

Resolution 1

Antrag der nationalen Geschäftsleitung

Unia setzt auf „fair work“ in China

Die Globalisierung der Wirtschaft ist alltägliche Realität, ohne dass dies direkt spürbar ist. Wer denkt im Laden beim Kauf eines Mobiltelefons oder eines Spielzeugs schon daran, dass China heute weltweit der wichtigste Produktionsstandort für derartige Dinge ist? In China werden von den weltweit hergestellten Produkten gefertigt:

80 % der Spielzeuge

80 % der Textilien

75 % der Uhren und Wecker

70 % der Mobiltelefone

60 % des Penizillins

50 % der Video- und Fotokameras

Immer mehr Schweizer Firmen werden in China aktiv, ob sie nun die Produktion nach China verlagern, um Kosten zu sparen oder auf dem schier unbegrenzten chinesischen Markt aktiv werden. Dies ist der Hintergrund, vor dem die Regierungen Chinas und der Schweiz ein Freihandelsabkommen aushandeln. Dabei geht es um wirtschaftliche Interessen – Menschenrechte und Arbeitsbedingungen sind bestenfalls eine Fussnote wert.

China geht uns alle an

Die Gewerkschaften haben sich in den letzten Jahren in der Schweiz erfolgreich für den Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen in der Schweiz eingesetzt, die Ausweitung von Gesamtarbeitsverträgen erreicht und flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit erkämpft. Die Verlagerung von Teilen der Produktion durch Schweizer Firmen macht deutlich, dass der Schutz der Arbeitsbedingungen in der Schweiz immer stärker abhängig ist vom Niveau der Arbeitsbedingungen in anderen Ländern – zum Beispiel – in China.

Die Arbeitsbedingungen in China gehen uns alle an:

- wenn Schweizer Uhren-Firmen, ABB, Schindler oder die Ammann Gruppe von Bundesrat Johann Schneider-Ammann Produktionsstandorte in China aufbauen;
- wenn Schweizer multinationale Konzerne sich entweder auf den wachsenden chinesischen Markt einkaufen (z.B. Holcim, mit einem der grössten Zementwerke weltweit und dann die eigenen Standorte mit „Re-Importen“ zu konkurrenzieren drohen)
- oder wenn Schweizer multinationale Unternehmen nach und nach ihre „Werkbank“ nach China verlagern (z.B. Rieter)
- wenn in der Migros und Coop günstige Produkte aus China angeboten werden;
- wenn Novartis in Shanghai ein riesiges Forschungszentrum aufbaut;
- wenn das iPhone oder die Sportkleider in China gefertigt wurden.

Dass die Schweizerische Aussenpolitik einseitig von den Wirtschaftsinteressen gesteuert wird, wurde wieder einmal in den letzten Monaten bei den Verhandlungen über ein

Freihandelsabkommen zwischen der Schweiz und China deutlich. Bundesrat Schneider – Ammann reiste mit einer grossen Wirtschaftsdelegation nach China. Vertreter von Gewerkschaften oder Menschenrechtsorganisationen hatten in dieser Delegation keinen Platz. Zu heikel ist die Diskussion über Menschenrechte für den Bundesrat.

Arbeitsbedingungen und Menschenrechte – zum Beispiel – in China gehören zu den Rahmenbedingungen der Aussen- und Wirtschaftspolitik. Dabei geht es keineswegs – wie oft fälschlicherweise angenommen wird – nur um die schlimmsten Formen von Menschenrechtsverletzungen, wie etwa willkürliche Hinrichtungen, Folter und politische Verfolgung. Die Menschenrechte sind von den Vereinten Nationen umfassender formuliert und verlangen schon in der Erklärung der Menschenrechte von 1948 das Recht auf eine Begrenzung der Arbeitszeit, auf eine Existenz sichernde Entlohnung und auf soziale Sicherheit. Im sogenannten Sozialpakt, der heute als unabdingbarer Bestandteil der universellen Menschenrechte verstanden wird, haben die Vereinten Nationen diese Rechte 1966 formuliert.

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) der Vereinten Nationen hat mit mehr als 180 Übereinkommen und 190 Empfehlungen zu Arbeitsnormen und sozialer Sicherheit die allgemein formulierten Menschenrechte konkretisiert.

Unia setzt auf „fair work“

Was sind sozial verantwortbare Arbeitsbedingungen in einem Niedriglohnland?

Gestützt auf die Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation IAO gelten folgende zehn Punkte für uns als Mindestforderungen:

1. Wahrung der Koalitionsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen
2. Verbot von Zwangsarbeit und jeglicher Form von Zwang
3. Verbot von Kinderarbeit
4. Faire, diskriminierungsfreie und gleiche Behandlung aller Beschäftigten
5. Wahrung der Würde und des Respekts gegenüber allen Beschäftigten
6. Zahlung Existenz sichernder Löhne und Einhaltung der einschlägigen Gesetze, Tarifverträge auf dem orts- und branchenüblichen Niveau
7. Einhaltung der Regeln zu Höchstarbeitszeiten
8. Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz müssen gewahrt sein
9. Soziale Absicherung der Beschäftigten
10. Wahrnehmung sonstiger Pflichten durch den Arbeitgeber (schriftlicher Arbeitsvertrag, Förderung von Aus- und Weiterbildung usw.)

Unia verlangt von Schweizer Firmen die Respektierung dieser „fair work“ Anforderungen und fordert den Bundesrat auf, deren Einhaltung als Rahmenbedingung der Aussen- und Wirtschaftspolitik zu integrieren.

Unia-Basiskampagne für „Decent Work“ (anständige Arbeit) in China

„Solidarität globalisieren“ ist ein wichtiger Fixstern für die Gewerkschaft Unia und ihre Vertrauensleute. Das Thema „Decent Work“ wird ein wichtiger Teil des Engagements der Unia in den nächsten Jahren. Konkrete Ziele dieses Engagements sind:

- Verankerung von „Sozialklauseln“ und Verpflichtungen betreffs „Decent Work“ in den noch auszuhandelnden bilateralen Freihandelsabkommen Schweiz-China
- Verankerung entsprechender Regeln zu „Decent Work“ in den Gesamtarbeitsverträgen von Branchen und Unternehmungen. Hier bedarf es fester Regeln zur Einhaltung der entsprechenden Klauseln bei den Filialen und Lieferanten, die in China und sonstigen Entwicklungsländern tätig sind.

- Vereinbarung Internationaler Rahmenabkommen (IRA/IFA) mit den in China tätigen multinationalen Konzernen. In diesen IRAs ist die Einhaltung oben genannter Grundsätze, sowie ein Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten im Falle der Verletzung dieser Regeln verbindlich nieder zu legen.

Zu diesem Zweck führt die Unia eine neue Basis-Solidaritätskampagne „Decent Work in China“ mit folgenden Kernelementen durch:

- Breite Denunzierungskampagne bezüglich der Arbeitsbedingungen und Menschenrechts-Verletzungen am Arbeitsplatz in China und die Rolle von Schweizer Firmen, die dort tätig sind.
- Vernetzung mit Solidaritätsgruppen und Aktivisten, die sich für verbesserte Arbeitsbedingungen in China engagieren, sowie mit dort vorhandenen betrieblichen Personalvertretungen
- Unterstützung gewerkschaftlicher und sozialpartnerschaftlicher Kooperationsprojekte mit bilateralem oder multilateralem Charakter
- Unterstützung beim Aufbau von Basisgruppen in den Regionen und Zusammenarbeit mit Solidar Suisse und anderen Nichtregierungsorganisationen (NGOs), die sich für die Einhaltung der Sozial-, Menschen- und Arbeitnehmerrechte in China einsetzen.

Resolution 2

Antrag der a.o. Delegiertenversammlung des Sektors Bau vom 15.09.2012

Stopp Lohndumping und Solidarhaftung jetzt! Sonst ist die Personenfreizügigkeit gefährdet

Die Personenfreizügigkeit hat für viele Migrantinnen und Migranten in der Schweiz grosse rechtliche und migrationspolitische Fortschritte gebracht.

Gleichzeitig wissen wir, dass es wirksame Schutzmassnahmen braucht, um zu verhindern, dass die Arbeitgeber mit der Personenfreizügigkeit die Arbeitnehmenden gegeneinander ausspielen und die Lohn- und Arbeitsbedingungen verschlechtern.

Heute müssen wir feststellen: Die Arbeitsbedingungen auf dem Bau haben sich dramatisch verschlechtert, die Schutzmassnahmen sind ungenügend, Lohn- und Sozialdumping nehmen zu. Die Firmen nutzen die Krise in Europa und den Boom auf dem Bau in der Schweiz aus, um ausländische Kolleginnen und Kollegen zu Dumping-Löhnen in der Schweiz arbeiten zu lassen.

So geht es nicht mehr weiter. Es braucht einen Ausbau der Schutzmassnahmen:

- Eine Solidarhaftung, damit sich Lohndumping für Firmen nicht mehr lohnt
- Mehr Kontrollen, schärfere Sanktionen und ein Arbeitsverbot für Firmen, welche die Löhne und Arbeitsbedingungen wiederholt missachten.
- Eine Stärkung der Gesamtarbeitsverträge, indem das SECO von den Vertragspartnern vereinbarte Verträge rasch und ohne bürokratische Hürden allgemeinverbindlich erklärt.
- Die Möglichkeit, eine sofortige Arbeitseinstellung für Firmen zu verfügen, bei denen ein dringlicher Verdacht auf Lohndumping besteht.

Sollte das Parlament einen Ausbau der Schutzmassnahmen – insbesondere eine Solidarhaftung – ablehnen, dann ist die Unterstützung der Gewerkschaft Unia für eine Weiterführung der Personenfreizügigkeit in Frage gestellt und die Unia behält sich vor, bei der nächsten Gelegenheit ein Referendum zu unterstützen.

Die Unia stellt damit nicht die Personenfreizügigkeit grundsätzlich in Frage. Aber eine Personenfreizügigkeit, welche die Profitinteressen der Unternehmungen über die Interessen der Arbeitnehmenden stellt.

Die Unia unterstützt gleichzeitig eine nationale und interprofessionelle Kampagne zur Regularisierung von Sans-Papiers, die in der Schweiz arbeiten.

Resolution 3

Antrag der Regionen *Genève, Vaud, Tessin, Valais, Neuchâtel, Fribourg, Transjurane*

Für einen wirksamen Schutz der Löhne! Gegen Missbräuche der Arbeitgeber und Lohndrückerei.

Die Fälle von Lohn- oder Sozialdumping steigen in unserem Land kontinuierlich an. Millionen von Arbeitnehmern sind einer unkontrollierten Konkurrenz ausgesetzt ; das hat zur Folge, dass die Arbeitsbedingungen ausgehöhlt werden und skrupellose Arbeitgeber skandalöse Löhne durchsetzen können!

Im Sog dieser Konkurrenz und ihren Auswirkungen auf die Beschäftigten hat sich schleichend eine fremdenfeindliche Strömung gebildet, die von den populistischen rechtsextremen Bewegungen ausgeschlachtet wird. Die Wirtschaftskreise und die Arbeitgeber reiten auf dieser Welle mit und versetzen den Arbeitsbedingungen im Zuge der wiederholten Krisen sehr harte Schläge und zerschlagen die Solidarität unter den Beschäftigten.

Anlässlich der ersten Abstimmung über die bilateralen Verträge und die Personenfreizügigkeit führten die Gewerkschaften eine Kampagne mit dem Ziel, die Abkommen mit den sogenannten flankierenden Massnahmen zu ergänzen. Damit sollte die Gefahr von Lohndumping gebändigt und die Arbeitsbedingungen in der Schweiz allgemein geschützt werden.

Heute müssen wir feststellen, dass die gesetzlichen Instrumente zum Schutz der Arbeitnehmenden und ihrer Arbeitsbedingungen nicht genügen, um die schädlichen Auswirkungen der Personenfreizügigkeit einzudämmen und wirksam vor Missbräuchen von Seiten der Arbeitgeber zu schützen.

Die Unia muss daher mit Nachdruck eine Reihe von Forderungen stellen:

- Erhöhung der Zahl der Kontrolleure und entsprechend der Kontrollen.
- Drastische Verschärfung der Sanktionen gegen fehlbare Arbeitgeber (z.B. Bussen in der Höhe des Schadens)
- Festlegung einer Unterbietungsschwelle als Abschreckung, die einheitlich anwendbar ist.
- Herabsetzung des Quorums für die GAV-Erweiterung.
- Klarere und strengere Definition der Unterbietung.

Diesbezügliche Kampagnen müssen ergänzend mit anderen laufenden Gewerkschaftskampagnen zu ähnlichen Anliegen der Arbeitnehmenden geführt werden :

- Kampagne für die Solidarhaftung (vgl. Petition)
- Mindestlohninitiative.

Resolution 4

Antrag der Regionen *Genève, Vaud, Tessin, Valais, Neuchâtel, Fribourg, Transjurane*

Gegen den Subunternehmer-Preiskampf und das Lohndumping, für die Solidarhaftung.

Der Rückgriff auf Subunternehmen hat sich in einem guten Teil der Wirtschaft eingebürgert. Das Phänomen ist in der Schweiz und auch in den EU-Ländern weit verbreitet.

Das Subunternehmertum ist heute ein Eckpfeiler des kapitalistischen Produktionssystems und seiner Arbeitsorganisation.

Die Hauptziele der Arbeitgeber, die auf Subunternehmen zurückgreifen, sind folgende: Profitmaximierung; Senkung der Produktionskosten; Auslagerung der Risiken; Zerschlagung der Solidarität unter den Arbeitnehmenden.

Für die Arbeitnehmenden sind die negativen Folgen vielfältig: Druck auf die Löhne, keine Anmeldung an die Sozialversicherungen, Nichteinhaltung von Massnahmen für die Arbeitssicherheit, Gefährdung des Arbeitsplatzes, Prekarisierung der Arbeitsbedingungen, ...

Die Gewerkschaft Unia ist der Ansicht, dass die Unternehmen, die einen Auftrag ganz oder teilweise an ein Subunternehmen vergeben, für eventuelle Verletzungen der gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen oder die fehlende Einzahlung von Sozialleistungen haften müssen.

Daher und angesichts dessen, was in zahlreichen Nachbarländern passiert, scheinen nur wirtschaftliche Zwangsmassnahmen sicherzustellen, dass diejenigen Unternehmen, die Aufträge an Subunternehmen vergeben, die im betreffenden Sektor geltenden gesetzlichen und/oder vertraglichen Bestimmungen einhalten.

Mit andern Worten: nur mit einer Solidarhaftung der Unternehmen, die Aufträge an Subunternehmen vergeben, ist es möglich, die Auswüchse des Subunternehmertums einzudämmen.

Aus diesem Grund fordern wir:

- Einsatz zugunsten der Solidarhaftung von Unternehmen, die Aufträge an Subunternehmen vergeben.
- Verschärfung der Sanktionen für Unternehmen, die Subunternehmen als Mittel für Lohndumping und die Nichteinhaltung von GAV und Sozialgesetzgebung verwenden
- Verbot des Zugangs zum öffentlichen Beschaffungswesen und zu Firmen, die mit Subunternehmen Lohndumping betreiben.
- Während der parlamentarischen Debatte ist eine Kampagne für die Durchsetzung von zwingenden Normen für die Solidarhaftung zu führen.

Resolution 5

Resolution Wirtschaftspolitik, Antrag der GL

Wir wollen eine Wirtschaft für die Menschen.

Das reiche Europa ist im Würgegriff der Banken, Fonds und Konzerne und der Merkel-Austeritätspolitik. Unter dem Profitjoch der Finanzkonzerne werden ganze Volkswirtschaften kaputt gespart, ganze Nationen in die Verarmung gezwungen. 25 Millionen Europäerinnen und Europäer sind heute ohne Arbeit und Auskommen. In einigen Ländern ist jeder und jede Zweite unter 27 arbeitslos. Ihre Zukunft wird liquidiert. Unter dem Vorwand hoher Schulden, welche die Banken herbeispekuliert haben, wird das europäische Sozialmodell demontiert. Das betreiben die Finanzkonzerne mit dem Gratisgeld der Zentralbanken. Und mit Hilfe der bürgerlichen Politik.

Diese Krise und Politik greift jetzt auf die Schweiz über. Kantone und Bund schnüren Spar-Pakete und machen gleichzeitig Steuergeschenke an die Reichen. In der Wirtschaft ist eine Entlassungswelle angelaufen. Zehntausende weitere Arbeitsplätze sind in Gefahr, weil der Franken nach wie vor massiv überbewertet ist. Diese Überbewertung ist hausgemacht: Alle wollen Franken haben, weil die Schweiz der grösste internationale Steuer- und Schwarzgeldfluchthafen ist.

Verantwortlich für diesen Zustand sind Bundesrat und Parlament. Nach dem Volksbetrug mit der Unternehmenssteuerreform II etwa werden schweizerische und ausländische Aktionäre über 800 Milliarden Franken steuerfrei abzocken können. Gleichzeitig fügt der Bundesrat mit seinem Laisser-faire und seiner einseitigen Bankenschutzpolitik der Schweizer Volkswirtschaft schwerem Schaden zu. Weil er jede Industriepolitik verweigert, wird die Schweiz bei den Zukunftsindustrien heute abgehängt.

Bisher hat der Konsum, also die Binnenwirtschaft, die Schweizer Volkswirtschaft noch gestützt. Mit Entlassungen, Nullrunden bei den Löhnen und höheren Krankenkassenprämien sinkt die Kaufkraft. Das wird schwere Auswirkungen auf die Binnenwirtschaft haben.

Die Umverteilung gegen oben geht ungebremst weiter. Die Unternehmen bezahlen im Schnitt deutlich weniger als 7 Prozent Steuern. Ein Arbeiterhaushalt muss hingegen deutlich mehr als 40 Prozent für Steuern und Abgaben aufwenden.

Die Kongressdelegierten der Gewerkschaft Unia fordern Parlament und Bundesrat deshalb auf, folgende Schritte einzuleiten:

- Sofort Massnahmen zu ergreifen, um den überbewerteten Franken auf 1.40 zu 1 Euro zurückzuführen. Dazu gehören auch die überfällige Regulierung des Finanzplatzes und die Zurückbindung der Macht der Grossbanken. Der SGB hat die Lösungen dafür vorgelegt.
- Endlich eine tatkräftige Industriepolitik für den ökosozialen Umbau anzusetzen. Die Gewerkschaft Unia hat die Wege dazu vorgelegt, etwa den Fonds für eine produktive Schweiz, den Ausbau der KTI, eine Serv+ etc.
- Unverzüglich das Lohndumping zu beenden, vor allem mit verstärkten flankierenden Massnahmen, wirksamen Arbeitsmarktkontrollen und einer umfassenden Solidarhaftung.
- Mit einem gesetzlichen Mindestlohn muss der Tieflohnsektor in der Schweiz, der mehr als 400 000 Arbeitende betrifft (darunter viele mit Berufslehre), ausgemerzt werden. Gleichzeitig muss die Lohndiskriminierung der Frauen ohne Verzug beendet werden.
- Diese Prozesse müssen durch eine öffentliche Investitionspolitik gestützt werden.
- Die illegitime, durch den Bundesrat erschwindelte Unternehmenssteuerreform II muss zurückgenommen und der ruinöse Steuerwettbewerb beendet werden. Eine Unternehmenssteuer von 25 Prozent für alle wäre angemessen. Kapitalgewinne und Erbschaften müssen besteuert werden.
- Bundesrat und Parlament müssen die unbezahlte Arbeit aufwerten und dafür sorgen, dass sie besser verteilt wird.
- Es müssen bezahlbare Mieten gesichert und der Boden der Spekulation entzogen werden.

Resolution 6

Antrag des Sektors Industrie

Sozialpartnerschaft, die ihren Namen verdient Gute Arbeitsbedingungen und Industriepolitik – Das fordern wir von Swissmem

Sozialpartnerschaft, die ihren Namen verdient, erfordert heute, dass sich Gewerkschaft und Arbeitgeber gemeinsam für einen nachhaltigen Industrie- und Werkplatz Schweiz einsetzen. Deshalb fordern die Delegierten des Kongresses der Gewerkschaft Unia von Swissmem das gemeinsame Engagement für eine aktive Industriepolitik, die sich am ökosozialen Umbau der Wirtschaft orientiert.

Verweigerung Politik und Arbeitgeber weiterhin jede Industriepolitik, gefährden sie Zehntausende von Arbeitsplätzen. Es kann nicht Aufgabe der Gewerkschaft sein, diesen Niedergang mit zu verwalten.

Deshalb muss die Sozialpartnerschaft neu begründet werden. Der Ort, wo dies stattfinden kann, ist die GAV-Verhandlung. Die neue Sozialpartnerschaft muss auf zwei Beinen stehen: Gute Arbeitsbedingungen und Industriepolitik. Dies im Interesse der Realwirtschaft und Hunderttausender von Arbeitenden.

Swissmem sagen wir: Sozialpartnerschaft haben wir, wenn wir uns einig sind, dass die Schweiz Industrie braucht. Und wir deshalb eine gemeinsame industriepolitische Plattform aufstellen. Und einen GAV mit guten Arbeitsbedingungen insbesondere mit Mindestlöhnen, einem wirksamen Schutz für Vertrauensleute der Gewerkschaft, der Streichung des Krisenartikels und wirksamen Konfliktregeln abschliessen.

Die Delegierten des Unia Kongresses fordern Swissmem und die Arbeitgeber auf, ihre Rolle als echte Sozialpartner endlich wahrzunehmen. Nur so ist eine gleichberechtigte Sozialpartnerschaft mit der Unia möglich und nur so kann der Werkplatz Schweiz gemeinsam verteidigt werden.

Resolution 7

Antrag der DV Tertiär

Gemeinsam stark gegen den Deregulierungswahn bei den Ladenöffnungszeiten

Shopping rund um die Uhr bedeutet arbeiten rund um die Uhr. Nicht nur für die Angestellten im Verkauf. Arbeitnehmerschutz und Vereinbarkeit von Beruf und Sozialleben sollen vollständig dem Diktat der Konsum-Wirtschaft untergeordnet werden. Gewerkschaftliche Erfolge für arbeitsfreie Tage und geregelte Arbeitszeiten werden damit ausgehöhlt.

2005 hat das Volk national über eine Ausnahmeregelung abgestimmt und äusserst knapp den Sonntagsverkauf in grossen Bahnhöfen erlaubt. Damals versicherten Bundesrat, die bürgerliche Parlamentsmehrheit und die Arbeitgeber hoch und heilig, der Sonntagsverkauf werde sich auf nur wenige Bahnhöfe in der Schweiz beschränken. Im gleichen Atemzug behaupteten die Arbeitgeber, sie wären bereit, für das betroffene Personal einen GAV abzuschliessen. Sieben Jahre später lehnen die Arbeitgeber immer noch einen branchenweiten nationalen Gesamtarbeitsvertrag ab. Damit verunmöglichen sie eine sozialpartnerschaftliche Regulierung bzw. einen effektiven Schutz der Arbeitnehmenden, wie er angesichts der besonderen Arbeitszeiten im Detailhandel dringend nötig wäre.

Heute sind wir wieder mit unzähligen Vorstössen konfrontiert, die unter unterschiedlichen Deckmäntelchen (Tankstellen, Tourismus, Randregionen, etc) immer wieder das gleiche durchzusetzen versuchen. Dabei scheinen die Deregulierer einfach nicht verstehen zu wollen, dass die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung gar keine Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten will. In den letzten Jahre wurden entsprechende Liberalisierungsvorlagen in Kantonen und Gemeinden in über neun von zehn Fällen bachab geschickt. Dieses klare Signal muss endlich auch die Politik zur Kenntnis nehmen!

Referendum gegen Ausweitung der Nacht- und Sonntagsarbeit

Im Dezember entscheidet das nationale Parlament über eine Änderung des Arbeitsgesetzes (parlamentarische Initiative Lüscher), mit dem Ziel, den 24-Stunden-Betrieb bei Tankstellenshops einzuführen und somit die Nacht- und Sonntagsarbeit auszuweiten. Mit der Vorlage wird das Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit ausgehöhlt und das Arbeitsgesetz weiter durchlöchert. Der Gesundheitsschutz der Angestellten wird dabei den Profitinteressen untergeordnet. Dies ist ein negatives Signal mit negativen Auswirkungen für alle Branchen. Lüscher ist die erste, von einer ganzen Reihen von Vorlagen, die zur Abstimmung kommt. Lüscher ist das Symptom. Deregulierung der Arbeitszeiten heisst die Krankheit, die nicht nur die Beschäftigten im Detailhandel trifft, sondern Auswirkungen auf alle Arbeitnehmenden hat. Dagegen wehrt sich die Gewerkschaft im Interesse der Beschäftigten mit aller Kraft:

- Die Unia ergreift das Referendum gegen die Verschlechterung des Arbeitsgesetzes (Initiative Lüscher) und führt mit anderen Organisationen eine aktive Kampagne.
- Die Unia wehrt sich gegen die Salamtaktik der Deregulierer, das Arbeitsgesetz auszuhöhlen, und gegen die weitere Liberalisierung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten in allen Branchen.
- Die Unia fordert im Detailhandel ein Moratorium für die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten und einen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag für die ganze Branche, welcher die Arbeitsbedingungen verbessert und die tiefen Löhne anhebt.

Resolution 8

Antrag der VL's

„Wir verlangen wirksamen Schutz für gewählte Vertrauensleute vor unfairen Kündigungen“

Die Fälle missbräuchlicher Kündigungen gewählter PersonalvertreterInnen häufen sich. Für die gewählten Vertrauensleute und PersonalvertreterInnen, die sich tagtäglich für ihre Kolleginnen und Kollegen engagieren, ist die Situation unerträglich.

Seit Jahren verlangen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, die in der Unia organisiert sind, dass der Bundesrat endlich eine Regelung schafft, die gewählte Vertrauensleute und PersonalvertreterInnen wirksam vor diskriminierenden und missbräuchlichen Kündigungen schützt. Doch die bisherigen Schritte des Bundesrates waren leider ungenügend.

Die bürgerlichen Parteien behaupten, dass es das Problem gewerkschaftsfeindlicher, diskriminierender Kündigungen gar nicht gebe. Wenn wir das Gegenteil beweisen, dann verweisen die Arbeitgebervertreter darauf, wir sollten das Problem im Rahmen der Sozialpartnerschaft in den Gesamtarbeitsverträgen lösen. Wenn wir in GAV-Verhandlungen ebendiese Forderung aufstellen, schalten sie auf stur und verweigern sich jeder konstruktiven Lösung. Ausserdem ist fast die Hälfte aller Beschäftigten in der Schweiz gar nicht durch GAV geschützt.

Daher sagen wir: Es reicht!

Auch die Internationale Arbeitsorganisation der Uno hat schon früher auf eine entsprechende Klage des Gewerkschaften hin die Schweiz aufgefordert, das Problem zu lösen – der Bundesrat hat dies versäumt; daher haben die Gewerkschaften das Klageverfahren vor der IAO wieder aufgenommen.

Denn trotz all unserer bisherigen Aktivitäten und Aufklärungsarbeit weigert sich der Bundesrat bis heute beharrlich, seine Verpflichtungen aus dem IAO-Übereinkommen Nr. 98 wirksam zu erfüllen. Dort heisst es wörtlich: *„... Die Arbeitnehmer sind vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen zu schützen. Dieser Schutz ist insbesondere gegenüber Handlungen zu gewähren, die darauf gerichtet sind, (...) einen Arbeitnehmer zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen, weil er einer Gewerkschaft angehört oder weil er sich außerhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit gewerkschaftlich betätigt...“*

Immer wieder betont auch der Bundesrat, wie wichtig die Sozialpartnerschaft ist. Er argumentiert, sie sei der Schlüssel zu sozialem Frieden, wirtschaftlichem Erfolg und Wohlstand. Doch Sozialpartnerschaft bedeutet auch dass die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den Betrieben in der Lage sein müssen, ohne Angst vor einer „Rachekündigung“ zu verhandeln und sich für ihre Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Wer JA zur Sozialpartnerschaft sagt, muss auch JA zum Schutz der Mitglieder von Personalvertretungen sagen.

Daher verlangen wir vom Bundesrat, dem Parlament unverzüglich einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die gewählten Vertrauensleute und Personalvertretungen wirksam vor diskriminierenden, missbräuchlichen Kündigungen schützt. Und wir fordern die Arbeitgeber auf, ihre Haltung endlich zu revidieren.

Resolution 9

Antrag der Regionen *Genève, Vaud, Tessin, Valais, Neuchâtel, Fribourg, Transjurane*

Für eine Stärkung des Kündigungsschutzes.

Wir stellen fest, dass mit dem derzeitigen Anstieg der Betriebsrestrukturierungen – häufig zum Zweck der Profitsteigerung für die Aktionäre – der Druck auf die Personalvertreter zunimmt und sich die Massenentlassungen vervielfachen.

Dass in den letzten Jahren viele und grosse Mobilisierungsbewegungen gegen Entlassungen entstanden sind (Manor, Novartis, Merck Serono, etc.), liegt weitgehend daran, dass das schweizerische Recht bezüglich des Arbeitnehmerschutzes gegen antigewerkschaftliche oder kollektive Kündigungen dürftig ist. Der mangelnde Schutz der Beschäftigten ist umso dramatischer, als auch die Gewerkschaftsorganisationen - im Gegensatz zu den meisten europäischen Ländern – nur über einen sehr kleinen Handlungsspielraum verfügen, wie die jüngsten Urteile des Bundesgerichts über den Zutritt zu den Arbeitsplätzen zeigen.

Die Situation wird sich weiter verschlimmern, wenn nichts unternommen wird, um den Prozess zu stoppen, denn die Arbeitgeber haben ein für sie massgeschneidertes Recht. Die Vorstösse beim Bundesrat für eine Regelung gegen diskriminierende oder missbräuchliche Entlassungen von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten sind bis heute ergebnislos geblieben. Ebenfalls ungehört geblieben ist die Empfehlung der Internationalen Arbeitsorganisation an die Schweizer Regierung, sich an die internationalen Vereinbarungen zu halten. Auch die Forderungen der Gewerkschaften für einen verbesserten Kündigungsschutz im Fall von Massenentlassungen haben das gleiche Schicksal erlitten: Ausser dem vagen Versprechen einer Sozialplanpflicht im Konkursfall der Firma sind die Arbeitnehmenden weiterhin der umfassenden Kündigungsfreiheit der Arbeitgeber ausgesetzt.

Aus diesem Grund ist es für die Arbeitnehmenden in unserem Land wichtig, dass die Kündigungsschutzbestimmungen verbessert werden und eine Revision des geltenden Obligationenrechts vorangetrieben wird, das den Arbeitnehmenden folgende Verbesserungen bringen soll:

- Recht der Gewerkschaftsorganisationen, direkt am Konsultationsverfahren teilzunehmen und Zutritt zu den Arbeitsplätzen zu haben, Recht der Arbeitnehmer auf mehr Zeit für das Konsultationsverfahren;
- Recht auf Einsicht in alle Unterlagen, welche die Beschäftigten für Informationen über den wirtschaftlichen Zustand des Unternehmens und die Möglichkeit, Arbeitsplätze zu retten, als wichtig erachten;
- Dauer des Konsultationsverfahrens (muss genügend lang sein, um Gegenvorschläge ausarbeiten zu können und sollte gegebenenfalls verlängert werden können);
- Verpflichtung, nach der Konsultationsperiode zu verhandeln und zu einer Einigung zu gelangen, unter Androhung von Sanktionen;
- Sozialplanpflicht für die entlassenen Personen;
- Kündigungsschutz für Gewerkschaftsvertreter und Personalkommissionsmitglieder während und nach der Konsultationsphase;
- Verpflichtung der Unternehmen, einen Reservefonds für die Finanzierung von Sozialplänen einzurichten;
- Möglichkeit für den Staat, im Fall von alternativen Lösungen zur Rettung von Arbeitsplätzen ein Unternehmen zu enteignen (wenn z.B. ein Dritter die Tätigkeiten weiterführen will und sich das Unternehmen weigert);
- Verbot von Massenentlassungen in Unternehmen, die Gewinne erzielen.

Resolution 10

Antrag der Region Waadt

Kampf den antigewerkschaftlichen Kündigungen: eine schlagkräftige öffentliche Kampagne für das Recht auf Wiedereinstellung ist notwendig!

Trotz Klageerhebung des SGB bei der ILO (tripartite Organisation, die zu Recht festgestellt hatte, dass die schweizerischen Gesetzesbestimmungen das Versammlungsrecht und die Verbandsfreiheit nicht genügend schützen), und der anschliessenden « Einfrierung » der Klage, damit der Bundesrat eine Revision des Obligationenrechts für einen echten Schutz der Verbandsfreiheit (die zu den Menschenrechten gehört) und dabei insbesondere das Recht auf Wiedereinstellung der Opfer von missbräuchlichen Kündigungen (zu denen wohlgermerkt die antigewerkschaftlichen Kündigungen zählen) an die Hand nehmen kann, und trotz der Petition für die Einführung eines wirksamen Kündigungsschutzes für Gewerkschaftsdelegierte – Petition, die von vielen Personalvertretern unterzeichnet worden ist -, stellt die Region Waadt der Gewerkschaft Unia fest, dass der bundesrätliche Revisionsentwurf des Obligationenrechts in keiner Weise den gewerkschaftlichen Erwartungen und Forderungen entspricht, die letztlich nichts anderes als die Einhaltung der Menschenrechte in der Schweiz verlangen. Schlimmer noch, die Zahl der antigewerkschaftlichen Kündigungen ist in den letzten Jahren ständig angestiegen, und dies in einem immer schwierigeren sozialwirtschaftlichen Umfeld. Das Bundesgericht hat die schon sehr restriktive Interpretation der antigewerkschaftlichen missbräuchlichen Kündigungen in einem neueren Urteil nochmals verschärft und festgehalten, dass es für eine andere Auffassung einer grundlegenden Gesetzesänderung bedarf. Nun, ein wirksamer Schutz der Gewerkschaftsdelegierten ist ein wesentliches Element im Kampf gegen die Lohnunterbietung (geschützte Delegierte sind wirksamer als Arbeitsinspektoren). Zum Thema muss also dringend eine Kampagne lanciert werden, die in einem ersten Schritt die relativ unbekannt Forderung bekannt macht (nur wenige Bürger ausserhalb der Gewerkschaftskreise sind über diese Problematik informiert).

Das Ziel sollte sein, eine Initiative zu lancieren, die das Recht auf Wiedereinstellung im Fall einer antigewerkschaftlichen Kündigung garantiert. Das Recht auf Wiedereinstellung sollte auf alle missbräuchlichen Kündigungen ausgedehnt werden, damit mehr sozialer Boden gewonnen werden kann (das Beispiel einer Frau, die wegen der Schwangerschaft ihre Stelle verliert, sollte als Aufhänger verwendet werden, um über die Thematik des fehlenden Rechts auf Wiedereinstellung in der Schweiz zu informieren). Andererseits wäre angesichts der erwähnten Gegebenheiten die Lancierung einer Initiative zum jetzigen Zeitpunkt verfrüht, denn im Vorfeld müsste eine breit angelegte Sensibilisierungskampagne in der Bevölkerung durchgeführt werden, da ansonsten die Gefahr besteht, dass die Kampagne in einem Eigengol endet. Wir begrüssen in diesem Zusammenhang die Ankündigung des SGB (unterstützt von Amnesty International), wonach die Klage bei der ILO reaktiviert wird ; parallel dazu wird auch ein « Schwarzbuch missbräuchliche Kündigungen » verteilt. Nach diesem ersten Schritt könnte die weitere Planung folgende sein:

- Erneuerung der Petition an den Bundesrat;
- Lancierung einer breit angelegten Öffentlichkeitskampagne (nach dem Modell der Kampagne "keine Löhne unter CHF 3000") über das Thema der Gewerkschaftsrechte als Teil der Menschenrechte, und somit über die mangelnde Einhaltung der Menschenrechte in der Schweiz (für eine solche Kampagne kann mit Amnesty zusammengearbeitet werden) sowie das fehlende Recht auf Wiedereinstellung im Allgemeinen. Das fehlende Recht auf Wiedereinstellung in andern Fällen missbräuchlicher Kündigung kann mit einer solchen Kampagne an mehreren Beispielen sehr anschaulich dargestellt werden. Die Kampagne müsste von einer Arbeitsgruppe bestehend aus Funktionären und Vertrauensleuten geführt werden, da diese selbst, wenn auch im bescheidenen Rahmen, zur Mobilisierung aufrufen könnten ;
- Propagandistische Nutzung aller GAV-Erneuerungskampagnen, um das Anliegen voranzubringen;
- Die Lancierung einer Volksinitiative sollte erst dann erfolgen, wenn die Thematik in der "breiten Öffentlichkeit" genug bekannt ist. Die Initiative sollte von einheitlichen Basiskomitees in allen Städten und Regionen, wo mobilisiert, Aktionen durchgeführt und andere "mediale Coups" stattfinden können, verbreitet werden, damit die Initiative von einer schlagkräftigen « Bewegung für das Recht auf Wiedereinstellung und Verbandsfreiheit » getragen wird.

Um Erfolg zu haben, muss breit mobilisiert werden, so dass es möglich ist, den Kampf für den Schutz der Gewerkschaftsdelegierten auf den Kampf gegen Entlassungen im Allgemeinen auszudehnen. In diesem Sinne stellt die Region Waadt den Antrag, dass der UNIA-Kongress in Zürich die Führungsgremien beauftragt, unverzüglich« die Organisation einer schlagkräftigen Mobilisierung vorzubereiten, mit dem Ziel, das Obligationenrecht im Sinne eines besseren Schutzes gegen Entlassungen » zu revidieren und als ersten Schritt im ersten Halbjahr 2013 eine grosse nationale Kundgebung einzuberufen. Unabhängig von einer künftigen Lancierung einer Volksinitiative mit dem Begehren, die Übereinkommen 87 und 98 der ILO zum Schutz des Vereinigungsrechts ins schweizerische Recht zu übernehmen, nimmt die Gewerkschaft UNIA ihre Verantwortung wahr und beschliesst, mit allen Mitteln dafür zu kämpfen, dass durch Mobilisierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so rasch als möglich ein wirksamer Schutz gegen Entlassungen ins Gesetz und in die GAV einfließt.

Resolution 11

Antrag der Region Waadt

Die Genossenschaften: eine demokratische Antwort des Sozialismus auf Sozialabbau und Prekarisierung durch die kapitalistische Wirtschaft.

Einleitung:

Die Arbeiterbewegung hatte seit den ersten Treffen der Arbeiterinternationale zum Ziel, das Leben der Arbeiterinnen und Arbeiter (Proletariat) zu verbessern.

Um dies zu erreichen, verfolgte sie mehrere Strategien :

1. Politische Interessenverteidigung der Arbeiter, durch Verbesserung der geltenden Gesetze, durch Schaffung von Sozialversicherungen, durch die Forderung nach einer Stärkung der Demokratie mit Hilfe des Proporzwahlrechts, um das Proletariat als grösste politische Kraft anzuerkennen. Als politisches Instrument für die Erreichung dieses Zieles gründete der SGB die Sozialdemokratische Partei.
2. Gründung von Arbeiterverbänden (Verbandsfreiheit) für die Interessenwahrung der Arbeiter in den Betrieben und für die Wirtschaftsdemokratie oder Schaffung von selbstverwalteten Räumen, wie beispielsweise die Genossenschaften, um dem Proletariat zu ermöglichen, wirtschaftlich unabhängig zu leben.

Ein nicht unwesentlicher Teil dieser Strategie bestand darin, dass die Gewerkschaften im Rahmen der Arbeiterbewegung Genossenschaften gründeten (Produktionsgenossenschaften - Fabriken, Baufirmen - Wohnbaugenossenschaften, Konsumgenossenschaften mit Coop ; aber auch Versicherungen und Banken, usw.).

Dadurch konnten die Lebensbedingungen verbessert werden (höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen, Bekämpfung der Arbeitslosigkeit) und die Arbeitnehmer erlangten Kontrolle über die « wirtschaftlichen Bedingungen».

Erklärungen:

In der gegenwärtigen Krise (die Schweiz bleibt nicht verschont) wird sich die von den Rechtsbürgerlichen und Arbeitgebern betriebene Politik des Sozialabbaus und der Privatisierung von öffentlichen Unternehmen verschärfen und für die Arbeitnehmer der mittleren und unteren Schicht zu einem Kaufkraftverlust führen. Wir müssen nachhaltige Lösungen finden, um für die Arbeitnehmer in Zeiten drohender Arbeitslosigkeit den Besitzstand zu wahren und die heutigen bescheidenen Rechte zu verbessern (Arbeitsrecht, Obligationenrecht, Zivilrecht). Die antigewerkschaftlichen Kündigungen von Vertrauensleuten oder Gewerkschaftsdelegierten der Betriebskommissionen häufen sich, denn die reaktionären Kräfte, die am liebsten wieder zu den Dschungelgesetzen wie anfangs des 20. Jahrhunderts zurückkehren möchten, erachten sie als Störenfriede!

Das einzige Mittel, das uns bleibt, ist die Rückkehr zu unseren Wurzeln ! Indem wir – trotz Einschränkungen – Genossenschaften gründen.

Diverse Länder verfügen über die gesetzliche Mittel zur Erleichterung und Förderung von Genossenschaftsgründungen.

Aufgrund dieser Darlegungen verlangt die Region Waadt der Gewerkschaft Unia, dass eine breit angelegte Kampagne mit folgenden Zielen lanciert wird:

- Insbesondere im Konkursfall einer Firma soll durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für einen symbolischen Franken eine erleichterte Übernahme als Genossenschaft möglich sein, in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften der betroffenen Sektoren, welche die nötige Hilfestellung bieten und ihre Wirtschaftsexperten und ihre Kompetenzen zur Verfügung stellen.
- Erleichterte Genossenschaftsgründungen auf Antrag der Arbeitnehmer.
- Finanzieller Zuschuss der öffentlichen Hand (Gemeinden, Kantone, Bund) an Genossenschaftsgründungen, während 10 Jahren (oder länger) und zinslos.
- Fristen für Darlehensrückzahlungen in Absprache mit den Genossenschaftsverantwortlichen so festlegen, dass der Geschäftsgang der Genossenschaft nicht gefährdet wird.
- Entsprechende Gesetze auf Bundes- und Kantonsebene anpassen.