

Gegen die Krise nach der Krise

Die Coronavirus-Pandemie verunsichert. Zum einen war und ist da die Angst um die eigene Gesundheit und die von Verwandten und Freunden – sei es im Privaten oder bei der Arbeit. Zum anderen nehmen – in Anbetracht der düsteren wirtschaftlichen Aussichten – Ängste vor der Zukunft und vor Jobverlust drastisch zu.

Mit einem nie dagewesenen Unterstützungspaket von mehr als 85 Milliarden Franken will der Bundesrat die negative wirtschaftliche Entwicklung abfedern. Entlassungen sollen vermieden, die Beschäftigung erhalten, Löhne gesichert und Selbständige aufgefangen werden.

Es wird aber trotzdem – insbesondere aufgrund der globalen Dimension der Pandemie – zu einer weltweiten Wirtschaftskrise kommen. Der Druck auf Arbeitsplätze und Löhne wird nicht so schnell nachlassen, sondern sich weiter erhöhen. Dass trotz der umfangreichen Gewährung von Kurzarbeitsentschädigungen die Arbeitslosigkeit bereits jetzt markant steigt, verschärft die ohnehin grosse Verunsicherung.

Zudem wird die Krise den Wandel der Arbeitswelt strukturell und in Bezug auf die Digitalisierung noch weiter beschleunigen. Die Jobs der Zukunft werden nun noch schneller «digitaler», die Anforderungen ändern sich noch rascher. Das erschwert es nicht ausreichend qualifizierten Arbeitnehmenden, ihre Stelle zu behalten oder den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu schaffen, wenn sie durch die Krise ihre Stelle verlieren. Das steigert die Verunsicherung zusätzlich. Der Strukturwandel in unterschiedlichen Sektoren und Branchen, der durch die Krise beschleunigt wird, muss aktiv und gemeinschaftlich gestaltet werden, um auch langfristig Qualifikation und Einkommen zu sichern.

Es braucht nun **Sicherheit und Stabilität für die Arbeitnehmenden!** Nur so kann die Krise nach der Krise gemeistert werden. Das verfolgt Syna mit vier Zielen.



Diese vier Ziele beeinflussen sich gegenseitig und hängen voneinander ab, bilden einen Kreislauf. Sie ermöglichen, dass Arbeitnehmende und ihre Familien in Würde leben und arbeiten können:

Nur wer gut verdient, einen **sicheren, beständigen Job** hat und von **gesunden Arbeitsbedingungen** profitiert, die eine **Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit** ermöglichen, kann sich auch **weiterbilden**. Damit bleiben Arbeitnehmende fit, um in einer sich «digital» wandelnden Arbeitswelt auch in Zukunft ein gutes und sicheres Einkommen zu erzielen.

Sichere und gute Einkommen

Nur mit **sicheren und guten Einkommen** ist es Arbeitnehmenden möglich, selbstverantwortlich für sich und ihre Familien zu sorgen, sich «sicher» zu fühlen. Mit Vertrauen in die Zukunft und fairen Einkommen wird die **Kaufkraft beibehalten** und gestärkt. So wird die Konjunktur gestützt, unsere Wirtschaft gestärkt und damit unsere Arbeitsplätze gesichert und neue Stellen geschaffen. Der private Konsum hat sich auch in der aktuellen Krise als Stütze der Binnenwirtschaft erwiesen. Über die Sicherung unserer Einkommen muss das weiterhin sichergestellt werden.

Prekäre Arbeitsverhältnisse wie Arbeit auf Abruf, oft auch Temporärarbeit, Scheinselbstständigkeit und «Uberisierung», sorgen nicht für existenzsichernde Einkommen und sind eines reichen Landes wie die Schweiz unwürdig. Das zeigt sich nun auch in der Corona-Krise: Als erstes trifft es Arbeitnehmende mit solchen Arbeitsverhältnissen. Selbst die Kurzarbeitsentschädigung hilft da oft nicht, da sich z.B. viele Personalverleiher die Weiterzahlung der Sozialbeiträge sparen und die Arbeitnehmenden umgehend auf die Strasse stellen.

Die Kaufkraft muss zwingend gestärkt und prekäre Arbeitsverhältnisse verhindert werden, denn ein würdevolles Leben ist in der teuren Schweiz mit unstetigen und unsicheren Jobs mit Löhnen unter 4000.- Franken unrealistisch. Es braucht Massnahmen:

- Die **Kurzarbeitsentschädigung** muss bei Einkommen unter CHF 5'000.- auf 100% erhöht werden. Es braucht für alle eine weitere **Verlängerung der Bezugsdauer bei Kurzarbeitsentschädigung und beim Corona-Erwerbsersatz**, um die Einkommen und damit die Kaufkraft zu stabilisieren.
- **Temporärarbeit muss endlich sozialer ausgestaltet werden.** Es geht nicht, dass sich die Schweiz ein Heer von 400'000 Arbeitnehmenden leistet, die 2-tägige Kündigungsfristen kennen und bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten ohne Lohn nach Hause geschickt oder direkt entlassen werden. Dafür braucht es höhere Mindestlöhne im GAV-Personalverleih, längere Kündigungsfristen und die konsequente Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitspensen (Verhinderung von unbezahltem Arbeitgeberverzug und damit Arbeit auf Abruf). Ansonsten muss das Prinzip des Personalverleihs überdacht werden.
- **Atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse müssen endlich stärker reguliert werden.** Es darf keine Abrufarbeit ohne garantiertes Pensum und Einkommen geben, sonst wissen Arbeitnehmende nie, ob sie im nächsten Monat über die Runden kommen. Scheinselbstständigkeit ist entschieden zu bekämpfen.
- **Mindestlöhne und Lohnentwicklung:** bekanntermassen halten die Löhne nicht mit der Kostenentwicklung mit (Krankenkassenprämien, Mieten usw.). Es braucht daher flächendeckende Mindestlöhne von mindestens 4'000.- Franken, einzuführen über allgemeinverbindlich erklärte GAV oder Normalarbeitsverträgen und einen **automatischen jährlichen Teuerungsausgleich**. Um die Kaufkraft und unsere Binnenwirtschaft nachhaltig zu stärken, braucht es endlich wieder **reale Lohnentwicklungen in allen Branchen**. Die Arbeitnehmenden haben den Unternehmen die sagenhaften Gewinne der letzten Jahre ermöglicht, jetzt sollen endlich alle daran teilhaben.
- **Lohn- und Chancengleichheit:** Es braucht eine substantielle **Aufwertung von Berufsgruppen**, in denen mehrheitlich Frauen tätig sind und in denen übermässig oft prekäre Arbeitsbedingungen herrschen, wie Detailhandel, Care Arbeit und Gesundheitswesen. Diese unheilvolle Allianz von ungenügender Bezahlung sowie schlechten Arbeitsbedingungen und gesellschaftlicher und politischer Akzeptanz dieser Umstände muss mit einer **Ausweitung von guten Gesamtarbeitsverträgen** auch in diesen Bereichen durchbrochen werden. **Wir tolerieren keine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts und fordern endlich schweizweite Kontrollen und Sanktionen bei allfälligen Verstössen.**
- **Jugendarbeitslosigkeit:** Bei den 20- bis 24-Jährigen ist die Arbeitslosigkeit wegen der Corona-Pandemie am stärksten gestiegen (fast um 90%). Die Politik muss Massnahmen zur Unterstützung von Betrieben erlassen, damit diese Stellen für Berufseinsteiger/-innen mit fairen Löhnen schaffen können – und so diese drastisch gestiegene Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen.

Gesunde Arbeit

Arbeitnehmende müssen bei der Arbeit effektiv **gegen Krankheit und Unfall** geschützt werden. Das wird ermöglicht durch die **Mitbestimmung und Planbarkeit der Arbeitszeiten** und dem Einhalten von **Höchstleistungszeiten**, sowie **Pausen und Ruhezeitregelungen**. Nur so wird die Gesundheit der Arbeitnehmenden auch langfristig gewahrt. Die **Kontrolle des Gesundheitsschutzes** sowie der Arbeits- und Ruhezeiten muss massiv verstärkt werden.

- Oft machen nicht allein ungenügende Einkommen, sondern auch **schlechte Arbeitsbedingungen** Jobs «unsicher» und ungesund. Das hat sich aktuell mitunter im **Gesundheitswesen** offenbart. Durch Spar- und Druck herrscht dort Personal- und Fachkräftemangel und die Belastung steigt unaufhörlich. Die Flucht aus den Pflegeberufen ist hoch und generiert einen bedrohlichen Fachkräftemangel. Es braucht dringend bessere Arbeitsbedingungen und mehr Personal, um die Arbeit besser zu verteilen und die Qualität der Dienstleistung zu sichern. Das ist zu gewährleisten mit einem **nationalen GAV Gesundheitswesen**.
- **Finger weg vom Arbeitsgesetz!** Gerade die Corona-Krise hat aufgezeigt, dass die Regelungen des Arbeitsgesetzes flexibel genug sind, um auch besondere Umstände zu meistern. Selbst die meisten Spitäler, bei denen die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes temporär aufgehoben wurden, mussten nicht auf diese Möglichkeit zurückgreifen. **Forderungen nach mehr Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes und weitere Aushöhlungen des Gesundheitsschutzes sind daher unbegründet und unnötig und gefährden nur die Gesundheit der Arbeitnehmenden.**
- **Das Prinzip der Arbeitszeiterfassung ist unantastbar!** Nur so sind die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz wie die Einhaltung von Höchstleistungs- und Ruhezeiten sowie Pausen kontrollierbar. Das schützt Arbeitnehmende auch vor einem gefährlichen «Aufholen» des Verpassten aus der Lockdown-Zeit in verkürzter Zeit. Ausserdem hat das Instrument der Kurzarbeit Arbeitnehmende und Unternehmen in der Coronakrise gestützt und gerettet. Und ohne Arbeitszeiterfassung ist Kurzarbeitsentschädigung nicht möglich.
- Regeln werden nur eingehalten, wenn sie auch ausreichend kontrolliert werden. Die Corona-Krise hat mitunter bei den Baustellenkontrollen schonungslos aufgedeckt, dass die Ressourcen der Kantone und der SUVA bei Weitem nicht ausreichen. **Es braucht daher wesentlich mehr Ressourcen bei den kantonalen Arbeitsinspektoraten für die Durchsetzung des Gesundheitsschutzes und des Arbeitsgesetzes.** Die Schutzkonzepte sind – auch im Hinblick auf eine mögliche zweite Welle – konsequent umzusetzen und zu kontrollieren. Damit sie auch wirksam die Gesundheit der Arbeitnehmenden schützen und nicht allein den Interessen der Arbeitgeber dienen, sollen die Kantone, allenfalls die SUVA oder Spezialisten des BAG die Konzepte prüfen und genehmigen.

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Arbeit und Privatleben müssen vereinbar sein. Dies kann nur mit Arbeitszeiten erreicht werden, welche die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden berücksichtigt. Kinderbetreuung muss vom Staat und Arbeitgebern stärker unterstützt und damit für alle Familien erschwinglich werden. Arbeitspensum, Homeoffice und Flexibilisierung müssen sich vornehmlich an den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden und ihrer Familien orientieren.

- **Mitbestimmung und Planbarkeit der Arbeitszeit** ist die Grundvoraussetzung, Arbeit und Privat- und Familienleben in Einklang bringen zu können. Es muss daher endlich verbindlichere Regelungen bei der Frist für die Bekanntgabe der Arbeitszeiten geben. Grundsätzlich sind 4 Wochen vorzusehen und im Abwechslungsfall muss ein Ablehnungsrecht bestehen bzw. Lohn- und Zeitzuschläge geschuldet sein.

- **Vaterschaftsurlaub jetzt!** Gerade die Coronakrise - mit dem vermehrten Home-Office und dem Wegfall von Grosseltern bei der Betreuung - hat berufstätige Eltern vor grosse Probleme gestellt. Nur mit gemeinsamer Aufteilung der familiären Aufgaben konnten berufliche Tätigkeiten weiter ausgeübt werden. Der Vaterschaftsurlaub ist der erste Schritt in gleichberechtigte Familienstrukturen, die beiden Elternteilen eine Berufstätigkeit erlaubt. Und wie wichtig die Betreuungsarbeit auch der Väter für Familien ist, haben die letzten Monate gezeigt.
- **Familienexterne Kinderbetreuung stärken!** Berufliche Entfaltung und Teilnahme am Arbeitsleben sind für Eltern nur möglich, wenn die externe Kinderbetreuung flächendeckend und für alle, nicht nur für die gut Betuchten, funktioniert. Auch unsere Wirtschaft ist darauf angewiesen, da sich sonst der Fachkräftemangel noch drastischer verschärft. Die öffentliche Hand ist in der Pflicht, die familienexterne Betreuung als Service Public zu organisieren, anzuerkennen und – unter Beteiligung der Arbeitgeber – zu finanzieren. Es braucht endlich Ganztagesstrukturen an Schulen und Kita-Zugang für alle Arbeitnehmenden.

Aus- und Weiterbildung für alle

Der Wandel der Arbeitswelt kann nicht aufgehalten werden. Darum sind **lebenslanges Lernen und dauernde Aus- und Weiterbildung für alle Arbeitnehmende** zu ermöglichen. Neben der Bereitschaft der Arbeitnehmenden sind vor allem Zeit und Geld für die Umsetzung notwendig. Für letzteres müssen Staat und Arbeitgeber sich viel mehr engagieren. Darum ist auch die Zielsetzung der Arbeitslosenversicherung von einer kurzfristigen Wiederbeschäftigung weg hin zu einer nachhaltigen Arbeitssicherung zu entwickeln: **Aus der ALV soll eine Arbeitslosen- und Kompetenzerweiterungsversicherung werden, welche die Aus- und Weiterbildung proaktiv und substanzial unterstützt.**

- **Standortbestimmung und Karriereplanung:** die Coronakrise hat die Digitalisierung befeuert und den «digitalen Graben» vertieft. Umso wichtiger ist es, dass niemand abgehängt wird, wofür Bildung notwendiger ist denn je. Aber nur wer weiss, was man kann und wohin man will, kann sich auf den Aus- und Weiterbildungsweg machen. Dazu braucht es einfach zugängliche und kostengünstige Standortbestimmungen und Karriereplanungen.
- **Vereinfachte und verkürzte Aus- und Weiterbildung:** Erfahrungen aus Familien- und Freiwilligenarbeit sowie Bildung ausserhalb der klassischen Bildungsinstitutionen müssen verstärkt anerkannt werden. Dank ihnen werden Aus- und Weiterbildungen modularer, kürzer und damit effizienter und kostengünstiger.
- **Grundkompetenzen** wie Sprache, Mathematik und – vor dem Hintergrund des digitalen Wandels – Informatik und IT-Know-How muss gefördert werden. Denn diese sind die Basis für die Aus- und Weiterbildung während der Berufslaufbahn. Vor allem muss der Zugang für Arbeitnehmende mit geringen Qualifikationen, die oft in prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind, in zeitlicher und finanzieller Hinsicht einfach ermöglicht werden.

Zusätzlicher Forderungskatalog

Gutes und sicheres Einkommen

- **Lohnforderungen für das Jahr 2021:**
 - Gezielte Lohnerhöhungen in den „neuen“ systemrelevanten Branchen.
 - Gerechtere Verteilung der Mittel im Gesundheitswesen ermöglicht bessere Löhne für das Pflegepersonal («oben weniger – unten mehr» bzw. «nicht Gewinne, sondern Verbesserung der Pflegelöhne»), so dass KK-Prämien dafür nicht steigen müssen.
 - Lohnerhöhungen in Branchen, die nicht/kaum von der Krise betroffen sind (Gewerbe).
 - Wenn Nullrunden, dann Jobgarantie.
- **Entlastung und Risikoverteilung:** in der Schweiz mit ihrem sehr liberalen Arbeitsrecht ist es für Arbeitgeber sehr einfach, Arbeitnehmende zu entlassen. So können sich Arbeitgeber rasch ihrer sozialen Pflicht entledigen und die Arbeitslosenversicherung wird beansprucht. Stossend ist, dass die Arbeitnehmenden ihre Arbeitslosigkeit zu 50% selber finanzieren. Es braucht daher eine gerechtere Verteilung, d.h. eine Erhöhung der ALV-Beiträge arbeitgeberseits zur Entlastung der Arbeitnehmenden.
- **Kaufkraftersatz und Wertschätzung:** Entlastung von Einkommen unter 5'500 Franken durch hälftige Übernahme der ALV-Arbeitnehmerbeiträge durch den Bund für das Jahr 2020 und 2021.
- Gesetzliche Grundlagen schaffen bzw. anpassen zur **Bildung von Reserven in Unternehmen** → Verhindern von zu hohen Kapitalentnahmen, Dividendenausschüttungen usw., damit Unternehmen in Krisen ein Polster zur Überbrückung haben.
- **Sichere und stabile Arbeitsverhältnisse:**
 - Bestehende GAV inhaltlich (und durch AVE) stärken, mit verstärktem Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende
 - Neue GAV anstreben → Gesundheitswesen, Detailhandel usw.
- **Aufenthaltssicherheit:** Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung von 6 Monaten bei Stellenverlust wegen/während der Coronakrise.
- **Bedingungsloses Grundeinkommen (BGE):** die Diskussion über die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens muss unter den veränderten Bedingungen wieder aufgegriffen werden. Gerade die Coronakrise hat aufgezeigt, dass die Zeit reif dafür ist. In kürzester Zeit wurden bestehende Sozialversicherungen wie die ALV und EO so ausgebaut, dass fast jegliche Art des Erwerbsausfall – zum Teil auch pauschal – abgedeckt wurde. Das ist bereits sehr nahe am Prinzip «BGE»...
- **Mikrosteuer:** zur Finanzierung der Post-Corona-Forderungen sind Mikrosteuern z.B. auf ausländischen Schweizer-Franken-Transaktionen zu fordern, womit zum einen Einkünfte generiert werden und zum anderen der Schweizerfranken wertmässig geschwächt wird.

Gesunde Arbeit

- **Verstärkung des Vollzugs des Arbeitsgesetzes** durch Bereitstellung von genügend Ressourcen. Mehr Kompetenzen beim Bund statt bei den Kantonen garantiert einen einheitlicheren Vollzug in der ganzen Schweiz.
- **Rückführung des Gesundheitswesens in staatliche Hände.** Weg vom Rentabilitätsdenken der privatisierten Spitäler, das zu schlechten und ungesunden Arbeitsbedingungen geführt hat.
- Es braucht endlich eine **obligatorische Krankentaggeldversicherung.** Zumindest muss eine obligatorische Krankentaggeldversicherung in allen GAV enthalten sein, die entsprechenden Lücken sind zu schliessen.

Vereinbarkeit

- Grosszügige **Home-Office-Regelungen** in GAV vereinbaren.

Aus- und Weiterbildung

- **Regelmässige Standortbestimmung und Karriereplanung** als Arbeitgeberpflicht auch in GAV fordern.
- Förderung von **Kompetenzvalidierungsverfahren** auf allen Aus- und Bildungsstufen, um verkürzte und verbilligte Bildungsgänge zu ermöglichen (Prinzip «Informa»)