehmenden weitergeben wurde, stagniert die Normalarbeitszeit seit 25 Jahren auf hohem Niveau. Dabei ist es fraglich inwiefern sich hohe Arbeitszeiten tatsächlich in einer höheren Wertschöpfung niederschlagen. Bei den Frauen hat die Schweiz nach den Niederlanden die höchste Teilzeitquote unter allen OECD Ländern. Dies geht mit negativen Auswirkungen bei den Sozialversicherungen sowie den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten einher. Es herrscht ein Mangel an bezahlbaren Betreuungseinrichtungen. Im internationalen Vergleich müssen Schweizer Familien einen sehr hohen Anteil der Betreuungskosten zahlen. Die Schweizer Wirtschaft beklagt einen Fachkräftemangel und müsste das Potenzial gut qualifizierter Frauen im Arbeitsmarkt nutzen können.

Strukturelle Voraussetzungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf - zum Beispiel flächendeckende Angebote an Tagesschulen oder betriebliche Programme zur Karriereplanung bei Teilzeitbeschäftigung wegen der Übernahme von Erziehungsaufgaben – fehlen.

Politische Stossrichtung:

Die SP steht ein für Gleichstellung, Chancengleichheit und Lebensqualität. Jede und jeder sollen ohne finanzielle oder gesellschaftliche Zwänge wählen können, wie sie ihr

Engagement zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und Erziehungsaufgaben aufteilen. Der ungleichen Verteilung der Erwerbs- und Hausarbeitszeit zwischen den Geschlechtern muss aus gleichstellungs- und volkswirtschaftlichen Gründen entgegengewirkt werden. Die Hürden, die der besseren Vereinbarkeit im Weg stehen – namentlich die fehlenden Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduktion (insbesondere auch für Männer), die zu hohen Kosten für die externe Kinderbetreuung führen und die Konsequenzen und Risiken im Bereich der Sozialversicherungen mit sich bringen – gilt es politisch anzugehen. Mögliche Massnahmen sind:

- Förderung einer gut ausgebauten, qualitativ hochstehenden und kostengünstigen familienergänzenden Kinderbetreuung. Für Eltern mit niedrigen Einkommen sind unentgeltliche Angebote bereitzustellen
- Flächendeckendes Angebot an Tagesschulen
- Reduktion der Maximalarbeitszeit und Förderung von Teilzeitarbeit
- Wer eine Familie gründet, soll Anspruch haben, das Arbeitspensums um bis zu 20 Prozent zu reduzieren.

Bezahlter Elternurlaub für ein Jahr finanziert über EO. Jedes Elternteil muss mindestens einen Viertel der Zeit beziehen (*Wirtschaftliche und arbeitsorganisatorische Verkraftbarkeit für KMU nicht geklärt*).

- .
- Familien, die ihre Kinder selbst betreuen, sollen finanziell ähnlich gestellt werden, wie Familien, in welchen beide Elternteile arbeiten und für Kinderbetreuung finanziell unterstützt werden (wie ist noch zu diskutieren: zum Beispiel über EL, Kinderzulagen)

Pflege und Betreuungsarbeit

Was die Menschen bewegt: Unbezahlte Pflege und Betreuungsarbeit ist zwischen den Geschlechtern völlig ungleich und ungerecht aufgeteilt. Frauen leisten neben dem Hauptteil der Erziehungsarbeit auch einen Grossteil der unbezahlten Pflege und Betreuungsarbeit. Die Übernahme dieser Aufgaben führt bei Frauen oft zu einer schlechteren Stellung im Beruf und ermöglicht den Arbeitgebern, die Löhne der Frauen zu drücken.

Auch im Bereich der bezahlten Arbeit in den Pflege- und Betreuungsberufen sind hauptsächlich Frauen tätig – mit Ausnahme der Kaderfunktionen. Den unregelmässigen Arbeitszeiten mit Nacht- und Wochenenddiensten, den anspruchsvollen, anstrengenden und belastenden Aufgaben wird bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen nach wie vor ungenügend Rechnung getragen.

Herausforderungen: Die Pflege und Betreuungsarbeit verdeutlicht wie kein anderes Berufsfeld, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung und Chancengleichheit längst nicht der Realität entspricht. Die unentgeltliche Pflege und Betreuungsarbeit – sowohl im Bereich der Kindererziehung als auch bei der Pflege älterer Familienangehöriger – wird hauptsächlich von Frauen erledigt. Dies behindert ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit, verschlechtert ihre beruflichen Entwicklungschancen und führt dazu, dass Frauen in der Arbeitswelt fehlen.

Fehlende kostengünstige Betreuungseinrichtungen verschärfen das Problem. Gleichzeitig wird auch die bezahlte Arbeit im Bereich der Pflege und Betreuung hauptsächlich von Frauen (davon ein hoher Anteil Migrantinnen) erbracht. Während in den öffentlichen Einrichtungen (Spitäler, Heime) die jeweiligen kantonalen oder kommunalen Anstellungsregelungen zur Anwendung kommen, herrschen in andern Institutionen oder im Bereich der privaten Betreuungsangeboten häufig prekäre Arbeits- und Anstellungsbedingungen. Die Karenzfristen bei der IV, Hilflosenentschädigung, usw. sind zu lang und können Betroffene in finanzielle Notsituationen bringen.

Politische Stossrichtung:

- Die familienergänzende/-externe Betreuung von Kindern und älteren Menschen muss für alle erschwinglich sein und unter fairen Arbeits- und Anstellungsbedingungen erfolgen, die den tatsächlichen Anforderungen, Beanspruchungen und Belastungen Rechnung tragen.
Mit der erforderlichen finanziellen Ausstattung der Institutionen muss sichergestellt werden, dass qualitativ hochstehende Pflege- und Betreuungsstandards ebenso gewährleistet werden können wie menschengerechte Arbeitssituationen für die Beschäftigten.
- Bezahlte Pflege und Betreuung zu Hause ist vollumfänglich als Arbeitszeit anzurechnen (insbesondere auch 24 Stunden-Betreuung in Haushalten). Den besonderen Schutzbedürfnissen dieser Arbeitnehmerinnen muss mit vom Bund aktiv geförderten GAVs und Modellen zur gerechten Entlohnung Rechnung getragen werden.
- Analog zu den Betreuungsgutschriften bei der AHV für die Kindererziehung sind auch Betreuungsgutschriften für die unbezahlte Pflege und Betreuung von Angehörigen einzurichten. Die ungleiche Verteilung der Pflege und Betreuungsarbeit zwischen den Geschlechtern muss angegangen werden. Ein Vaterschaftsurlaub, mehr Möglichkeiten Teilzeit zu arbeiten und mehr kostengünstige familienergänzende Kinderbetreuungseinrichtungen könnten dazu beitragen, dass auch Männer mehr Erziehungsaufgaben übernehmen.

Vertiefter Bericht – insbesondere auch unter Berücksichtigung der Aspekte “Lücken bei den Versorgungsangeboten und Arbeitsorganisation in den Institutionen etc.”: siehe Anhang.

Lohnschutz und (Lohn)Verteilung

Was die Menschen bewegt: Stagnierende Löhne und Lohndruck bei gleichzeitig steigenden Lebenshaltungskosten konfrontieren Arbeitnehmende mit niedrigen und mittleren Einkommen mit erheblichen wirtschaftlichen Problemen. Spitzengehälter wachsen nicht nur unverhältnismässig, sondern werden steuerlich sogar stark entlastet durch Steuerabzüge, die sich nur Gutverdienende leisten können (Unterhaltskosten für Liegenschaften, Einkäufe in Pensionskassen etc.). Diese Ungerechtigkeiten sorgen in der Bevölkerung für verständlichen Unmut und gefährdenden sozialen Frieden. Besonders stossend ist die Tatsache, dass Frauen trotz klarem Verfassungsauftrag und gesetzlicher Verankerung des Gleichbehandlungsanspruchs nach wie vor beim Lohn diskriminiert werden. Unerträglich ist

auch die Tatsache, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trotz vollem Pensum kein existenzsicherndes Einkommen erzielen. Fehlende Transparenz, individuell verordnete statt kollektiv ausgehandelte Löhne sowie fehlende gesetzliche Schranken gegen Lohnexzesse bei den Spitzenverdienern unterstreichen den Handlungsbedarf im Bereich der gerechteren Einkommensverteilung.

Herausforderungen: Dank einer guten wirtschaftlichen Entwicklung und der Stärkung der Gesamtarbeitsverträge sind in der Schweiz seit den 1990er-Jahren auch die niedrigen und mittleren Einkommen gestiegen. Trotzdem hat sich die Lohnschere weiter geöffnet. Die oberen und obersten Löhne sind unter anderem dank hoher Boni davongezogen. Die Normalverdienenden mussten sich zuletzt, wenn überhaupt mit schwachen Lohnrunden (u.a. wegen starkem Franken, Kürzungspolitik der Kantone) begnügen. Lohndumping und Tieflöhne unter 4000 Franken sind weit verbreitet. Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern nimmt nur sehr langsam ab. «Frauenberufe» sind nach wie vor schlechter bezahlt als «Männerberufe».

Politische Stossrichtung:

Verhandlungsmacht der Arbeitnehmenden und GAV stärken

- Politische Stärkung der Sozialpartnerschaft, in deren Rahmen branchenspezifische Lösungen ausgehandelt werden. Der Anteil der Beschäftigten, die von einem allgemeinverbindlichen GAV mit wirksamen Schutzbestimmungen abdeckt wird, muss erhöht werden.
 - Bestehende GAV müssen gestärkt und ausgebaut werden.
 - GAVs müssen einfacher allgemeinverbindlich erklärt werden können (Arbeitgeberquorum).
 - Aufforderung zur Aufnahme von GAV-Verhandlungen durch öffentliche Hand.
- Wo keine GAV mit Mindestlöhne vorhanden sind, sollen einfache Normalarbeitsverträge mit Mindestlöhne nicht unter CHF 20.—pro Stunde erlassen werden
- Konsequente Durchsetzung der heutigen Gesetze. Missbräuche durch die Arbeitgeber und Lohndumping bekämpfen: Ausbau der öffentlichen Arbeitsinspektorate und Verstärkung der Kontrollen, wirksame Sanktionen bei Verstössen, konsequenter GAV-Vollzug usw.
- Im öffentlichen Beschaffungswesen müssen vorbildliche Unternehmen (Firmen die Berufslernende ausbilden, Menschen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit beschäftigen usw. anstellen) sowie Firmen, die einem GAV unterstellt sind, bevorteilt werden

Lohntransparenz fördern und Diskriminierung bekämpfen

- Lohnuntergrenze auf Stelleninseraten; evtl. Anspruch auf Lohntransparenz innerhalb der Unternehmen.

- Lohngerechtigkeit verbessern, insbesondere durch die Anhebung der Löhne in typischen Frauenberufen sowie für körperlich und psychisch belastende Tätigkeiten.
- Lohnleichheit mit Kontrollen durchsetzen

Politik für gute Löhne

- Beschränkung der Höchstlöhne bei Betrieben der öffentlichen Hand und Unternehmen, an denen die öffentliche Hand massgeblich beteiligt ist
- In der Privatwirtschaft sind Einkommen und sämtliche Formen geldwerter Leistungen ab einem Betrag von CHF 1 Million mit einer Sondersteuer zusätzlich abzuschöpfen
- Kürzungspolitik der Kantone stoppen. Lohnerhöhungen bei der öffentlichen Hand im Einklang mit der Produktivitätsentwicklung (oder einem ähnlichen Ziel).
- Inflation und Kaufkraft-Veränderungen müssen für die Lohnanpassungen realistisch berechnet werden (inkl. Veränderung der Mieten und der Gesundheitskosten).
- SNB neben Inflations- auf Beschäftigungsziel verpflichten.

Soziale Sicherheit

Was die Menschen bewegt: Menschen, insbesondere ältere Arbeitnehmende machen sich Sorgen, dass sie bei einem Verlust des Arbeitsplatzes keine Stelle finden. Arbeitnehmende in körperlich anstrengenden Berufen, wissen oft nicht, wie sie es bis zum Regelrentenalter schaffen. Für Arbeitnehmende mit psychischen oder körperlichen Einschränkungen ist es schwieriger geworden eine IV-Leistung zu erhalten. Langzeiterkrankungen führen in Betrieben ohne Krankentaggeldversicherung zu erheblichen finanziellen Problemen.

Herausforderungen: Um die Arbeitnehmenden vor der Willkür der Arbeitgeber zu schützen, ihre Selbstbestimmung zu fördern und ihnen Sicherheit zu geben, sind soziale Schutzdispositive von zentraler Bedeutung. Es ist deshalb fatal, dass in den letzten Jahren in der Arbeitslosenversicherung Leistungen abgebaut wurden und es in der Invalidenversicherung viel schwieriger geworden ist, bis eine Rente zugesprochen wird. Im Bereich der zweiten Säule gibt es dringenden Handlungsbedarf bezüglich der Versicherung von Teilzeitbeschäftigten. Rentenaltererhöhungen würden die Probleme von älteren Arbeitnehmenden verschärfen. Die aktive Arbeitsmarktpolitik in der Schweiz ist unzureichend. Arbeitslose erhalten zu wenig Unterstützung bei Vermittlung, Wiedereingliederung und Weiterbildung.

Politische Stossrichtung:

- Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung müssen verbessert, die Zumutbarkeitsbedingungen an Stellensuchende gelockert werden. Die RAVs müssen mehr Instrumente und mehr Mittel erhalten, um die Weiterbildung und Vermittlung von Arbeitssuchenden zu fördern, insbesondere von schwer vermittelbaren Stellensuchenden (z.B. Flüchtlingen, vorläufig Aufgenommenen).
- Öffentliche Hand als „Arbeitgeber der letzten Instanz“, der jedem Langzeitarbeitslosen eine garantierte Stelle zum Mindestlohn anbietet.

- Die SP setzt sich für eine Stärkung der Invalidenversicherungen und die Schaffung einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung ein. Zusätzlich arbeitet sie auf eine Allgemeine Erwerbsersatzversicherung hin.
- Rentenaltererhöhungen werden bekämpft
- In der 2. Säule setzt sich die SP für eine Senkung des Koordinationsabzugs sowie einen reduzierteren Koordinationsabzug (im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad) für Teilzeitpensen ein.
- Schwelleneffekten des verfügbaren Einkommens bei tiefen und mittleren Löhnen aufgrund von Sozialleistungen und Beihilfen für Leistungen (wie Krankenkasse-Beiträge, EL, Unterstützung für Kinderbetreuung) muss Beachtung geschenkt werden, um nicht diejenigen zu benachteiligen, die gerade überall über der Schwelle sind und damit keine Unterstützung mehr erhalten).