verso

DAS SYNA MAGAZIN 01/24

syna

Immer auf Achse
Ein Tag unterwegs mit Regionalsekretär Fabrice Chaperon

Lohnfortzahlung
Was tun, wenn der Lohn plötzlich ausbleibt?

FOKUS

Die AHV: Ein soziales Netz mit Löchern

Zusammen für eine starke Altersvorsorge!

Das Jahr ist noch jung und daher möchte ich die Gelegenheit nutzen, euch allen ein frohes neues Jahr zu wünschen. Gemeinsam haben wir uns als Gewerkschaft hohe Ziele gesteckt und um diese zu erreichen, brauchen wir die Unterstützung von euch allen.

Ein erster Schritt auf diesem Weg sind die kommenden Abstimmungen zur Altersvorsorge. Eine starke AHV ist dabei von grosser Bedeutung. Gemäss der Bundesverfassung muss diese die wirtschaftlichen Bedürfnisse der Menschen sichern. Leider sind wir von diesem Ziel heute weit entfernt. Ein Fünftel der Seniorinnen und Senioren in der Schweiz kann als arm oder kurz vor dem Abrutschen in die Armut betrachtet werden. Das ist inakzeptabel, und wir müssen gemeinsam daran arbeiten, diese Situation zu verbessern. Ein Ja zur 13. AHV-Rente ist ein Schritt in diese Richtung.

Gerade für die Frauen ist eine 13. AHV-Rente besonders wichtig. Erst kürzlich wurde ihr AHV-Rentenalter auf das Niveau der Männer angehoben. Es ist zwar an der Zeit, dass wir die Gleichstellung der Geschlechter vorantreiben und gleiche Rechte und Chancen für alle gewährleisten. Wirkliche Gleichstellung würde jedoch auch bedeuten, die Altersarmut von Frauen zu bekämpfen. Der Altersmonitor 2022 von Pro Senectute zeigt: Frauen sind doppelt so oft von Altersarmut betroffen wie Männer. Die meisten Männer dieser Generation waren bis zur Pensionierung in hohem Pensum erwerbstätig, während sich die Frauen um den Haushalt und die Kinder kümmerten und wenn, dann nur Lohnarbeit in einer Teilzeitanstellung verrichteten. Somit erhalten sie keine oder nur eine sehr tiefe Rente aus der zweiten Säule und oft auch keine Voll-Rente der AHV.

Ich möchte euch alle ermutigen, an die Urne zu gehen! Lasst uns unsere Stimmen erheben für eine gerechtere und sichere Altersvorsorge. Ich danke euch für eure Unterstützung und euer Engagement.

Yvonne Feri
Syna-Präsidentin

Impressum

Syna Magazin Offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder
Erscheinungsweise 4 Ausgaben pro Jahr
Auflage 25 425 Exemplare (WEMF 2022)
Herausgeberin Syna – die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach 1668, 4601 Olten, www.syna.ch
Redaktion kommunikation@syna.ch
Gestaltung/Satz Continue AG, Basel
Druck/Versand Merkur Zeitungsdruck AG
Adressänderungen info@syna.ch
Nächste Ausgabe 17. Mai 2024
Redaktionsschluss 19. April 2024
Bildnachweise Adobe (S.1, S.3 unten, S.6, S.16/17), Continue (S.2, S.14), Sozialarchiv (S.3 oben, S6/7), Syna (S.8, S.11, S.12, S.13)

FOKUS

Die Entstehung der AHV

In Bezug auf Sozialversicherungen ist die Schweiz eine Nachzüglerin. Warum es so lange gedauert und wie sich die AHV entwickelt hat: ein Rückblick.

FOKUS

08 **Im Gespräch mit Edith Siegenthaler**
Die Abstimmungen zur Altersvorsorge beschäftigen die Bevölkerung. Wir haben mit der Travail.Suisse-Geschäftsleiterin über beide Vorlagen gesprochen.

ENGAGEMENT

10 **Unterwegs mit Fabrice Chaperon**
Wir begleiten den Vollblutgewerkschafter einen Tag lang bei seiner Arbeit

ICH UND MEINE ARBEIT

13 **«Mein damaliger Arbeitgeber hat mich richtig verarscht.»**
Valdon Berbatovic ist seit vier Jahren Syna-Mitglied. Der 25-jährige ist gelernter Lüftungsanlagebauer und leidenschaftlicher Fussballer.

RECHT

14 **Lohnfortzahlung**
Unfall oder Krankheit können dazu führen, dass jemand länger nicht arbeiten kann.

EXKURS

Globalisierung und Gewerkschaft

Der Aussenhandel wächst und die Verflechtungen der Schweiz mit dem Ausland nehmen stetig zu. Dies hat auch Auswirkungen auf die Gewerkschaftsarbeit. Die Interessenvertretung wird komplexer.

FOKUS

Die schwache erste Säule

In Bezug auf Sozialversicherungen ist die Schweiz eine Nachzüglerin. Erst 1948 wurde die AHV eingeführt und damit 59 Jahre später als die Alters- und Invalidenrente in Deutschland. Warum es so lange gedauert und wie sich die AHV entwickelt hat: ein Rückblick.

Michael Steinke

Bis tief ins 19. Jahrhundert war die Familie die wichtigste Stütze der Altersvorsorge. Staatliche Renten- und Sozialversicherungssysteme, wie wir sie heute kennen, waren praktisch inexistent. Die Menschen waren daher im Alter oder bei Invalidität stark auf ihre familiären Beziehungen und sozialen Netzwerke angewiesen. So war es üblich, dass die jüngeren Generationen, allen voran die Kinder, für die älteren und schwachen Familienmitglieder sorgten. Die Familie übernahm die Funktion des sozialen Sicherheitsnetzes.

Abhängigkeitsverhältnis Familie

Gegenseitige Fürsorge, emotionale wie auch finanzielle Unterstützung und ein starker familiärer Rückhalt; so schön dieses traditionelle Familienmodell sein kann, so birgt die Abhängigkeit von der Familie auch Nachteile. Konflikte innerhalb der Familie können nicht nur emotional, sondern auch existenziell schwerwiegende Folgen haben. Denn, fällt die Familie weg, geht damit auch die Altersvorsorge verloren. Dieses Abhängigkeitsverhältnis war für Frauen besonders ausgeprägt. Ihre beruflichen Optionen waren begrenzt. Viele Berufsfelder standen nur Männern offen und Frauen hatten oft nur Zugang zu niedrig bezahlten Tätigkeiten. Sie waren daher gefährdet, in komplizierten und konfliktreichen Beziehungen zu bleiben. Doch auch für kinderlose Paare und Alleinstehende war die inexistente staatliche Altersvorsorge problematisch und das Risiko, später in Altersarmut zu leben, gross.

Die Schweiz als Nachzüglerin

Im Zuge der Industrialisierung nimmt die Bedeutung der Familie als zentraler Pfeiler der Fürsorge zunehmend ab. Die Arbeiterbewegung wächst, und mit ihr die Forderung, dass künftig der Staat die soziale Sicherheit garantiert und dass es dafür einen rechtlich verankerten Anspruch gebe. Soziale Sicherheit soll nicht länger eine Frage der familiären und christlichen Fürsorge sein. In Deutschland etwa führt der Kaiser Otto von Bismarck in den 1880er-Jahren sowohl eine obligatorische Unfall- und Krankenversicherung als auch eine Alters- und Invalidenversicherung ein. Dies auch, um der immer stärker werdenden Arbeiterbewegung den Nährboden zu entziehen. In der Schweiz dauert die Entwicklung der Versicherungen länger. Als Erstes folgt 1918 mit der SUVA eine Unfallversicherung. Diese deckt jedoch nur wenige Branchen und Arbeitnehmende ab. Erst in den 1980er-Jahren wird die SUVA auf alle Arbeitnehmenden erweitert.

Bei der Altersversicherung dauert es noch länger. Zwar werden im Zuge des Landesstreiks 1918 die Forderungen nach einer Altersversicherung lauter. Das Parlament lässt sich jedoch sieben Jahre Zeit, bis es einen Verfassungsartikel formuliert. Über die ausgearbeitete Vorlage stimmt das Volk 1931 ab. Sie sieht eine einheitliche jährliche Rente von 200 Franken ab dem 66. Altersjahr mit Zuschüssen für Bedürftige vor. 1931 waren 200 Franken, gelinde gesagt, eine sehr bescheidene Rente. Liberalkonservative, Bauernvertreter und Katholisch-Konservative bekämpfen die Vorlage. Altersvorsorge sei eine private Angelegenheit sowie Sache der kirchlichen Fürsorge. Die Gegner sind erfolgreich: 60,3 Prozent der stimmberechtigten Männer legen an der Urne ihr Veto ein.

«Wehrmannschutz» als Wegbereiter

Mit der Mobilmachung im Zweiten Weltkrieg kommt wieder Bewegung in die Thematik der sozialen Sicherheit. Mit Blick auf die Soldaten sind sich alle politischen Lager einig. Und so beschliesst der Bundesrat im Dezember 1939 für alle Soldaten im aktiven Dienst eine Lohnausfallentschädigung. Über den sogenannten «Wehrmannschutz» erhalten die Militärdienstleistenden bis zu 90 Prozent ihres Lohneinkommens. Doch nicht alle Soldaten erhalten gleich viel. Ledige bekommen deutlich weniger ausbezahlt als Verheiratete. Die Ehefrauen der Männer im Dienst sollen nicht aufgrund geringerer Einnahmen in den Arbeitsmarkt eintreten müssen. Das traditionelle Familienbild mit dem Mann als Versorger soll nicht gefährdet werden. Finanziert wird die Erwerbsersatzordnung (EO) über Lohnbeiträge, die alle in der Schweiz tätigen Arbeitnehmenden (auch Frauen und Ausländer) und Arbeitgebenden leisten müssen.

Umwandlung mit Lücken

Über eine Milliarde Franken Überschuss erwirtschaftet die Erwerbsatzordnung bis zum Ende des Krieges. Linke und Gewerkschaften, aber auch Freisinnige fordern, dass dieser Überschuss als Startkapital für die AHV verwendet und die Soldatenversicherung in eine allgemeine Rentenversicherung umgewandelt werden soll. Der politische Druck ist gross und der Bundesrat präsentiert 1946 einen entsprechenden Gesetzesentwurf, welcher vom Parlament abgesegnet wird. Das erneute Referendum einer Koalition aus Katholisch-Konservativen und Wirtschaftsvertretern bleibt diesmal vor dem Volk chancenlos. Mit einer deutlichen Mehrheit von 80 Prozent wird die Alters- und Hinterlassenenversicherung gutgeheissen. Die AHV ist als solidarische Versicherung mit gewissen Umverteilungseffekten konzipiert. Die prozentualen Beiträge richten sich am gesamten Einkommen aus, die Renten hingegen sind nach oben auf das doppelte der Minimalrente gedeckelt. Das heisst, jemand, der dreimal mehr verdient, bezahlt dreimal höhere Beiträge, erhält später jedoch maximal das doppelte der Rente.

Man könnte nun meinen, dass damit der grosse Wurf gelungen ist. Doch die Minimalrente der neu geschaffenen AHV beträgt gerade mal 40 Franken im Monat. Inflationsbereinigt entspricht dies heute rund 200 Franken. Personen, die keine oder nur wenig Pensionskassenvermögen haben, können von den tiefen Renten nicht leben. Dass die Renten so gering ausfallen, liegt unter ande-

Die AHV im Überblick

1883
Bismarck'sche Sozialversicherungen
Otto von Bismarck führt die Sozialversicherungen in Deutschland ein.

1912
Volk stimmt Unfall- und Krankenversicherung zu
Es dauert bis 1918, bis die SUVA ihren Betrieb aufnimmt.

1931
Volk lehnt AHV ab
Mit 60,3 Prozent Nein-Stimmen scheitert die AHV an der Urne.

rem an der Lobby der privaten Pensionskassen. Die ersten entstanden Ende des 19. Jahrhunderts. Zwar bezahlt zu dieser Zeit nur gerade mal ein Viertel der Arbeitnehmenden in eine Pensionskasse ein, vorwiegend Beamte, Polizisten und Lehrer. Doch der politische Einfluss der Pensionskassen ist gross und ihnen ist bewusst: eine gut ausgebaute AHV würde sie überflüssig machen.

Frauen bleiben aussen vor

Auch schafft es die neue AHV nicht, Frauen aus dem Abhängigkeitsverhältnis ihrer Männer zu bringen. Denn einzahlen kann nur, wer einer Erwerbsarbeit nachgeht und einen Rentenanspruch haben nur Personen, die einbezahlt haben. Im traditionellen Familiensystem übernehmen Frauen die Haus- und Care-Arbeit. Folglich können sie keiner Erwerbsarbeit nachgehen und damit nicht in die AHV einzahlen. Die Ehepaarrente soll dies auffangen. Diese wird jedoch nicht an beide, sondern an den Mann ausbezahlt. Im Falle einer Scheidung geht die Frau leer aus. Doch nicht nur Hausfrauen, auch arbeitstätige Frauen sind in der damaligen AHV strukturell benachteiligt. Denn die Höhe der Rente richtet sich nach den einbezahlten Beiträgen. Früher noch mehr als heute arbeiten viele Frauen Teilzeit und haben folglich ein tieferes Einkommen als die Männer. Kommt verstärkend hinzu, dass Berufe, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, wie beispielsweise in der Pflege, der Reinigung oder der Erziehung, schlechter bezahlt sind als typische Männerberufe.

Volle Kassen

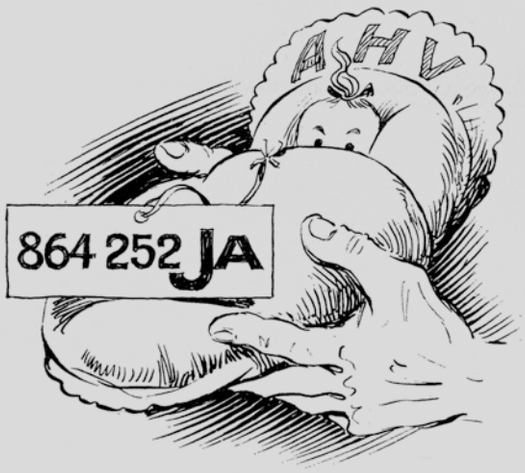
Den tiefen Renten, welche in den 50er-Jahren ausbezahlt werden, stehen Einnahmen in Milliardenhöhe gegenüber. Die AHV nimmt deutlich mehr ein, als sie ausgibt. Linke fordern, dass die AHV-Renten erhöht werden sollen. Dies passiert, wenn auch nur in geringem Masse. 1969 liegen die Renten bei 220 Franken und damit immer noch weit von einer existenzsichernden Rente entfernt. Die Frage nach existenzsichernden Renten spitzt sich in den 60er-Jahren zu. Soll die AHV zu einer existenzsichernden Grundversicherung ausgebaut werden, oder soll die berufliche Vorsorge, also die privaten Pensionskassen, für alle verpflichtend werden? 1970 schliesslich reicht die SP gemeinsam mit den Gewerkschaften eine Initiative ein, welche die AHV massiv ausbauen will. Im gleichen Zug sollen auch die betrieblichen Pensionskassen für alle obligatorisch werden.

Schweizerischer Kompromiss

Die Bürgerlichen sind nun zu einer Reaktion gezwungen. Um ihren Einfluss bezüglich Ausgestaltung der Altersvorsorge nicht zu verlieren, lancieren sie 1970 eine eigene Initiative «für eine zeitgemässe Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge». Am Ende ziehen sowohl die Linken als auch die Bürgerlichen ihre Initiativen zurück und einigen sich auf einen Kompromiss. Die «schweizerische Lösung» sieht ein Drei-Säulen-Modell vor. Neben einer ausgebauten AHV als erste Säule sol-

1939
Wehrmannschutz
Der Bundesrat beschliesst während des zweiten Weltkrieges eine Lohnausfallentschädigung für die Soldaten im aktiven Dienst.

1947
Volk nimmt AHV an
Eine deutliche Mehrheit von 80 Prozent stimmt der Alters- und Hinterlassenenversicherung zu.



1972
Drei-Säulen-Prinzip
Das Volk spricht sich an der Urne deutlich für das Drei-Säulen-Modell aus.

1997
Individualrentensystem und Einkommenssplitting
Die zehnte AHV-Revision bringt wichtige systemische Änderungen für die Frauen.

len Pensionskasse und die freiwillige private Vorsorge als zweite und dritte Säule ein Alter in Würde garantieren. SP und Gewerkschaften verabschieden sich mit diesem Kompromiss von ihrer Hoffnung auf eine rein staatliche Altersvorsorge. Das Drei-Säulen-Modell wird am 3. Dezember 1972 vom Volk mit 74 Prozent Ja-Anteil gutgeheissen und in der Verfassung verankert.

Weiterhin lückenhaft
Trotz stetem Ausbau der AHV ist und wird sie nie komplett existenzsichernd. Seit 1966 können Ergänzungsleistungen beantragt werden, wenn die AHV-Rente zum Leben nicht ausreicht. Zwischen zehn und zwanzig Prozent der AHV-Bezüger sind auf diese Leistungen angewiesen. Ende 2021 waren es gemäss dem Bundesamt für Statistik deren 12,5 Prozent, bei IV-Rentnerinnen und Rentnern sogar deren 50.

Wichtige Verbesserungen für die Frauen bringt die AHV-Reform 1997. Mit ihr werden das Individualrentensystem und das Einkommenssplitting eingeführt. Dank der Individualrente erhält nun jede Person unabhängig von ihrem Zivilstand eine eigene Rente. Mit dem Einkommenssplitting wiederum werden die Einkommen, die während der Ehe erwirtschaftet werden, geteilt und gegenseitig angerechnet. Das bringt im Besonderen für geschiedene Frauen eine Verbesserung. Dazu kommen Erziehungs- und Betreuungsgutschriften. Personen, die Kinder unter 16 Jahren betreuen und dadurch weniger arbeiten können, werden fiktive Einkommen angerechnet. Damit erhalten sie später eine höhere Rente.

Wohin führt der Weg?
Verglichen mit den Sozialwerken anderer Länder schwächt das schweizerische Drei-Säulen-Modell gesellschaftliche Ungleichheiten nur wenig ab. Einzig die erste Säule ist solidarisch aufgebaut. Alle Arbeitnehmenden bezahlen einen festgelegten Anteil ihres Lohnes ein, können aber maximal das doppelte der Minimalrente beziehen. Nur gerade mal die 8% bestverdienenden Schweizerinnen und Schweizer bezahlen während der Erwerbsjahre mehr in die AHV ein, als sie später als Rente ausbezahlt bekommen. Tiefe und mittlere Einkommen profitieren folglich von der AHV. Je stärker die erste Säule, desto solidarischer die Altersvorsorge. Mit den beiden kommenden Abstimmungen am 3. März 2024 können wir die Weichen stellen. Stärken wir die AHV und machen damit die solidarische erste Säule des Drei-Säulen-Modells etwas tragfähiger. ■

Zur Person:
Edith Siegenthaler ist Geschäftsleiterin und Leiterin Sozialpolitik bei unserem Dachverband Travail.Suisse. Die promovierte Historikerin hat zudem ein CAS zu Volkswirtschaft und Staatsfinanzen absolviert. Sie vertritt Travail.Suisse im Stiftungsrat des Sicherheitsfonds, in der BVG-Kommission sowie in der AHV/IV-Kommission. Daneben ist sie politisch als Grossrätin im Kanton Bern engagiert.

INTERVIEW

Wie weiter mit der AHV?

Am 3. März stehen mit der Renteninitative und der Initiative für eine 13. AHV-Rente gleich zwei Abstimmungen zur Altersvorsorge an. Edith Siegenthaler, Leiterin Sozialpolitik bei Travail.Suisse, nimmt zu beiden Vorlagen Stellung.

Michael Steinke

> «Die AHV ist sehr solidarisch aufgebaut. Stärken wir die AHV und damit Menschen mit kleinen und mittleren Einkommen.».
>
> **Edith Siegenthaler**

Edith, du bist Leiterin Sozialpolitik bei unserem Dachverband Travail.Suisse. Welche Themen fallen in deinen Bereich und wie oft beschäftigst du dich mit der Altersvorsorge?
Es fallen eigentlich alle Sozialversicherungen, sprich die IV, der Erwerbsersatz, die Familienzulagen und auch die Altersvorsorge, in meinen Verantwortungsbereich. Einzig die Arbeitslosenversicherung fällt in die Sparte Wirtschaftspolitik. Aktuell liegt der Schwerpunkt sicherlich bei der Altersvorsorge. Im letzten Jahr lancierten wir erfolgreich das Referendum gegen die BVG-Reform und jetzt stehen am 3. März zwei AHV-Vorlagen zur Abstimmung an. Auch danach wird die Altersvorsoge einen grossen Teil meiner Arbeit einnehmen. Noch dieses Jahr werden wir über die BVG-Reform abstimmen und bis Ende 2026 muss der Bundesrat einen neuen AHV-Reformvorschlag präsentieren.

Du hast es bereits angedeutet, die beiden Abstimmungen über die Renteninitiative und die Initiative für eine 13. AHV-Rente stehen an. Welches ist die wichtigere?
Beide sind wichtig. Viele Menschen könnten eine 13. AHV-Rente sehr gut gebrauchen. Wir haben viele Rentnerinnen und Rentner mit tiefen Renten. Für diese wäre ein bisschen mehr Geld im Portemonnaie enorm wichtig. Die Renteninitiative wiederrum fordert, dass das Rentenalter auf 66 Jahre erhöht und danach automatisch mit der Lebenserwartung erhöht wird. Das Initiativkomitee rechnet damit, dass 2050 das Rentenalter bei 67 Jahren und 7 Monaten wäre! Erst vor kurzem wurde das Rentenalter der Frauen auf 65 angehoben. Eine weitere Erhöhung müssen wir verhindern.

Je älter wir werden, desto länger sollen wir arbeiten. Mit der Kopplung des Rentenalters an die Lebenserwartung will die Initiative die Finanzierung der AHV langfristig sichern. Klingt auf den ersten Blick vernünftig?
Auf den ersten Blick klingt das tatsächlich so. Doch der Lösungsansatz der Renteninitiative ist extrem unsolidarisch. Rentenaltererhöhungen treffen Arbeitnehmende mit Lehrabschluss weit stärker als Akademikerinnen und Akademiker. Ein Schreiner lebt in der Schweiz im Durchschnitt drei Jahre weniger lang als ein Professor. Gleichzeitig ist auch der Gesundheitszustand im Alter stark vom Bildungsabschluss abhängig. Ein Professor wird im Durchschnitt 8,8 Jahre länger gesund sein im Ruhestand als ein Schreiner. Ein gesundes Jahr weniger im Ruhestand trifft den Schreiner also deutlich stärker als den Professor. Zumal es in manchen Berufen schlicht und einfach körperlich nicht möglich ist, noch länger zu arbeiten.

Einige dieser körperlich anstrengenden Berufe haben Frühpensionierungsmodelle, beispielsweise das Bauhauptgewerbe oder das Baunebengewerbe in der Romandie. Welche Auswirkungen hätte eine Rentenaltererhöhung für die Arbeitnehmenden dieser Branchen?
Die Renteninitiative gefährdet diese wichtigen Frühpensionierungsmodelle. Heute kann in diesen Branchen dank höheren Berufsbeiträgen eine Art Überbrückungsrente ausbezahlt werden, bis die allgemeine AHV greift. Wenn nun das Rentenalter erhöht wird, verlängert sich diese Überbrückungsperiode. Das bedeutet, dass bei gleichbleibenden Beiträgen die Renten sinken würden. Gleich hohe Renten könnten nur finanziert werden, wenn man die Lohnabzüge erhöhen oder das Rentenalter anheben würde. Für den Bau bedeutet die Initiative also entweder länger arbeiten oder mehr bezahlen oder tiefere Renten.

Die zweite Initiative verlangt die Einführung einer 13. AHV-Rente, analog zum 13. Monatslohn. Ist diese zusätzliche Rente notwendig?
Ja, davon bin ich überzeugt. Eigentlich sollte die AHV existenzsichernd sein. Das ist aktuell nicht der Fall und viele Versicherte sind auf Ergänzungsleistungen angewiesen. Dies zeigt deutlich, dass die AHV-Renten aktuell zu tief sind. Wichtig ist aber hervorzuheben, dass Personen, die zurzeit Ergänzungsleistungen erhalten, diese auch bei Annahme weiterhin im gleichen Umfang erhalten werden.

Auch wegen der Teuerung ist eine 13. AHV-Rente für viele wichtiger denn je. Die AHV wird nur zu einem Teil an die Teuerung angepasst. Steigen die Löhne weniger stark als die Teuerung, so steigen auch die AHV-Renten weniger stark. Genau eine solche Situation haben wir zurzeit. Die AHV-Renten steigen weniger stark als die Teuerung und die Rentnerinnen und Rentner können sich weniger leisten als im Vorjahr.

Manche kritisieren das Giesskannenprinzip, denn auch Personen, die eine 13. AHV-Rente finanziell gar nicht nötig hätten, erhalten eine. Ist das nicht problematisch?
Altbundesrat Hans-Peter Tschudi hat mal treffend gesagt, «die Millionäre brauchen die AHV nicht, aber die AHV braucht die Millionäre». Über die AHV findet eine relativ grosse Umverteilung statt. Der prozentuale Lohnbeitrag an die AHV ist für alle gleich und nach oben offen. Die Renten hingegen sind auf das maximal doppelte der Minimalrente gedeckelt. Verdient jemand zehnmal mehr, zahlt er auch zehnmal mehr in die AHV ein. Seine Rente ist jedoch maximal doppelt so hoch. 92 Prozent der Versicherten erhalten über die AHV-Renten mehr als sie einbezahlt haben. Einzig die 8 Prozent der höchsten Einkommen erhalten weniger. Dass alle gemeinsam in der AHV versichert sind, macht die AHV so erfolgreich und an diesem solidarischen Prinzip sollten wir festhalten.

Die höheren Ausgaben, die eine 13. AHV-Rente mit sich bringt, betragen rund 4 Milliarden. Die Initiative lässt die Art der Finanzierung offen. Müssen wir also bei einer Annahme mit höheren Lohnabzügen rechnen?
Das Parlament wird bei einer Annahme der Initiative die Finanzierung ausarbeiten. Das könnte über die Lohnbeiträge geschehen, aber auch über neue Finanzierungsmöglichkeiten, wie beispielsweise über eine Steuer auf hohen Erbschaften oder auf Finanztransaktionen. Doch selbst wenn sich das Parlament für eine reine Finanzierung aus den Lohnbeiträgen entscheidet, bleibt der Anteil der Arbeitnehmenden, welcher mehr aus der AHV erhält als einbezahlt, bei 92%. Darum: Stärken wir die solidarische erste Säule und sagen JA zur 13. AHV-Rente und NEIN zur Renteninitiative. ■

ENGAGEMENT

Der Vollblutgewerkschafter

Wie sieht der Regionalverantwortliche von Syna Genf; Fabrice Chaperon, nach über zwei Jahren bei der Gewerkschaft seine Arbeit? Was motiviert, begeistert oder empört ihn? Porträt eines Vielbeschäftigten, inmitten von dringenden Forderungen und herzhaften Lachanfällen.

Pascale Giger

Das Tram setzt mich in der Nähe der Arve ab, gerade mal 100 Meter vom Syna-Regionalsekretariat in Genf entfernt, in einem Viertel, in dem immer noch viele Arbeiterinnen und Arbeiter leben. Fabrice heisst mich an der Tür mit einem Lächeln im Gesicht und einem festen Handschlag herzlich willkommen. Wir gehen an Büros vorbei, in denen fleissig gearbeitet wird. Da und dort blicken mir beim Vorbeigehen lächelnde und neugierige Gesichter entgegen. Fabrice bittet mich, in einem sonnigen Sitzungszimmer Platz zu nehmen. Die bunten Plakate an den Wänden lassen keinen Zweifel daran, dass hier mit viel Leidenschaft Gewerkschaftsarbeit betrieben wird.

Fabrice ist ein Mann der festen Ansichten und des Handelns. Er begann seine berufliche Laufbahn in der Gastronomie, wechselte dann in die Chemiebranche, wo ihn seine Kollegen baten, in der Personalkommission mitzuarbeiten. Bevor er zu Syna wechselte, arbeitete er zwölf Jahre lang in einer anderen Gewerkschaft. Der Grund seines Wechels: der konstruktive und pragmatische Ansatz von Syna!

Im Umgang mit den Arbeitgebern setzt Syna vielmehr auf die Suche nach Lösungen, die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen mit sich bringen. Konfrontation und eine unnachgiebige Haltung bringen oft keine konstruktiven Lösungen. Diese Einstellung kommt auch dann zum Tragen, wenn andere Gewerkschaften der Meinung sind, dass sich eine Auseinandersetzung politisch auszahlen würde. Die Dialogbereitschaft von Syna heisst aber nicht etwa, dass sie nicht entschlossen auftritt. Ganz im Gegenteil: Im Rahmen der Sozialpartnerschaft verlangen die Syna-Vertreter von den Arbeitgebern, mit der Gewerkschaft auf Augenhöhe zu verhandeln. Falls ein Sozialpartner nicht bereit ist zum Dialog, wird er von den Mitgliedern umgehend durch Aktionen daran erinnert, dass er ohne sein Personal nichts tun kann. Das kann auch so weit gehen, dass die Arbeitnehmenden die Arbeit niederlegen und auf die Strasse gehen. So geschehen am 7. November 2022, als rund 2000 Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter und zu einem späteren Zeitpunkt eine noch viel grössere Anzahl von Arbeitnehmenden auf nationaler Ebene demonstrierte, um Zugeständnisse wie Lohnerhöhungen der Arbeitgebenden zu erwirken. Synas konstruktiver Ansatz trägt Früchte – manchmal erstaunliche. Fabrice erinnert sich an einen Fall im Jahr 2021: Damals teilte die Firma Pimkie vier Tage vor Weihnachten seinen neun Verkäuferinnen mit, dass sie Konkurs angemeldet hat und dichtmacht. Dies, ohne die Angestellten fristgerecht informiert zu haben. Da es sich um einen Konkurs handelt, ist der Arbeitgeber nicht

mehr verpflichtet, die Löhne zu zahlen. Die Firma Pimkie gehört einer Familie, deren Vermögen zum Zeitpunkt des Ereignisses auf 27 Milliarden geschätzt wurde. Für Fabrice Chaperon war das der Gipfel des Zynismus! Zusammen mit seinem Team, insbesondere mit dem Gewerkschaftssekretär Komla Kpogli, setzte er alles daran, den Verkäuferinnen zu helfen. Diese hatten sich in ihrer Notlage an Syna gewandt. Aufgrund des ausbleibenden Lohnes kamen einige schon bald in finanzielle Engpässe. In einem erbitterten Kampf mit rücksichtslosen Anwälten des einflussreichen Konzerns, erhielt Syna unerwartete Hilfe von einem seiner Sozialpartner, mit dem die Gewerkschaft normalerweise nicht auf derselben Seite des Verhandlungstisches sitzt: Coop! Die Detailhändlerin wurde durch die Presse auf die Geschehnisse aufmerksam. Coop und Syna kennen sich schon lange und pflegen eine von gegenseitigem Respekt geprägte Sozialpartnerschaft. Nicht alle Unternehmungen in der Branche sind erbarmungslose Arbeitgeber. Die Detailhändlerin prüfte umgehend die Unterlagen der Verkäuferinnen und stellte sie kurzerhand allesamt ein.

Auf der einen Seite überglücklich über dieses unerwartete Happy End für die Arbeitnehmerinnen, hinterlässt die ganze Geschichte bei Fabrice dennoch einen bitteren Nachgeschmack: «Das Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs muss unbedingt revidiert werden», betont er. «Die Arbeitgeber müssen gezwungen werden, soziale und finanzielle Verantwortung zu übernehmen. Nicht selten schieben sie diese auf die Allgemeinheit ab, nachdem sie satte Gewinne eingefahren haben.» Die Moral der Geschichte: Obwohl noch viel Arbeit vor uns liegt, für eine wirklich soziale Arbeitswelt ist die gewerkschaftliche Organisation ein wirksamer erster Schritt, um das Kräfteverhältnis auszugleichen.

Mit seiner Funktion als Arbeitnehmervertreter ist Fabrice sehr zufrieden. Doch wie geht er mit der Rolle des Vorgesetzten um? Der Regionalverantwortliche von Syna Genf hält fest, dass er das Glück hat, in einem gut funktionierenden, eingespielten Team arbeiten zu können. Die Zusammenarbeit harmoniert. Er fügt hinzu, dass er bei allfälligen internen Problemen gerne als Vermittler auftritt.

Sein langjähriger Kollege Komla Kpogli beschreibt Fabrice als «sehr menschlich, aufgeschlossen sowie offen für Bemerkungen und Vorschläge. Mit ihm geht man die Dinge ernsthaft an, ohne sich selbst zu ernst zu nehmen.» Er schätzt auch, dass Fabrice in verschiedenen Bereichen sehr kompetent ist und gerne mit anpackt. Egal ob es darum geht, den Betrieb zu gewährleisten, Fragen der Mitglieder zu beantworten oder eine Baustelle zu besuchen.

Die aktiven Mitglieder halten die Gewerkschaft am Leben!

■ «Seine Unterstützung ist von unschätzbarem Wert», schwärmt Fabrice. Damit meint er Gonzalo Perez. Der Bauarbeiter ist ein engagiertes, aktives Syna-Mitglied. Hartnäckig und fest entschlossen kämpft er gegen alle Ungerechtigkeiten. Das bedeutet für ihn auch, möglichst viele seiner Arbeitskolleginnen und -kollegen zu überzeugen, Syna beizutreten. Auch wenn er sie dafür während der Pausen auf den Baustellen aufsuchen muss. Die Tatsache, dass er selbst Bauarbeiter ist, macht ihn in den Augen seiner Kolleginnen und Kollegen glaubwürdig. Gonzalo ist bescheiden: «Wenn ich Zeit habe, investiere ich sie gerne für die Gewerkschaft», sagt er. Er könne nicht einfach untätig mit ansehen, wie sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern, sei es durch die Nichteinhaltung des GAV, Schwarzarbeit oder die zunehmende Beschwerlichkeit und Unsicherheit auf den Baustellen. «Ich möchte dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen für alle zu verbessern», hält er schliesslich hoffnungsvoll fest.

Apropos Vielfalt: Projekt- und Kampagnenleitung, Teamführung, Entwicklung der Gewerkschaft und der Sozialpartnerschaft, Kontakt zu Behörden und Politikern, Teilnahme an zahlreichen Sitzungen, Baustellenbesuche, Wahrung der Interessen der Mitglieder, Mitgliederwerbung: Sind das nicht ein bisschen zu viele Aufgaben für eine Person allein? «Im Gegenteil, es ist gerade die Vielfältigkeit meiner Arbeit, die meinen Beruf so interessant macht», antwortet Fabrice schmunzelnd. «Zudem bin ich ja wie eben erwähnt nicht allein: Ich kann mich auf mein erfahrenes und motiviertes Team verlassen.» Und durch den ihm von Syna gewährten grossen Handlungsspielraum macht ihm die Arbeit doppelt Spass.

Fabrice setzt sein Talent als Verhandlungspartner, Vermittler und pragmatischer Aktivist auch über die gewerkschaftlichen Grenzen hinaus ein. Innerhalb des Gemeinderates von Nyon kann er dies ebenfalls unter Beweis stellen. Diese Kenntnisse über die gewerkschaftlichen und politischen Strukturen und Realitäten, mit denen die Arbeitnehmenden tagtäglich konfrontiert werden, sind für Fabrice von unschätzbarem Wert. Wenn er mit einer neuen Situation oder einem neuen Problem konfrontiert wird, kann er es in seiner ganzen Komplexität angehen. Dazu geht er manchmal auch Bündnisse ein, die manche für ungewöhnlich halten, wie beispielsweise jenes zum Elternurlaub mit den Grünliberalen. Auch wenn Fabrice bei weitem nicht alle Ideen der Grünliberalen teilt, hindert ihn das nicht daran, mit ihnen ein Zweckbündnis einzugehen. Das Resultat gibt ihm Recht, denn der Elternurlaub von 24 Wochen wurde in Genf mit über 57 Prozent der Stimmen angenommen. Fabrice hofft nun, dass er auch auf nationaler Ebene realisiert werden kann: «Es ist eine für Syna massgeschneiderte Vorlage, welche die Familie und den Menschen in den Mittelpunkt stellt», unterstreicht er.

Gibt es eine andere Angelegenheit, die ihm besonders am Herzen liegt? «Wenn ich nur eine nennen dürfte, dann wäre dies die Krankentaggeldversicherung. Wenn sie für Arbeitgeber obligatorisch wäre, könnten viele unerfreuliche Situationen vermieden werden.»

Ein Wunsch für die Zukunft? Fabrice ist den Mitgliedern unendlich dankbar. Es ist nämlich ihnen zu verdanken, dass die Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmenden verbessert werden konnten. Weniger Arbeitsstunden, mehr Ferien, Ausbau der Sozialversicherungen, Lohnerhöhungen und mehr Sicherheit am Arbeitsplatz – all diese Errungenschaften, die die meisten Arbeitnehmenden als selbstverständlich erachten, sind das Resultat gewerkschaftlicher Arbeit. Fabrice bedauert die Tatsache, dass nur wenige sich dafür starkmachen und eine desinteressierte Mehrheit auch davon profitiert. Er wünscht sich, dass alle Arbeitnehmenden von der Notwendigkeit überzeugt werden können, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Denn Solidarität ist mehr als nur eine moralische Haltung und weit mehr als nur ein schönes Wort: Sie ist eine Kraft! ■

«Mein damaliger Arbeitgeber hat mich richtig verarscht.»

Meine Arbeit
Ich bin gelernter Lüftungsanlagebauer. Die Arbeit und die Stimmung auf dem Bau gefallen mir gut. Leider habe ich auch schlechte Erfahrungen mit meinen Arbeitgebern gemacht. Eine Bude hat mich richtig verarscht. Ich war im Stundenlohn angestellt und der damalige Arbeitgeber hat mir viele Einsätze versprochen. Doch bereits in der ersten Arbeitswoche erhielt ich vom Chef per Telefon mitgeteilt, dass ich diese Woche nicht erscheinen muss. Für die Stunden, die ich arbeiten konnte, zahlte er mir zu wenig Lohn aus. Ferienentschädigung und der 13. Monatslohn steckte er in die eigenen Taschen.

Meine Gewerkschaft
Ich meldete mich bei Sandrino Forghieri. Er ist der Regionalverantwortliche von Syna in Schwyz und Zug. Gemeinsam konnten wir dann eine aussergerichtliche Einigung erzielen. Dank Syna erhielt ich 2000 Franken ausbezahlt. Mitglied wurde ich jedoch schon früher. Als wir vor paar Jahren auf einer grösseren Baustelle tätig waren, kamen zwei Aussendienstler von Syna vorbei. Sie erklärten, was Gewerkschaften genau machen und dass sie einem zur Seite stehen, falls man mal Probleme haben sollte mit seinem Arbeitgeber. Dass ich diese Unterstützung bald selbst in Anspruch habe nehmen müssen, hatte ich damals nicht gedacht.

Meine Freizeit
Seit gut drei Jahren wohne ich in Aesch, im Kanton Baselland. Ich bin fest angestellt bei einer «tipptoppen» Bude. Nach der Arbeit dreht sich bei mir viel um Fussball. Schon seit meiner Kindheit spiele ich aktiv im Verein. Aktuell in der ersten Mannschaft des FC Breitenbach in der 2. Liga. Im Herbst hatten wir ein Testspiel gegen die erste Mannschaft des FC Basel. Gegen Super-League-Profis zu spielen war ein Erlebnis, auch wenn wir am Ende deutlich verloren haben. ■

Valdon Berbatovic ist seit vier Jahren Syna-Mitglied. Der 25-Jährige ist gelernter Lüftungsanlagebauer und im Kanton Schwyz aufgewachsen. Mittlerweile lebt und arbeitet der leidenschaftliche Fussballer in Aesch im Kanton Baselland.

RECHT

Wenn der Lohn plötzlich ausbleibt

Unfall oder Krankheit können dazu führen, dass jemand länger bei der Arbeit fehlt. Da kann es finanziell auch einmal eng werden. Wie ist die Lohnfortzahlung geregelt?

Leo Niessner

Die Diagnose ist ein Schock: ein Tumor, bösartig. Eine sofortige stationäre Behandlung ist notwendig. Mit einem Schlag ist im Leben von Tamara Brunner (Name geändert) nichts mehr wie früher. Ein paar Wochen Spitalaufenthalt mit Chemo, danach Rekonvaleszenz zuhause. An Arbeiten ist länger nicht zu denken. Doch kaum geht es nach zwei Monaten etwas bergauf, folgt der nächste Schicksalsschlag: Auf dem Konto herrscht gähnende Leere, denn Tamara Brunners Arbeitgeber hat die Lohnfortzahlung eingestellt. Zuerst glaubt sie an einen Fehler. Auf Nachfrage heisst es allerdings, alles sei rechtens. Es bestünden keine Verbindlichkeiten mehr, man sei seinen Verpflichtungen nachgekommen.

«Das ist traurig, aber leider wahr», sagt Dani Zoricic. Fälle wie dieser landen bei ihm als Leiter des Kompetenzzentrums Recht Deutschschweiz von Syna. Sie stimmen ihn jedes Mal aufs Neue nachdenklich: «Dahinter verbergen sich immer tragische Schicksale». Der 49-Jährige deutet auf das dicke Buch mit dem grünen Umschlag, welches er zum Interview mitgebracht hat und die ganze Zeit über fest umklammert. «In diesem Buch findet man alle rechtlichen Grundlagen zum Thema Lohnfortzahlungen. Hier steht halt eben auch schwarz auf weiss, dass der Arbeitgeber in unserem Beispiel tatsächlich im Recht ist.»

Notfalls bleibt nur der Gang aufs Sozialamt

Eine Krankentaggeldversicherung hat der Arbeitgeber für Tamara Brunner nicht abgeschlossen. Für sie könnte es somit schwierig werden, insbesondere wenn sie keine Einzeltaggeldversicherung besitzt. Nun bleibt ihr nur noch der Gang aufs Sozialamt, um einer Pfändung zu entgehen.

Besser sieht es aus, wenn durch den Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen wurde. Dies würde im Einzelarbeitsvertrag erwähnt werden. Bei einigen Betrieben ist sie bereits Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrags (GAV), doch eben längst nicht überall. Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung sollte für jeden Arbeitgeber obligatorisch sein, darin ist sich Syna mit ihrem Dachverband Travail.Suisse einig. Zoricic würde eine solche Neuregelung ebenfalls begrüssen. Denn eine Krankentaggeldversicherung zahlt – nach einer kurzen, verhandelbaren Wartezeit – bei Krankheit 80 Prozent des Lohns. Und das während maximal 730 Tagen. Danach übernimmt im besten Fall die Invalidenversicherung (IV), welche die Höhe der Fortzahlungen nach einem genau definierten Schema berechnet.

Wenn der Lohn trotz abgeschlossener Krankentaggeldversicherung nicht eintrifft

«Ein altbekanntes Problem», sagt Zoricic und schlägt zielsicher ein Kapitel in der Mitte seines grünen Buches auf. Oft würden Firmen ihre Lohnfortzahlungen stoppen und zuwarten, bis die Versicherung übernimmt und zahlt. Für die Betroffenen kann es inzwischen finanziell eng werden. Daher ist die Rechtsabteilung von Syna auch in solchen Fällen gefragt: Man weise dann jeweils die Arbeitgeber auf ihre Fortzahlungspflicht hin, erklärt Zoricic. Falls das Einsehen fehlt, werde man bei der Krankentaggeldversicherung der Mandantinnen und Mandanten vorstellig. «Im Extremfall kann das dazu führen, dass die Versicherung das Geld direkt überweist.» Glücklicherweise aber finde man in der Regel vorher eine Einigung.

> «Hinter den Fällen, in denen die Lohnfortzahlungen ausbleiben, verbergen sich immer tragische Schicksale.»
>
> **Dani Zoricic,** Leiter des Kompetenzzentrums Recht Deutschschweiz

Bei der Kündigung gelten andere Regeln

Hätte Tamara Brunner während ihrer Krankheit, nach der einzuhaltenden Sperrfrist, die Kündigung erhalten, sähe die Sache wieder anders aus. In diesem Fall kann die Krankentaggeldversicherungs-Police an den Arbeitsvertrag gebunden sein. Mit anderen Worten: Wenn dieser endet, erlischt auch die Lohnfortzahlung. Wobei es auch Lösungen gibt, bei denen die Krankentaggeldversicherung auch über das Arbeitsverhältnis hinaus Krankentaggeld fortzahlt. In beiden Fällen besteht die Möglichkeit zum Übertritt in die Einzeltaggeldversicherung.

Und wie sieht es aus, wenn jemand nicht krankheitsbedingt, sondern aufgrund eines Unfalls arbeitsunfähig ist und für längere Zeit ausfällt? Zielsicher schlägt Zoricic ein weiteres Kapitel seines dicken Buches auf. «In diesem Fall kommt das Unfallgesetz zur Anwendung», erklärt er und streicht mit dem Zeigefinger auf einen Passus auf der linken Seite. Heilungs-, Rückführungs- und Transportkosten sind über die Unfallversicherung gedeckt, die für jeden Arbeitsplatz obligatorisch ist. Sie übernimmt zudem 80 Prozent des Lohnes. Dabei haben die Versicherten maximal 720 Taggelder zugute. «Der Streitpunkt ist hier halt immer, ob es sich tatsächlich um einen Unfall handelt oder um Krankheit. Je nachdem ist nämlich eine andere Stelle für die Zahlungen zuständig, und das kann immer Auswirkungen auf Franchise und Selbstbehalt haben», weiss Zoricic und schliesst das Gesetzbuch. Ein Blick auf die Uhr, er muss los. Der nächste Fall wartet auf ihn. ■

EXKURS

Eingebettet in Europa

Seit dem 20. Jahrhundert haben im Zuge der Globalisierung die wirtschaftlichen Verflechtungen der Schweiz mit anderen Staaten deutlich zugenommen. Zwar gewinnen interkontinentale Beziehungen immer mehr an Bedeutung, doch sind noch immer unsere europäischen Nachbarländer die wichtigsten Handelspartner. Diese Internationalisierung hat auch Auswirkungen auf die Gewerkschaftsarbeit.

Michael Steinke

Regelmässig rollen bis zu 750 Meter lange Güterzüge über die Rheinbrücke in Konstanz. Ein kleiner Teil der 180 000 Tonnen, welche SBB-Cargo täglich herumbefördert. Gleichzeitig passieren täglich 21 000 Lastwagen die Schweizer Grenzen. Unglaubliche Zahlen und ein Sinnbild unserer globalisierten Wirtschaft.

Abhängig vom Aussenhandel

Praktisch keine wertvollen natürlichen Rohstoffe und nur wenig nutzbare Landfläche: Die Schweiz hat zur Erarbeitung ihres Wohlstandes keine andere Wahl, als sich für den Aussenhandel zu öffnen. Güter, welche im Land nicht vorhanden sind, werden importiert, weiterverarbeitet und dann wieder ins Ausland verkauft. Bereits im Mittelalter werden grosse Mengen an Getreide für die Viehproduktion eingeführt. Ab dem 18. Jahrhundert entwickeln sich in verschiedenen Regionen spezialisierte Produktionen von Fertigwaren, die für den Export bestimmt sind. So erlebt die Ostschweiz einen Aufschwung der Baumwollindustrie und in der Romandie läuft die Indienne-Produktion an. Schliesslich werden mit dem Anschluss der Schweiz an das europäische Bahnnetz und der Eröffnung des Gotthard-Tunnels 1882 weitere Grundsteine für eine offene Volkswirtschaft gelegt.

Starkes Wachstum

Im 20. Jahrhundert steigt das Handelsvolumen gewaltig an, wenn auch unregelmässig. Die beiden Weltkriege, die Weltwirtschaftskrise von 1929, das Ende des Systems fester Wechselkurse 1971 und die Ölkrisen sorgen für grosse Turbulenzen. Währenddessen entwickelt sich die Schweiz zum Exportland. Hochspezialisierte und auf den Export ausgerichtete Unternehmungen entstehen und wachsen. «Made in Switzerland» wird zum Qualitätslabel für viele Branchen, sei es die Chemie-, die Pharma- und die MEM-Industrie aber auch für den stetig wachsenden Dienstleistungssektor.

Besonders wichtige Handelspartner für die hochspezialisierten Güter sind die Industriestaaten, im Speziellen die EU. Zwar gewinnen auch andere Teile der Welt, insbesondere Asien, an Bedeutung. Doch Europa ist und bleibt Handelspartner Nummer eins. Nach kurzzeitigem Rückgang infolge der Coronapandemie, verzeichnete die Schweiz 2022 im Handel mit Europa ein Rekordjahr. Waren und Dienstleistungen im Wert von über 420 Milliarden Franken wurden ausgetauscht und die Prognosen sehen ein weiteres Wachstum vor. Für den Schweizer Werkplatz sind stabile Beziehungen zu unserem europäischen Nachbar unverzichtbar.

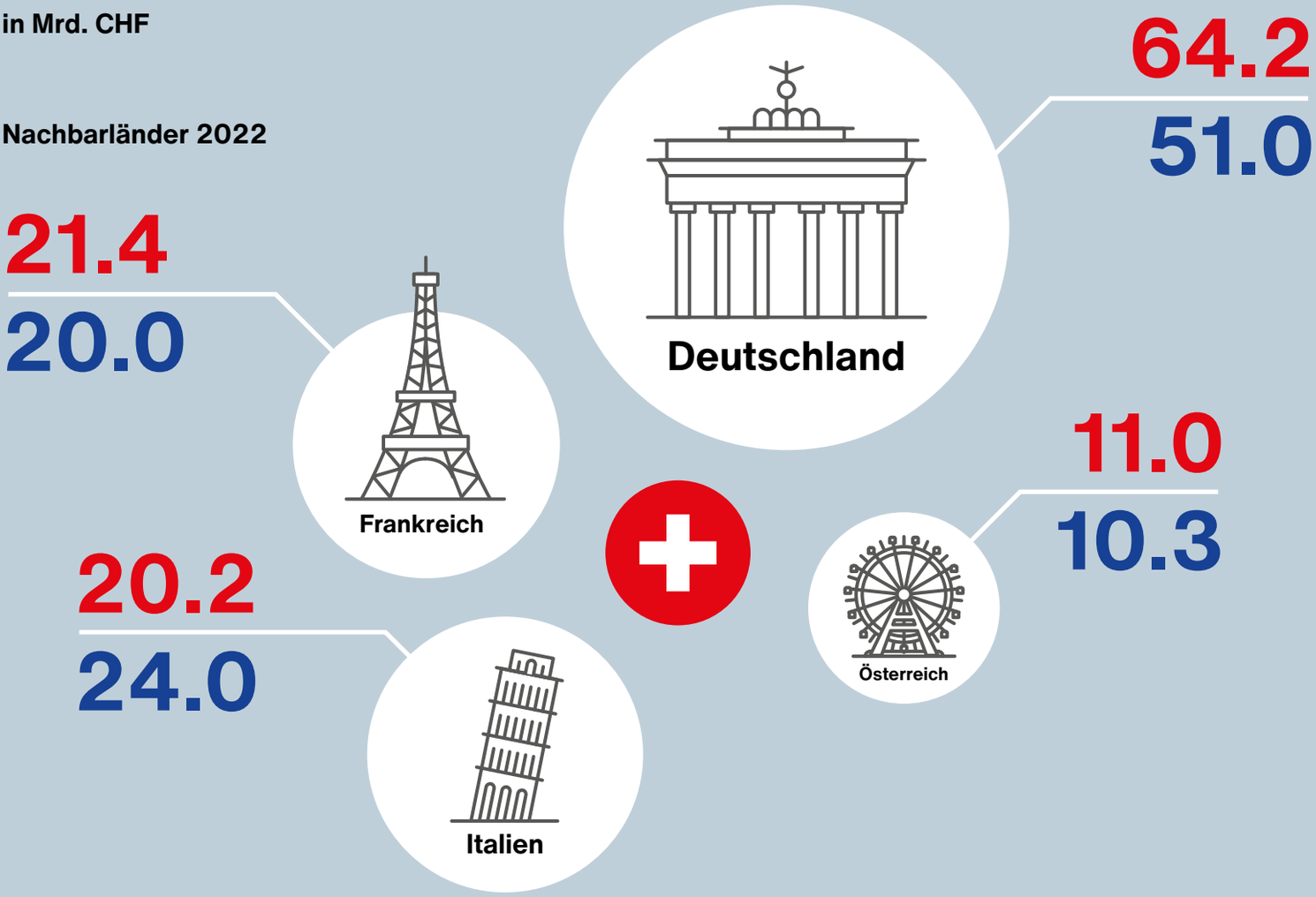
Auswirkungen auf die Gewerkschaftsarbeit

Die stete Internationalisierung, nicht nur der Produktionsketten, sondern auch der einzelnen Unternehmungen mit Niederlassungen in verschiedensten Ländern, stellt die gewerkschaftliche Arbeit vor Herausforderungen. Denn im Vergleich zu vielen Unternehmungen sind Gewerkschaften an ihren Standort gebunden. Unternehmen

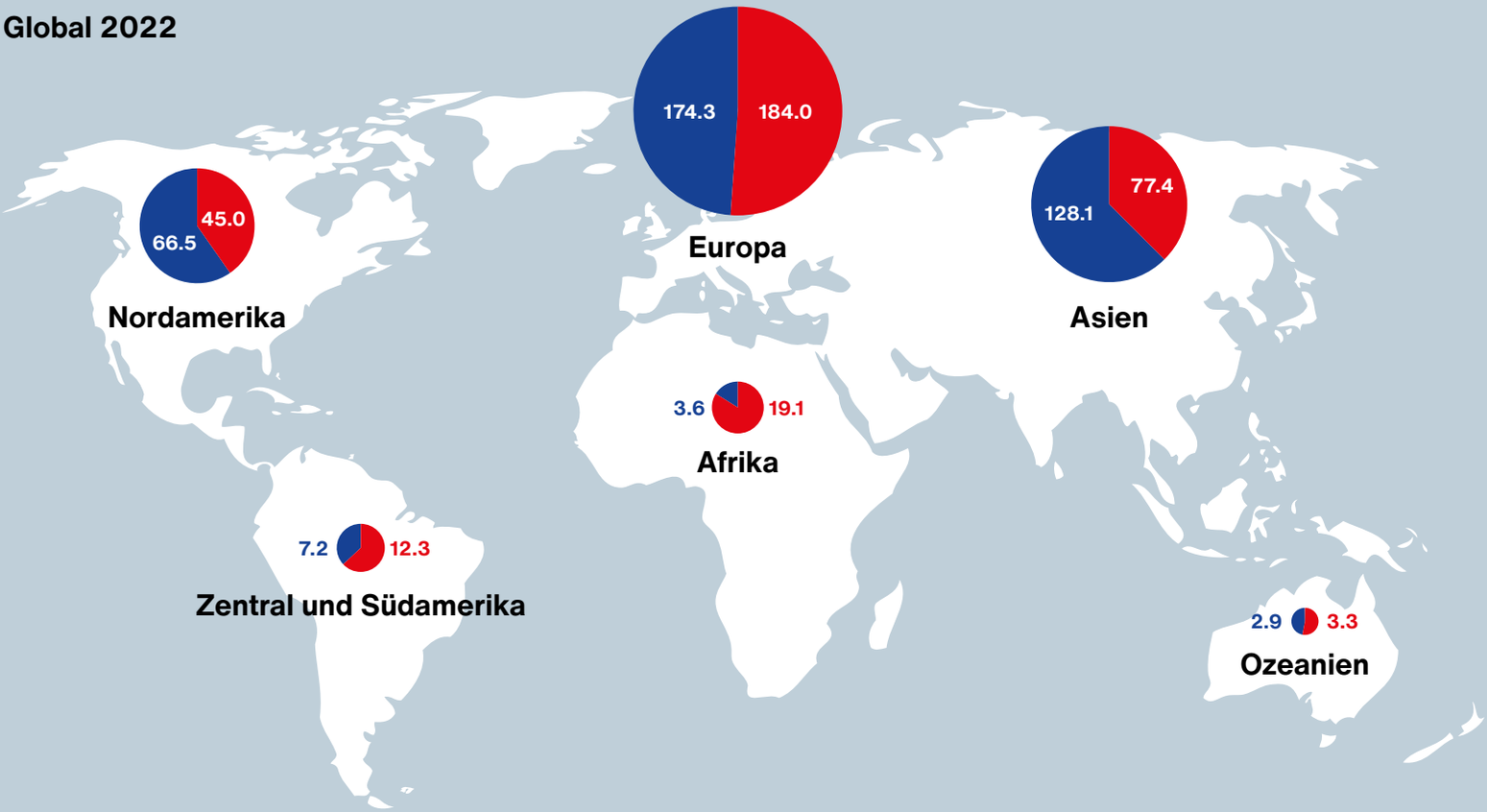
Import und Export der Schweiz

in Mrd. CHF

Nachbarländer 2022

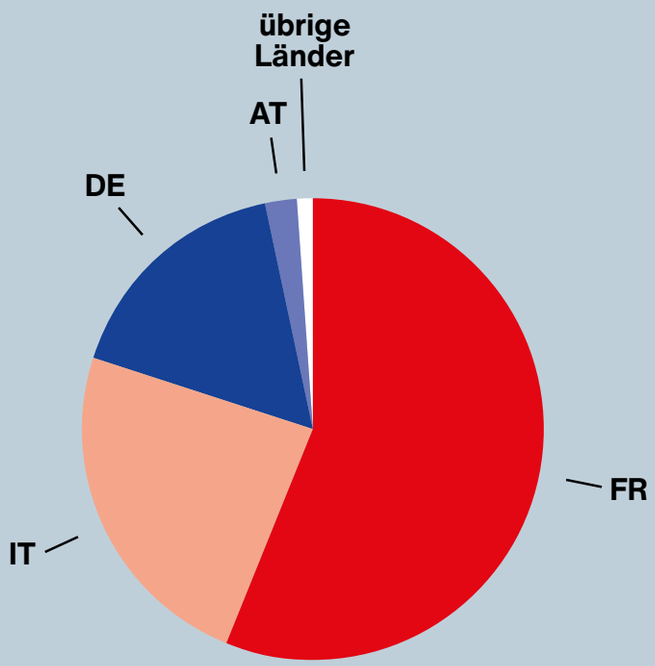


Global 2022



Quelle: Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit

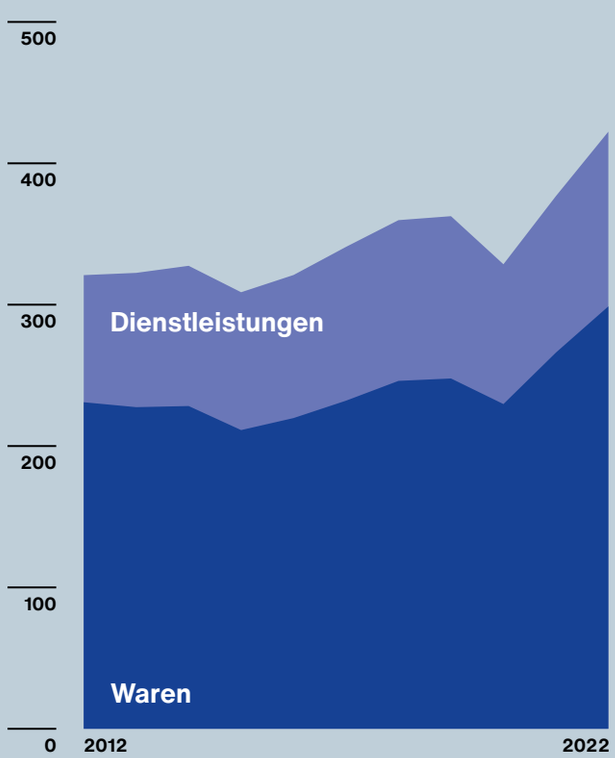
Anteil Grenzgänger



Quelle: Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit

Handelsvolumen Schweiz–EU

in Mrd. CHF zu laufenden Preisen



Quellen: SNB; BAZG (Letzte Änderung: 29.8.2023)

sind flexibler. Empfinden sie beispielsweise den Kündigungsschutz oder das Lohnniveau als zu hoch, können sie damit drohen, ihren Produktionsstandort in ein anderes Land zu verlegen. Diese Mobilität hat das Machtverhältnis zugunsten der Arbeitgebenden verändert.

Gleiche Ideale – unterschiedliche Ziele

Ein möglicher Ansatz gegen eine solche Flucht ins Ausland wären internationale Standards im Arbeitsgesetz oder international geltende Gesamtarbeitsverträge. Doch solche sind schwierig umzusetzen. Syna-Geschäftsleiter Johann Tscherrig erläutert: «Gewerkschaften vertreten die Interessen der Arbeitnehmenden innerhalb ihrer Tätigkeitsregion. Wir diejenigen der Arbeitnehmenden in der Schweiz. Es ist in unserem wie auch im Interesse unserer Mitglieder, dass Firmen und damit Arbeitsplätze im Land bleiben und neue Arbeitsplätze geschaffen werden.» Gewerkschaften befinden sich daher in einem Spannungsfeld: Wie stark können die Rechte der Arbeitnehmenden ausgebaut werden, ohne die Wettbewerbsfähigkeit des Landes oder der Region zu schwächen? «Dieser Kompromiss ist teilweise auf nationaler Ebene schon schwierig. Man kann sich nun vorstellen, wie schwierig es ist, einen gemeinsamen Nenner zwischen einer Schweizer und beispielsweise einer rumänischen Gewerkschaft zu finden. Gerade für Gewerkschaften in weniger stark entwickelten Regionen ist dieser Kompromiss besonders schwierig, sind diese doch speziell auf wirtschaftliches Wachstum angewiesen», resümiert Tscherrig. Somit ist es wenig erstaunlich, dass die politische Stärke des Europäischen Gewerkschaftsbundes auf europäischer Ebene kaum vergleichbar ist mit dem Einfluss der Mitgliederverbände auf nationaler Ebene.

Gewerkschaften nehmen folglich vorwiegend über die nationale Politik Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. So etwa bei der Aushandlung der bilateralen Verträge mit der EU. «Wir sind referendumsfähig und über diesen Hebel gelingt es uns oft, Zugeständnisse zugunsten der Arbeitnehmenden in der Schweiz zu erzielen. In den Verhandlungen zu den Bilateralen II haben wir wichtige Richtlinien zum Lohnschutz durchsetzen können. Wir sind uns der Wichtigkeit guter Beziehungen zur EU bewusst, doch werden wir auch diesmal unsere Forderungen klar machen», zeigt sich Tscherrig kämpferisch. Denn, auch wenn die Globalisierung das Machtgefüge zwischen Wirtschaft und Gewerkschaften verändert hat, bleiben diese einflussreiche Verhandlungspartner. ■

Arbeiten bis 67?

NEIN

zur Renteninitiative
am 3. März