

Eidg. Departement für Umwelt, Verkehr,
Energie und Kommunikation UVEK
ARE
3003 Bern

aemterkonsultationen@are.admin.ch

Bern, 3. Februar 2021

Vernehmlassung zur Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030/SDG

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Einladung zur oben erwähnten Vernehmlassung. Im Folgenden nehmen wir dazu gerne Stellung.

1 Generelle Fragen (gemäss Antwortformular)

Frage 1 («Befürworten Sie generell den Entwurf der Strategie?»)

Der SGB begrüsst im Grundsatz die neue Strategie, aber verlangt dringende Verbesserungen gegenüber dem vorliegenden Entwurf.

Die Kritik des SGB am vorliegenden Entwurf ist nicht als grundlegende Kritik daran zu verstehen, dass der Bundesrat überhaupt eine neue Strategie Nachhaltige Entwicklung anstrebt. Eine neue SNE ist weder überflüssig noch unzeitgemäss, sondern dringend notwendig. Der Schweiz kann es langfristig nur gut gehen, wenn die Ziele der Agenda 2030 im In- und Ausland erreicht werden.

Die Schweiz muss deshalb aus Gründen der Solidarität und Verantwortung, aber auch aus gesellschaftlichem und wirtschaftlichem Eigeninteresse in seiner nationalen und internationalen Politik einen massgeblichen Beitrag zur sozialen, nachhaltigen Entwicklung leisten. Der vorliegende Entwurf wird diesem wichtigen Anspruch jedoch nicht gerecht. Soll die vorgesehene Strategie der grossen Bedeutung der Schweizer Innen- und Aussenpolitik für die globale nachhaltige Entwicklung angemessen Rechnung tragen, muss sie deutlich ambitionierter, griffiger und verbindlicher werden.

Der SGB kritisiert hier weiter ganz grundsätzlich das Fehlen von klaren, ambitionierten Zielen im Inland, welche das Wohl und die soziale Stellung der Arbeitnehmenden in der Schweiz verbessern, obwohl dies eine verbindliche Pflicht der Schweiz ist.

- Die Ziele, die sich der Bundesrat in der SNE 2030 setzt, bleiben weit hinter den in der Agenda 2030 formulierten Zielsetzungen zurück. Während beispielsweise das SDG 1 die Armut gemäss nationaler Armutsdefinition halbieren will, spricht der Bundesrat lediglich von einer Reduzierung der Armut in der Schweiz.

- Darüber hinaus sieht die SNE 2030 keine Mittel zu ihrer Umsetzung vor. Nachhaltige Entwicklung soll im Rahmen des courant normal der verschiedenen Ämter umgesetzt werden. Somit bleibt die SNE 2030 ein Katalog bereits beschlossener Massnahmen und Zielsetzungen.

Ausserdem formuliert der Bundesrat zu SDG 5, 8, und 16 keine griffigen Ziele, welche zur Verbesserung des Schutzes von Arbeitnehmenden und ihre Arbeitsbedingung oder deren Zugang zum Rechtssystem verbessert werden könnten.

Der SGB weist hier auf seinen damaligen Bericht hin zur Umsetzung der SDG, u.a. mit folgenden beispielhaften Punkten:

- Effektiver Schutz vor der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz (Lohn, Karriere, Rentenleistungen, Kündigung...).
- Effektiver Schutz von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am Arbeitsplatz bzw. bei der Einstellung.
- Schutz von älteren Arbeitnehmenden gegen Kündigungen und Armut.
- Schutz vor antigewerkschaftlichen bzw. grundrechtsverletzenden Kündigungen durch die Einführung der Nichtigkeit solcher Kündigungen.

Der vollständige Forderungskatalog des SGB ist angehängt. Des Weiteren unterstützt der SGB die Stellungnahmen der Plattform Agenda 2030.

Frage 2 («Sind die drei Schwerpunktthemen richtig gesetzt?»)

Der SGB sieht die Fokussierung der SNE auf die vorgeschlagenen Schwerpunktthemen als viel zu eng an. Die Ziele müssen erweitert werden um den jeweiligen inländischen Aspekt, der für Schweizer Arbeitnehmende relevant ist, z.B. effektiver Schutz vor diskriminierenden, antigewerkschaftlichen Kündigungen gem. ILO-Vorgaben und weiteren Aspekten, siehe oben sowie Anhang.

Der SGB verlangt vom Bundesrat dringend, «Ziele» der Strategie nicht über Aktivitäten zu definieren, sondern tatsächliche Ziele festzulegen.

Begründung: Einzelne «Ziele» der Strategie sind angesichts der Dringlichkeit des Anliegens äusserst vage und unverbindlich formuliert. Einige Beispiele:

- «Diskriminierungen, Ungleichheiten und Benachteiligungen sollen verringert [...] werden» (S. 21) – weshalb nicht «bekämpft» oder «abgebaut»?; «Zur besseren Erfassung des Handlungsbedarfs prüft der Bund die Möglichkeiten zur Verbesserung der Datenlage [...]» (S. 25) – aber macht er's dann auch?; «Erwerbsarbeit und Familienarbeit sind ausgeglichener auf die Geschlechter verteilt» (S. 26) – weshalb nicht gleich «ausgeglichen» als Ziel?
- Relativierungen: «Die Zuwanderung erfolgt sicher, regulär und berücksichtigt den wirtschaftlichen Wohlstand sowie den gesellschaftlichen Zusammenhalt der Schweiz» (S. 24) – das sind zu viele Restriktionen, wenn es darum geht, Menschen in Schwierigkeiten eine Zuflucht unter würdigen Bedingungen zu geben.
- Absichtserklärungen, ohne wirkliche Ansätze, wie diese erfüllt werden sollen: «Der Bund trägt der Vielfalt an Familienmodellen Rechnung und setzt sich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Dazu fördert er unter anderem die Entwicklung einer ausreichenden Zahl von preisgünstigen ausserfamiliären Kinderbetreuungseinrichtungen guter Qualität» (27)

– und wie genau gedenkt er dies zu tun? Die bisherigen Signale des Bundesrates sind ja nicht eben ermutigend; «Sie [die Bundesverwaltung] garantiert die Lohnleichheit von Frau und Mann [...]» (S. 31) – wie garantiert sie diese?

Wenn sich der Bundesrat zum Ziel setzt, auf etwas «hinzuzielen», ist das bestenfalls eine Absichtserklärung, aber keine Strategie. Gefordert sind konkrete und verbindliche Ziele, deren (Nicht-) Erreichung auch mit der nötigen Transparenz evaluiert werden kann.

Frage 3 («Sind bestimmte Elemente in der Strategie aus Ihrer Sicht nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt? Falls ja, welche?»)

- Der einseitige strategische Fokus auf das Prinzip der Freiwilligkeit und auf Deregulierungsmaßnahmen (mit dem vermeintlichen Zweck, die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken) ist nicht zielführend. Verlangt ist ein Ansatz, der auf eine zielführende Balance aus Anreizen und verbindlichen Regulierungen abstellt. Insbesondere braucht es für den SGB Änderungen in den einschlägigen Gesetzgebungen, welche das Wohl der Menschen, die in der Schweiz arbeiten, schützen.
- Kapitel 5 («Treiber für Nachhaltige Entwicklung») ist dringend zu ergänzen um die Sozialpartner als wichtigen Treiber sowie um Massnahmen zu deren Förderung.

Begründung: Die Sozialpartner tragen zum erforderlichen strukturellen (politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen) Umbruch in Richtung einer nachhaltigen Entwicklung bei.

Frage 4 («Haben Sie weitere allgemeine Bemerkungen zur Strategie?»)

Der SGB

- begrüsst die vorgeschlagenen Leitlinien für die Bundespolitik (Kapitel 3), insbesondere die Leitlinien «Nachhaltige Entwicklung in alle Politikbereiche einbeziehen» und «Politikkohärenz für nachhaltige Entwicklung erhöhen». Er fordert deshalb griffige Instrumente zur erfolgreichen Umsetzung dieser Leitlinien;
- anerkennt, dass ein Zeithorizont von rund 10 Jahren für die neue SNE Sinn macht, aber verlangt eine rigorose Zwischenevaluation der Strategie nach rund 5 Jahren;
- verlangt eine angemessene Konsultation der vorgesehenen Aktionspläne mit den Gewerkschaften, Sozialpartnern und anderen Akteuren in einem Multi-Stakeholder-Gremium, das Expertise zu allen wesentlichen Dimensionen der globalen nachhaltigen Entwicklung insbesondere im Inland in sich vereint;
- fordert eine wirksame Integration der Agenda 2030 und ihrer 17 Ziele für die nachhaltige Entwicklung in die ordentlichen bundespolitischen Prozesse – und zwar insbesondere über folgende Massnahmen:
 - 1) systematische Ex-ante-Folgenabschätzungen, wie sich neue gesetzgeberische Projekte «hier und jetzt», «anderswo» und «unter zukünftigen Generationen» auf alle relevanten Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung auswirken, insbesondere wenn es um SDG 8 geht, also das Wohl der Arbeitnehmenden sowie der Kampf gegen Diskriminierung gemäss SDG 5.

2) die konsequente Integration der nachhaltigen Entwicklung als Leitprinzip in die Legislaturplanung des Bundesrates;

- verlangt eine Stärkung der institutionellen Verankerung der Politik für nachhaltige Entwicklung beim Bund.

Begründung: Gemäss der aktuellen Legislaturplanung des Bundesrates hätten die neue SNE und ein dazugehöriger Aktionsplan bereits im August 2020 verabschiedet sein sollen. Stattdessen hat der Bundesrat nun Ende 2020 erst die Vernehmlassung eröffnet und einen Entwurf vorgelegt, der weit unter dem erforderlichen Ambitionsniveau bleibt. Dies lässt befürchten, dass das aktuelle institutionelle Arrangement des Bundes zur Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, ungenügend in der Lage ist, mit der nötigen Effizienz und Wirksamkeit überzeugende Massnahmen zu entwickeln. Es gilt, dieses Arrangement kritisch zu überprüfen und nötigenfalls durch ein zielführendes neues Arrangement zu ersetzen.

2 Spezifische Fragen (gemäss Antwortformular)

Zu den spezifischen Fragen gemäss Ziff. 2 verweisen wir auch auf die oben gemachten Ausführungen sowie den Anhang.

- Kapitel 2 (Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung): vgl. oben – die vorgeschlagene Strategie greift insbesondere aus der Perspektive der inländischen nachhaltigen Entwicklung für Arbeitnehmende zu kurz.
- Kapitel 3 (Leitlinien für die Bundespolitik): vgl. oben – der SGB begrüsst die vorgeschlagenen Leitlinien für die Bundespolitik, insbesondere die Leitlinien «Nachhaltige Entwicklung in alle Politikbereiche einbeziehen» und «Politikkohärenz für nachhaltige Entwicklung erhöhen». Gleichzeitig fordert er griffige Instrumente zur erfolgreichen Umsetzung dieser Leitlinien – namentlich systematische Ex-ante-Folgenabschätzungen, wie sich neue gesetzgeberische Projekte «hier und jetzt», «anderswo» und «unter zukünftigen Generationen» auf die alle relevanten Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung auswirken.
- Kapitel 4 (Schwerpunktt Themen) – allgemein: vgl. oben bzw. Anhang – der SGB verlangt eine Ausweitung auf Themen der nachhaltigen Entwicklung für inländische Arbeitnehmende.
- Kapitel 4.1.4 (Unternehmensverantwortung im In- und Ausland stärken): vgl. oben – der SGB verlangt hier einen Ansatz, der auf eine zielführende Balance («smart mix») aus Anreizen und verbindlichen Regulierungen abstellt. Der einseitige strategische Fokus auf das Prinzip der Freiwilligkeit ist nicht zielführend.
- Kapitel 4.3.2 (Den sozialen Zusammenhalt sicherstellen): In dieses wichtige Kapitel sind bei den nationalen Massnahmen zum Diskriminierungsschutz die Schaffung einer angemessen finanzierten Nationalen Menschenrechtsinstitution aufzunehmen.
- Kapitel 5 (Treiber für Nachhaltige Entwicklung) ist dringend zu ergänzen um die Gewerkschaften/Sozialpartner als wichtigen Treiber sowie um Massnahmen zu deren Förderung (vgl. oben).

- Kapitel 7.1 (Organisation innerhalb der Bundesverwaltung): vgl. oben – der SGB verlangt dringend a) eine kritische Überprüfung und nötigenfalls eine Stärkung der institutionellen Verankerung der Politik für (globale) nachhaltige Entwicklung beim Bund; b) eine wirksame Integration der Agenda 2030 und ihrer 17 Ziele für die nachhaltige Entwicklung in die ordentlichen bundespolitischen Prozesse; und c) eine angemessene Finanzierung der Umsetzung der Agenda 2030.
- Kapitel 7.3 (Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft): vgl. oben – erforderlich ist eine angemessene Konsultation der vorgesehenen Aktionspläne zur SNE 2030 in einem Multi-Stakeholder-Gremium, das Expertise zu allen wesentlichen Dimensionen der globalen nachhaltigen Entwicklung in sich vereint. Darin müssen Gewerkschaften/Sozialpartner vertreten sein.
- Kapitel 7.4 (Kommunikation): der SGB begrüsst, dass der Bundesrat im Vernehmlassungsentwurf zur SNE eine «umfassende Kommunikationsstrategie zur Agenda 2030 und zur SNE 2030» ankündigt. Er wünscht aber bereits im Rahmen der SNE ambitionierte Eckwerte für diese Kommunikationsstrategie und verlangt deutlich konkretere Ziele als nur die vage Absicht, die Agenda 2030 «allgemein bekannter zu machen».

In diesem Sinne hoffen wir auf die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und danken Ihnen herzlich für die Zusammenarbeit.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Pierre-Yves Maillard
Präsident



Luca Cirigliano
Zentralsekretär

Anhang

Position SGB zu SDG/Agenda 2030

Arbeit in Würde – Herausforderungen in der Schweiz

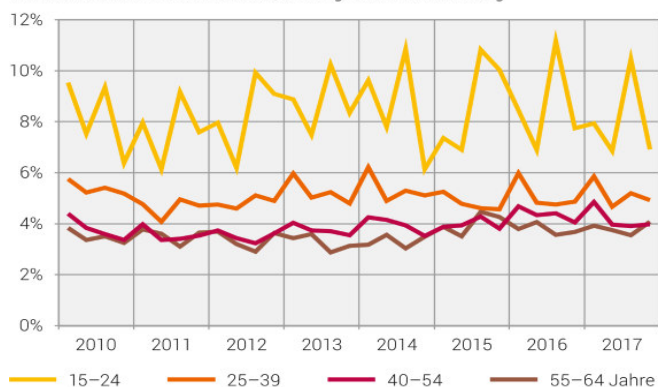
Die in der Agenda 2030 formulierte Zielsetzung des SDG 8 fordert ein «Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle». Dabei nimmt die Agenda 2030 unter dem Begriff menschenwürdige Arbeit die „Decent Work Agenda“ der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) als Referenz. Diese Agenda wurde 1999 von der ILO entwickelt und gilt als zentrales Element der «Erklärung der IAO zur sozialen Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung». Diese wurde anlässlich der 97. Internationalen Arbeitskonferenz der IAO im Jahr 2008 von den Delegierten der IAO Mitgliedstaaten und der Arbeitnehmer und Arbeitgeber Delegationen verabschiedet. Diese IAO „Decent Work Agenda“ umschreibt auf 4 Achsen die Handlungsfelder, die zu menschenwürdiger Arbeit führen: Schaffung von Arbeitsplätzen, Soziale Sicherheit, Arbeitsrechte und sozialer Dialog. Für die Schweiz stellen sich in allen vier Feldern grosse Herausforderungen, insbesondere beim Kündigungsschutz für Arbeitnehmende, bei der Wahrnehmung der Gewerkschaftsfreiheit, beim Schutz vor Diskriminierung und beim gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt für vulnerable Gruppen, bei den Mindestlöhnen, beim Kampf vor Sozial- und Lohndumping sowie bei der Bekämpfung prekär-atypischer Arbeitsverhältnisse. Um die SDGs für Arbeitnehmende und Erwerbssuchende in der Schweiz umzusetzen, besteht entsprechend noch grosser Handlungsbedarf. Im Folgenden werden anhand der genannten vier Handlungsachsen das Engagement der Schweiz und die Lücken aus Sicht der Gewerkschaften reflektiert.

Schaffung von Arbeitsplätzen

Wenn auch die Erwerbslosenquote (gemäss ILO Erwerbslosenstatistik) der Schweiz im Europäischen Umfeld tief ist, bestehen dennoch vulnerable Gruppen, die speziell von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Zum einen sind dies Jugendliche, die von einer höheren Erwerbslosenquote betroffen sind. Dasselbe gilt für Arbeitnehmende über 55 Jahren, die erwerbslos werden und geringere Chancen haben wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten. Obwohl bei dieser Altersgruppe eine niedrigere Quote festzustellen ist, ist das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit viel höher, als bei den übrigen Altersgruppen.

Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Altersgruppen

Durchschnittliche Quartalswerte, ständige Wohnbevölkerung



Bei den Frauen sind nur ca. 41% vollzeiterwerbstätig. Dies aus unterschiedlichen Gründen: Einerseits gehören dazu Frauen, die kein höheres Erwerbsspensum erhalten, obwohl sie danach suchen. Andererseits aber auch die Frauen, die aufgrund fehlender resp. teurer Angebote für Kinderbetreuung zu einem Teilzeiterwerb gezwungen sind. Darüber hinaus leisten Frauen immer noch einen grossen Teil der unbezahlte Care-Arbeit, was ebenfalls ein Hindernis für eine Vollzeitbeschäftigung darstellt. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 9.2 Milliarden Stunden unbezahlte Arbeit geleistet, im Gegensatz zu 7.9 Milliarden Stunden Erwerbsarbeit. Der Bund schätzt den Wert dieser unbezahlten Arbeit auf CHF 408 Milliarden, was etwa 62% der bezahlten Wirtschaftsleistung (BIP) entspricht. Frauen übernahmen rund 61% dieser Arbeit.

Zu den vulnerablen Gruppen gehören ausserdem Menschen mit Behinderungen (cf. Kapitel MmB) sowie Arbeitnehmende aus der Migrationsbevölkerung (cf. Kapitel Migration).

Bei Jugendlichen ist nicht nur die Erwerbslosigkeit eine Herausforderung, auch besteht vermehrt die Tendenz, Jugendliche vor und nach Berufslehren in Praktikas zu beschäftigen. Diese haben oft prekäre Arbeitsbedingungen. Bei den älteren Arbeitnehmenden führen hohe Kosten bei der Beruflichen Vorsorge (2. Säule) bei einem Wiedereintritt ins Erwerbsleben und weitere Faktoren dazu, dass sie nach einer Entlassung im Arbeitsmarkt schwer wieder Fuss fassen. In beiden Bereichen wurde von der Politik bisher keine regulativen Massnahmen vorgenommen, um diese prekären Verhältnisse zu verbessern.

Ausserdem gilt es zu bedenken, dass Vollbeschäftigung kein ausreichendes Ziel ist. Es muss darüber hinaus analysiert werden, inwiefern existenzsichernde Mindestlöhne ausbezahlt werden und wie die Arbeitsbedingungen insgesamt sind. (cf. Abschnitt zu Arbeitsrechten).

Soziale Sicherheit

Wenn auch die Schweiz ein austariertes Sozialversicherungssystem aufweist, besteht in den Bereichen Altersarmut und Krankenversicherung Handlungsbedarf. Bei der Altersarmut betrifft dies vor allem die AHV. Hier stehen Leistungskürzungen in der politischen Debatte zur Disposition. Bei den Krankenkassen steigen die Belastungen für die Arbeitnehmenden durch die Prämienentwicklung. Diese sind zum Teil höher als die Lohnentwicklung und führen zu Reallohnverlusten.

Arbeitsrechte

Das Schweizerische Arbeitsrecht ist im europäischen Quervergleich als sehr offen und flexibel zu bezeichnen. Dieser vermeintliche Wettbewerbsvorteil hat aber einen hohen Preis.

Ausser bei durch einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) regulierten Branchen, Betrieben oder Normalarbeitsverträgen besteht z.B. kein Mindestlohn. Nur 42 Prozent der einem GAV unterstellbaren Arbeitnehmenden profitieren von einem Mindestlohnschutz und nur knapp 50 Prozent sind überhaupt einem GAV unterstellt. Hier bildet die Schweiz fast das europäische Schlusslicht, haben doch 22 Länder in Europa einen Mindestlohn eingeführt.

Die Lohn(un)gleichheit zwischen Mann und Frau wird von der Schweiz statistisch im MONET-System erfasst. 37 Jahre nach der Einführung des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung ist die Lohngleichheit immer noch nicht realisiert. Alles in allem verdienen Frauen in der Schweiz 18.1% (in der Privatwirtschaft sogar 19.5%) weniger als Männer. Der Durchschnittslohn im Privatsektor über alle Branchen beträgt für Männer CHF 7'661 und für Frauen CHF 6'166. Dies

bedeutet, dass Frauen bei einem 100%-Pensum pro Monat durchschnittlich rund CHF 1'495 weniger im Portemonnaie haben.¹ Politische Vorlagen zur verbindlichen Überwindung der Lohnungleichheit werden von der Mehrheit im Parlament abgelehnt.

Missbräuchliche, antigewerkschaftliche, diskriminierende Kündigungen sind in der Schweiz Alltag. Das Kündigungsrecht der Schweiz entspricht weder dem ILO-Recht noch der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK).

Ein weiteres Feld ist die arbeitsrechtliche Behandlung von MigrantInnen. Zum einen werden MigrantInnen aus der EU und Nicht-EU Ländern unterschiedlich behandelt. Nicht-EU MigrantInnen sind in der Regel schlechter gestellt als EU MigrantInnen (Zugang zum Arbeitsmarkt, Aufenthaltsstatus). Besonders hart betroffen sind hier die Sans Papiers. Sans-Papiers in der Schweiz können in Situationen von Zwangsarbeit gelangen, weil sie kriminalisiert werden und keinen Zugang zu Rechtsdurchsetzungsorganen haben. Hier können zwangsarbeitsähnliche Verhältnisse entstehen.

Weiter zu beobachten ist eine stetige Zunahme von prekär-atypischen Arbeitsverhältnissen, die zu einer weiteren Diskriminierung führen, so z.B. die Scheinselbstständigkeit.

In all diesen Feldern sind die regulatorischen Massnahmen schwach ausgebildet und leisten einer Prekarisierung von Arbeit und der Diskriminierung spezifischer Gruppen und schlussendlich einer Destabilisierung der Gesellschaft Vorschub. Der Glaube, dass sog. freiwillige Massnahmen statt Regulationen der bessere Weg seien, hat bisher in all diesen Bereichen keine effektive, flächendeckende Wirkung gezeigt. Am augenfälligsten ist diese Evidenz bei der Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen.

Sozialer Dialog

Der Soziale Dialog bzw. die Sozialpartnerschaft in der Schweiz ist gerade durch die Personenfreizügigkeit und die Flankierenden Massnahmen ab 2002 gestärkt worden. Dies zeigt sich durch die Zunahme der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge (AVE GAV). Dennoch sind vor allem im Dienstleistungsbereich noch grosse Lücken für verbindliche Branchen-GAV's festzustellen. So werden mit der kommenden Digitalisierung der Wirtschaft neue Formen von Beschäftigung, die mit fairen Arbeitsbedingungen ausgestaltet werden müssen, entstehen. Hier sind verbindliche GAV's zu entwickeln.

Zudem sind Tendenzen erkennbar, die darauf hinweisen, dass die Sozialpartnerschaft brüchiger wird. Dies ist z.B. durch eine erhöhte Anzahl Streiks in der Schweiz erkennbar.

Von den insgesamt 17 Indikatoren, die in den Zielsetzungen des Kapitels 8 der Agenda 2030 formuliert sind, hat der Bund folgende Indikatoren für die Umsetzung der Agenda 2030 aufgenommen:

¹ Quelle: BASS, Studie 2017 (Analyse der Lohnstrukturerhebung LSE 2014 im Auftrag des BFS)

Ziel / Indikator	Messgrösse Bund	Bemerkung
8.1 Ein Pro-Kopf-Wirtschaftswachstum entsprechend den nationalen Gegebenheiten und insbesondere ein jährliches Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von mindestens 7 Prozent in den am wenigsten entwickelten Ländern aufrechterhalten.		
Wirtschaftswachstum	Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf	
8.2 Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschliesslich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren.		
Wachstumsrate BIP pro Beschäftigte Person	Arbeitsproduktivität	Keine Erhebung der Zunahme von stressbedingten Gesundheitsfaktoren.
8.3 Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen.		
Anteil Beschäftigung im 2. und 3. Sektor nach Geschlecht	Keine Messung des Indikators. Im Fokus des Bundes stehen Politiken zur Förderung von KMU's und der Ausweitung von multi- und bilateralen Handelsabkommen.	Nur schwache Bezugnahme zu Nachhaltigkeitsfaktoren in der sozialen und ökologischen Dimension.
8.4 Bis 2030 die weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben, im Einklang mit dem Zehnjahres- Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, wobei die entwickelten Länder die Führung übernehmen.		
Rohstoff-Fussabdruck	Materialintensität (Der Indikator entspricht dem Verhältnis zwischen dem inländischen Rohstoffverbrauch (Raw Material Consumption, RMC) und dem Bruttoinlandsprodukt	
Inländischer Materialverbrauch	Bisher keine Angaben	
8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschliesslich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.		

Durchschnittlicher Stundenlohn nach Geschlecht, Beschäftigung, Alter und Menschen mit Behinderung	Armut der Erwerbstätigen Erwerbsquote Frauen	Keine weitere Erhebung nach den Kategorien des SDG Indikators
Erwerbslosigkeit nach Geschlecht, Alter und Personen mit Behinderung	Erwerbslosenstatistik nach ILO	Keine Erhebung von Personen mit Behinderung
8.6 Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern.		
Jugendliche, die nicht in schulischer Ausbildung, in Beschäftigung oder in einer Berufsausbildung sind	Jugenderwerbslosigkeit nach ILO NEET2 Quote	
8.7 Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschliesslich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen.		
Anteil und Zahl von Kindern (5-17 Jahre) in Kinderarbeit nach Geschlecht und Alter	Kein Indikator. Nennung diverser Handlungsfelder (Ratifizierung IAO Protokoll Konvention 29, Politiken und Organisationen gegen Menschenhandel)	Es sind nur schwache Bezüge anderen Politikfelder erkennbar (Handel und Menschenrechte)
8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschliesslich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen fördern.		
Häufigkeit von tödlichen und nicht tödlichen Arbeitsunfällen nach Geschlecht und Migrationsstatus	Anzahl Arbeitsunfälle im Verhältnis zur Anzahl Beschäftigte	Als einziger Messindikator liefert dieser nur eine schwache Aussage über die Arbeitsrechte wie im Ziel beschrieben
Niveau der nationalen Einhaltung der Arbeitsrechte (Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen) auf der Grundlage der Textquellen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der nationalen Rechtsvorschriften nach Geschlecht und Migrantensstatus	Wird nicht erhoben. Es wird Bezug genommen auf die Gesetzgebung zu FLAM, GAV AVE und Eidg. Arbeitsinspektion.	Hier besteht ein Defizit im Monitoring des SDG 8, da keine qualitative und quantitative Erhebung von Nicht-Einhaltung des Arbeitsrechtes vorgesehen ist

² NEET Quote: Not in Education, Employment or Training

8.9 Bis 2030 Politiken zur Förderung eines nachhaltigen Tourismus erarbeiten und umsetzen, der Arbeitsplätze schafft und die lokale Kultur und lokale Produkte fördert		
Anteil des Tourismus am BIP	Brutto Wertschöpfung der Tourismusbranche	Ergibt keine qualitative Aussage.
Anzahl Beschäftigte im Tourismus im Verhältnis zu Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht	Beschäftigte in der Tourismusbranche	Ergibt keine Qualitative Aussage zu den Arbeitsbedingungen in der Tourismusbranche.
8.10 Die Kapazitäten der nationalen Finanzinstitutionen stärken, um den Zugang zu Bank-, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen für alle zu begünstigen und zu erweitern		
Anzahl Bankfilialen und Geldautomaten	Kein Indikator	
Erwachsene mit einem Konto bei einer Bank oder einem ähnlichen Dienstleistungsanbieter	Kein Indikator	
8.a Die im Rahmen der Handelshilfe gewährte Unterstützung für die Entwicklungsländer und insbesondere die am wenigsten entwickelten Länder erhöhen, unter anderem durch den Erweiterten integrierten Rahmenplan für handelsbezogene technische Hilfe für die am wenigsten entwickelten Länder		
Aid for Trade Verpflichtungen und Auszahlungen	Wird nur im internationalen Bereich gemessen.	
8.b Bis 2020 eine globale Strategie für Jugendbeschäftigung erarbeiten und auf den Weg bringen und den Globalen Beschäftigungspakt der Internationalen Arbeitsorganisation umsetzen		
Nationale Strategie zu Jugendarbeitslosigkeit	Kein Indikator. Verweis zum Bericht Jugendarbeitslosigkeit 2016.	

Empfehlungen

Um die gesetzten Ziel der Agenda 2030 zu realisieren, braucht die Schweiz eine inklusive und nicht-diskriminierende Arbeitsmarktpolitik. Dabei müssen die Arbeitsbedingungen aller in der Schweiz lebenden Personengruppen (Männer, Frauen, Alte und Junge, AusländerInnen, Behinderte) nach den Prinzipien der «fairen und guten Arbeit» behandelt werden.

Zentrale Elemente dieser Fairen und Guten Arbeit sind:

- Angemessene Entschädigung und produktive Arbeit sicherstellen
- Menschenwürdige Arbeitszeiten einhalten
- Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und persönlichem Leben ermöglichen
- Gleiche Chancen und gleiche Behandlung in der Anstellung gewährleisten
- Soziale Sicherheit garantieren
- Sozialer Dialog, Vertretung der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberschaft fördern

Daher sind primär folgende regulatorischen Massnahmen weiter zu entwickeln oder neu umzusetzen:

- Ein inklusives Arbeitsrecht, das keine Gruppe diskriminiert und alle Formen von prekären Arbeitsbedingungen unterbindet.
- Lohngleichheit (gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit: Es braucht eine Durchsetzungsverantwortung bei Bund, die Kontrollen durch Bundesbehörden in den Betrieben vorsieht (stichprobenartige Kontrollen, analog Arbeitsinspektionen) sowie bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften zur Lohngleichheit staatliche Sanktionsmöglichkeiten gegen fehlbare Firmen. Ein umfassender Kündigungsschutz, auch für Vertrauensleute von Gewerkschaften.
- Einführungen von Mindestlöhnen in Kantonen/NAV, die decent work Niveau (min. 20 Fr./h) einhalten.
- Aus- und Weiterbildung für Arbeitnehmende: Bezahlung durch Arbeitgeber, Recht auf Bildungsurlaub (mindestens 5 Tage pro Jahr).
- Es braucht eine bessere Potentialabklärung bei MigrantInnen, wenn es um Bildungsniveau und Berufserfahrung geht. Diplomanerkennung für MigrantInnen muss vereinfacht und verbessert werden.
- Quote formaler Bildungsabschlüsse bzw. Weiterbildungsabschlüsse steigern: 95% der jungen MigrantInnen mit Sek. II Abschluss. Tertiärabschlussquote bei MigrantInnen erhöhen.
- Sans-Papiers regularisieren, nicht kriminalisieren, Zugang zu Arbeitsgerichten, Sozialversicherungen, Schulen und Weiterbildung garantieren.
- Verbesserung Kündigungsschutz bei antigewerkschaftlichen Kündigungen durch Änderung von Art. 336a OR (Erhöhung der gewährbaren Monatslöhne, Möglichkeit der Wiedereinstellung). Respektierung der ILO-Empfehlungen im Fall SGB v. Schweiz.
- Arbeit in Privataushalten (v.a. 24-h-Betreuung ältere oder kranke Menschen zuhause) unter den Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes stellen.
- Flankierende Massnahmen zur Entsendung von Arbeitnehmenden verstärken und ausbauen, z.B. höhere Kontrollfrequenzen, um Lohn- und Sozialdumping zu vermeiden.
- Traditionelle und digitale Schwarzarbeit bekämpfen mit mehr Kontrollen durch Arbeitsinspektorate und Sozialversicherungen: Mindestkontrollzahl für Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes sowie Unfall- und Sozialversicherungsrechts vorschreiben.
- Bundesgesetz zum öffentlichen Beschaffungswesen sowie interkantonales Konkordat so ändern, dass Lohngleichheit zertifiziert, damit mindestens orts- und branchenübliche sowie GAV-Arbeitsbedingungen und Löhne am Ort der Leistung gewährleistet werden, bei Beschaffung prekäre Arbeitsverhältnisse verbieten, Subunternehmerketten verbieten, weil diese nachweislich Lohn- und Sozialdumping sowie Scheinselbständigkeit fördern.
- Keine Verschlechterungen im Arbeitsgesetz betr. Arbeitszeit-Schutzbestimmungen, im Gegenteil den psychosozialen Arbeitnehmerschutz erhöhen. Burnout als Berufskrankheit anerkennen.

Referenzen zu weiteren Ziele der Agenda:

Lohnleichheit: Ziel 5 Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

Gleichstellung von In- und Ausländischen Beschäftigten in der Schweiz: Ziel 10.4: Politische Massnahmen beschliessen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Massnahmen, und schrittweise grössere Gleichheit erzielen

Durchsetzung von Gesetzen: 16.3: Die Rechtsstaatlichkeit auf nationaler und internationaler Ebene fördern und den gleichberechtigten Zugang aller zur Justiz gewährleisten.