

SGB-KONGRESS VOM 25./26. NOVEMBER 2022

Bern, 24. Oktober 2022

Kongressanträge 2022

Nr.	Absender	Thema		
1	CGAS	Kantonale Mindestlöhne verteidigen! Kein Freipass für eine ausgehöhlte Sozialpartnerschaft!	LC	Annahme
2	Unia	Kündigungsschutz	LC	Zur Prüfung
3	CGAS	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer endlich vor Entlassungen schützen!	LC	Zur Prüfung
4	PVB	Virtuelle Zugangsrechte	LC	Annahme
5	Unia	«Mehr Zeit zum Leben» – Für eine Verkürzung der Arbeitszeiten	LC	Annahme
6	syndicom	Mit Arbeitszeitverkürzung die Verteilung der Arbeit sozialpartnerschaftlich neu gestalten	LC	Annahme
7	Unia	Kampf der Uberisierung des Arbeitsmarktes!	GM	Annahme
8	SGB-Rentnerkommission	Endlich verfassungsgemässe Renten!	GM	Annahme
9	Unia	Für eine soziale Schweiz in einem sozialen Europa	DL	Annahme
10	GB Bern	Eigenständiger Lohnschutz sicherstellen	DL	Annahme
11	VPOD	Gerechte Steuern für einen starken Service public!	DL	Annahme
12	GB Bern	Soziale Einheitskasse statt teurer Scheinwettbewerb	RW	Zur Prüfung
13	VPOD	Echte Versorgungssicherheit jetzt!	RW	Annahme
14	LGBT-Kommission	Verankerung von Antidiskriminierungsklauseln in der GAV-Politik	RW	Annahme
15	Feministische Kommission	Charta für eine feministische Gewerkschaftsarbeit	RB	Annahme
16	Feministische Kommission	Feministischer Streik am 14. Juni 2023	RB	Annahme
17	Unia	Aktionen am Arbeitsplatz anlässlich des Frauenstreiks 2023	RB	Annahme
18	Feministische Kommission	Kampagne gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz	RB	Annahme
19	Migrationskommission	Stopp der Bestrafung der Armut!	RB	Annahme
20	Unia	Gleiche Rechte für Geflüchtete – egal woher sie kommen.	RB	Annahme
21	Migrationskommission	Paradigmenwechsel in der Einbürgerungspolitik: Unterstützung der Volksinitiative aus der Zivilgesellschaft für ein zeitgemässes Einbürgerungsrecht	RB	Zur Prüfung

22	Migrationskommission	Lebenslanges Lernen aller ermöglichen!	NC	Annahme
23	GB St. Gallen	Attraktive, bezahlbare Weiterbildung für alle Berufsleute einfordern	NC	Annahme
24	Migrationskommission	Ressourcen für gewerkschaftliche Migrationspolitik ausbauen!	DL	Zur Prüfung
25	Unia	Assoziierungspolitik und Zusammenarbeit unter den Gewerkschaften	DL	Annahme

Kongress-Antrag 1: Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS)

Kantonale Mindestlöhne verteidigen!

Kein Freipass für eine ausgehöhlte Sozialpartnerschaft!

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund und seine Verbände lehnen die Einführung von Abweichungen von kantonalen Mindestlöhnen im Falle von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen ab. In diesem Sinne lehnen sie die Motion Ettlín 20.4738 «Sozialpartnerschaft vor umstrittenen Eingriffen schützen» ab. Es wird eine öffentliche Kampagne durchgeführt, um die Annahme dieser Motion durch den Nationalrat zu verhindern und dieses Prinzip zu bekämpfen.

Begründung AntragsstellerIn

Die Einführung von kantonalen Mindestlöhnen war einer der wichtigsten gewerkschaftlichen Fortschritte der letzten zehn Jahre. Während die Lohnverhandlungen in vielen prekären Branchen (Wäscherei, Gastronomie, Reinigung) keine grösseren Fortschritte ermöglichten, hat die Einführung eines kantonalen Mindestlohns wirkliche Schritte nach vorne gebracht.

Heute wollen die Arbeitgeberverbände, insbesondere der Verband des Gastgewerbes, diese sozialen Fortschritte im Namen des Schutzes der Sozialpartnerschaft zunichtemachen. Eine Motion von Ständerat Erich Ettlín wurde angenommen. Sie zielt darauf ab, die Reichweite der kantonalen Mindestlohnbestimmungen einzuschränken, indem die Branchen, die von einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag abgedeckt werden, von dessen Geltungsbereich ausgenommen werden.

Im Falle der Annahme dieses Antrags würde in Genf nicht weniger als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die direkt vom Mindestlohn begünstigt wurden, Lohnkürzungen erleiden!

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Kantonale Mindestlöhne sollen existenzsichernde Löhne gewährleisten. Es wäre nicht nur absurd, sondern ein sozialpolitischer Affront, wenn durch GAV Löhne unter den Mindestlöhnen zugelassen würden, von denen man nicht leben kann. Der SGB bekämpft diesen Missbrauch der GAV zur Prekarisierung. Der SGB setzt sich mit den am meisten betroffenen Verbänden und kantonalen Bündeln für die Ablehnung der Gesetzesvorstösse, welche eine Aushebelung der Kantonalen Mindestlöhne bezwecken. Bereits erfolgreich gebodigt wurde die Motion Baumann.

Kongress-Antrag 2: Gewerkschaft Unia

Kündigungsschutz

Der SGB erarbeitet eine eidgenössische Initiative für einen besseren Kündigungsschutz. Er bereitet einen Textentwurf für die Delegiertenversammlung vor.

Begründung AntragsstellerIn

Jahrelange Kampagnen für einen verbesserten Kündigungsschutz, insbesondere für Personalvertreter:innen und Gewerkschaftsaktivist:innen, haben zu keinem befriedigenden Ergebnis geführt. Und das, obwohl die Schweiz im internationalen Vergleich hinterherhinkt und am Pranger steht. Trotz der Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 87 und 98 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) hat sich die Schweiz noch immer nicht verpflichtet, Gewerkschaftsmitglieder, Mitglieder von Personalkommissionen, Mitglieder in Stiftungsräten von Pensionskassen, aber auch Arbeitnehmende im Allgemeinen angemessen vor jeder Form von diskriminierenden Handlungen zu schützen, die ihr Vereinigungsrecht beeinträchtigen könnten. Ebenso ist der Schutz der Arbeitnehmenden vor Massenentlassungen nach wie vor viel zu schwach. Auf der Grundlage dieser Verpflichtungen muss ein umfassender Kündigungsschutz endlich Realität werden. Es braucht einen besonderen Schutz für Personalvertreter:innen und Gewerkschaftsaktivist:innen, aber auch für Arbeitnehmende, die Gefahr laufen, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden, wie Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub, ältere Arbeitnehmer:innen oder Personen mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus, sowie einen besseren Schutz gegen Massenentlassungen. Missbräuchliche Entlassungen müssen härter bestraft werden und es müssen die Voraussetzungen für die Annullierung von Kündigungen geschaffen werden.

*Stellungnahme des Vorstandes: **zur Prüfung entgegennehmen.***

Begründung

Es läuft bis im Herbst die Mediation des Bundesrates unter der Leitung von Franz Steinegger. Dieser hat den Auftrag, bis spätestens Ende Jahr Vorschläge für eine Gesetzesänderung zu machen, welche den Kündigungsschutz endlich verbessert. Es soll auf diese Vorschläge und dem anschliessenden Prozess gewartet werden, um zu entscheiden, welche nächsten Schritte für die oben erwähnten Arbeitnehmenden-Kategorien am zielführendsten sind. Für ältere Arbeitnehmende hat sich gerade im Bereich der Rechtsprechung einiges bewegt.

Kongress-Antrag 3: Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer endlich vor Kündigungen schützen!

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund setzt sich für die Lancierung einer Initiative zur Ausweitung des gesetzlichen Kündigungsschutzes ein.

Begründung AntragsstellerIn

Auf ihrem letzten Kongress stimmte die Unia für den Grundsatz einer Initiative «über eine Ausweitung des gesetzlichen Kündigungsschutzes». Die CGAS unterstützt diese Forderung und ruft den SGB auf, es ihr gleich zu tun. Der praktisch inexistenten Kündigungsschutz in der Schweiz führt zu einem permanenten Druck auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und fördert eine allgemeine Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse.

Seit dem Inkrafttreten des neuen Arbeitsvertragsrechts im Jahr 1971 konnten keine wesentlichen Fortschritte im Bereich des materiellen Kündigungsschutzes erzielt werden. Seit 1989 haben sich die Bestimmungen zu missbräuchlichen Kündigungen mit Ausnahme der Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes nicht mehr weiterentwickelt.

Der fehlende Schutz vor gewerkschaftsfeindlichen Entlassungen ist ein erhebliches Hindernis für den Gewerkschaftsaufbau und eine Verletzung der helvetischen Demokratie. Zur Erinnerung: 2019 setzte die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) die Schweiz auf die schwarze Liste der Länder, die die Gewerkschaftsrechte nicht respektieren, insbesondere aufgrund des fehlenden Schutzes vor gewerkschaftsfeindlichen Entlassungen. Nur zwei weitere europäische Länder standen auf dieser Schandliste: Griechenland und Weißrussland. Inzwischen wurde die Schweiz auf Antrag des SGB von der Liste gestrichen, im Gegenzug eines Versprechens vonseiten des Bundesrates, eine Diskussion mit den Sozialpartnern zu diesem Thema zu führen. Vier Jahre später hat sich die Situation nicht geändert.

*Stellungnahme des Vorstandes: **zur Prüfung entgegennehmen***

Begründung

Begründung siehe oben Ziff. 2.

Kongress-Antrag 4: PVB

Virtuelle Zugangsrechte

Sachverhalt:

Im Rahmen der Pandemie wurde der direkte Kontakt und Austausch zu den Arbeitnehmenden stark eingeschränkt, so dass das durch die Koalitionsfreiheit garantierte Zugangsrecht der Gewerkschaften stark in Mitleidenschaft gezogen wurde. Die Corona-Pandemie beschleunigte die Digitalisierung der Arbeitswelt und führte zu einer Verlagerung der betrieblichen Arbeitsplätze vermehrt zum Homeoffice. Diese neueren Formen der Arbeitsorganisation wie Homeoffice, Cloud-Work und ganz allgemein die durch die Digitalisierung beschleunigte zunehmende Verwischung der Grenzen zwischen Arbeitsort und Wohnort sowie Arbeitszeit und Freizeit führen dazu, dass der Betrieb im klassischen Sinne gar nicht mehr der Ort ist, wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für gewerkschaftliche Informationen sinnvollerweise zu erreichen sind (Kurt Pärli / Laura Kunz, «Besprechung des Urteils des Bundesgerichts 2C_499/2015 vom 6.9.2017, BGE 144 I 50», in ZSR 2019 I, S. 573). Die Ausgestaltung des Zutrittsrechts der Personalverbände und Gewerkschaften zum Betrieb muss daher den Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung tragen. Virtuelle Zugangsrechte bekommen durch die digitale Arbeitsorganisation eine immense Bedeutung. (Luca Cirigliano, «Elektronische Zutrittsrechte für die Gewerkschaften», in Plädoyer 4/2021, S. 42).

Daher fordern wir ein Zugangsrecht, das sich der modernen und mehrheitlich virtuellen Arbeitsumgebung anpasst, ohne dabei die analoge Präsenz vor Ort zu vergessen.

Forderungen:

- Die SGB Verbände streben Lösungen für die Gewährleistung der virtuellen Zugangsrechte an.
- Die SGB Verbände setzen sich ein die gesetzlichen Grundlagen in Bund und Kantonen für die virtuellen Zugangsrechte zu schaffen.
- Sie sorgen für eine Verankerung in den GAV und in den Normalarbeitsverträgen in den Sozialpartnerschaften.

Begründung AntragsstellerIn

Die Informations- und Zutrittsrechte der Personalverbände zum Arbeitsplatz der Arbeitnehmenden lassen sich direkt aus der Bundesverfassung in Art. 28 BV ableiten. Die kollektive Komponente der Koalitionsfreiheit schützt das Recht der Gewerkschaften und Personalverbände, ihre Tätigkeit frei auszuüben und das Recht, sich zusammenzuschliessen. Zu den Aktivitäten gehören die Gewinnung neuer Mitglieder, die Pflege der Beziehungen zu den Mitgliedern sowie alle Aktivitäten, die geeignet sind, den operativen Charakter des Zusammenschlusses zu erhalten und die eigenen Ziele zu verfolgen. Um die tatsächliche Ausübung der Koalitionsfreiheit zu ermöglichen, fallen als unverzichtbare Komponente auch die diesbezüglichen Zutritts- und Informationsrechte der Personalverbände und Gewerkschaften zum Unternehmen darunter (Luca Cirigliano, «Elektronische Zutrittsrechte für die Gewerkschaften», in Plädoyer 4/2021, S.42). Ausgehend davon, dass die Koalitionsfreiheit im Wesentlichen ein Abwehrrecht gegenüber dem Staat darstellt und diesen verpflichtet, die gewerkschaftliche Tätigkeit zu ermöglichen, erachtet auch das Bundesgericht den Schutz der gewerkschaftlichen Arbeit als unabdingbar für die Existenz der Gewerkschaften bzw. der Personalverbände sowie die materielle Verwirklichung der

Koalitionsfreiheit in seinen Grundzügen (vgl. BGE 144 I 50 E. 5.3.1 und 5.3.2). Dabei ruft es in Erinnerung, dass sich Gewerkschaften nur dann auf die Koalitionsfreiheit berufen können, wenn sie als Sozialpartner anerkannt werden.

Für die Gewährleistung einer «ausreichenden Repräsentativität» sei die Anwerbung neuer Mitglieder und die Kontaktpflege mit den bestehenden Mitgliedern gerade immanente Voraussetzung. Ansonsten, so das Bundesgericht, «würde es sich um eine rein formale Freiheit handeln (BGE 144 I 50 E. 5.3.2). Das Bundesgericht hielt weiter fest, dass der Zutritt zu den Gebäuden des Staates, der sowohl Arbeitgeber als auch Eigentümer ist, zum Zweck der Mitgliederpflege bzw. Mitgliederakquise im öffentlichen Sektor einen wesentlichen Bestandteil der Koalitionsfreiheit bilde (BGE 144 I 50 E. 5.4). Gemäss dem Bundesgericht findet der Zutritt von Gewerkschaften zu öffentlichen Gebäuden seine Stütze nicht nur in Art. 28 BV, sondern auch in den ILO-Übereinkommen 87 und 98, welche ihrerseits in Art. 11 EMRK und Art. 22 UNO-Pakt II konkretisiert werden (BGE 144 I 50, E. 5.3.3.1).

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Der SGB führt seine Grundlagenarbeit weiter in diesem Bereich und stellt die Resultate den Verbänden und der juristischen Öffentlichkeit zur Verfügung. Die Verbände setzen diese im Rahmen ihrer betrieblichen Verhältnisse.

Kongress-Antrag 5: Gewerkschaft Unia

«Mehr Zeit zum Leben» – Für eine Verkürzung der Arbeitszeiten

Der SGB führt eine Kampagne zur Verkürzung der Arbeitszeiten.

Begründung AntragsstellerIn

Der Kampf um die Arbeitszeiten der Zukunft ist längst eröffnet. Von Bürgerlichen und Arbeitgebern durchgesetzte oder geforderte Flexibilisierungen gehen zu Lasten der Beschäftigten oder aber dehnen die Arbeitszeiten durch die Hintertüre aus. Gleichzeitig nehmen Arbeitsintensität und -tempo stetig zu, was der Gesundheit der Arbeitnehmenden schadet und das Unfallrisiko erhöht.

Setzen wir dieser Entwicklung etwas entgegen und kämpfen wir für eine Verkürzung der Arbeitszeiten! Die Reduktion wöchentlicher Arbeitszeiten, mehr Ferien- und Urlaubstage sowie Vorruhestandsmodelle zur Reduktion der Lebensarbeitszeit sind Möglichkeiten, mit denen wir je nach Branche ansetzen können.

Jüngste Entwicklungen zeigen, dass dieser Weg in die Zukunft weist. Vielerorts werden Experimente zur Verkürzung der Arbeitszeiten durchgeführt und im benachbarten Ausland waren Arbeitskämpfe sowohl um kürzere wöchentliche Arbeitspensen wie auch um neue Ansätze wie Lohn-Zeit-Optionen erfolgreich und haben zudem zur Stärkung der Gewerkschaften beigetragen. Die steigende Produktivität legitimiert die Forderungen nach «mehr Zeit zum Leben» und die Debatten um die gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie um die notwendige Transformation der Arbeitswelt angesichts der Klimakrise verleihen ihr zusätzlich Aufwind. Der SGB darf dieses Momentum nicht verpassen, sondern soll es auch in der Schweiz aktiv nutzen.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Die Entwicklung bei den Arbeitszeiten geht seit einiger Zeit in die falsche Richtung. Der SGB wird nach dem Kongress die gewerkschaftliche Strategie dazu festlegen. Verschlechterungen beim Arbeitsgesetz wird der SGB wie bisher – erfolgreich - bekämpfen.

Kongress-Antrag 6: syndicom

Mit Arbeitszeitverkürzung die Verteilung der Arbeit sozialpartnerschaftlich neu gestalten

Für eine neue Verteilung der Arbeit fordern wir:

- Die sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen sollen auch in Zukunft die Schrittmacher des Fortschritts bei den Lohn- und Arbeitsbedingungen sein. Gesamtarbeitsverträge stehen deshalb im Zentrum unserer Gewerkschaftsarbeit.
- Lebensabschnittsgerechte Arbeitszeitmodelle sind mit den Sozialpartner:innen zu diskutieren und zu vereinbaren.
- In Gesamtarbeitsverträgen sollen einkommensneutrale Verkürzungen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit angestrebt werden. Damit Arbeitnehmende künftig mehr arbeitsfreie Zeit haben.

Begründung AntragsstellerIn

Arbeit ist ein wichtiger Teil unseres Lebens. Viele von uns machen sie gerne. Gerade in unseren Branchen identifizieren wir uns sehr stark mit ihr. Pöstler:innen blutet das Herz, wenn ein Paket zu spät geliefert wird. Swisscom-Techniker:innen sind traurig, wenn das Internet zusammenbricht. Stolze Drucker:innen und Polygraf:innen nehmen es fast persönlich, wenn auf einem bedruckten Papier ein Fehler ist.

Aber unser Verhältnis zur Arbeit hat sich auch stark verändert. Die fortschreitende Digitalisierung bringt neue Tätigkeiten und spannende Beschäftigungsmöglichkeiten mit sich, andererseits nehmen Überwachungstendenzen sowie Druck und Stress durch die Verdichtung der Arbeit zu. Dazu kommt die Entgrenzung der Arbeit: Gerade auch bei der Arbeit im Homeoffice, die zahlreiche Vorteile für Arbeitnehmende mit sich bringen kann, besteht die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen – tendenziell werden weniger Pausen gemacht. All das hat Folgen: Gefahr von Burnout, gesundheitlichen Problemen, Unfällen, Berufskrankheiten. Regelmässige Mehrstunden steigern zudem das Risiko von Herzinfarkten und Hirnschlägen.

Wer es sich leisten kann, arbeitet heute schon Teilzeit – vermehrt auch Männer. Gleichzeitig werden viele prekarierte Stellen nur noch an Teilzeitmitarbeitende vergeben. In Familien mit Kindern sind es meist Frauen, die Teilzeit arbeiten, weil sie Beruf sowie Haus- und Betreuungsarbeiten aneinander vorbeibringen müssen – auch weil bezahlbare Plätze in Kindertagesstätten fehlen. Als Folge haben sie ein tieferes Einkommen, tiefere Renten und schlechtere Karrierechancen.

Wir beschäftigen uns intensiv mit diesen Themen und setzen uns bei unseren Sozialpartner:innen für fortschrittliche Lösungen ein. Ein wichtiger Teil der Lösung ist die Arbeitszeitverkürzung: Wer weniger lange arbeitet, ist besser ausgeruht, konzentrierter, dadurch produktiver und kann so qualitativ bessere Arbeit leisten. Wenn die Arbeit auf mehr Arbeitnehmende verteilt wird, können diese die Arbeit besser mit Familie und privaten Engagements vereinbaren.

In der Schweiz ist die letzte Welle der Arbeitszeitverkürzung nun schon mehr als drei Jahrzehnte her. Damals wurde die 40- bis 42-Stundenwoche zum Standard. Wir brauchen eine neue Welle.

Und das nicht nur für unsere Gesundheit und Familien. In den letzten drei Jahrzehnten stieg die Arbeitsproduktivität um 35%, das Bruttoinlandprodukt pro Kopf um 25%. Die Reallöhne wurden aber nur um 15% erhöht. Dieser Produktivitätsfortschritt ist auch eine Folge der Digitalisierung. Wir müssen nun einfordern, dass die Arbeitnehmenden an diesen Digitalisierungsgewinnen beteiligt werden. Wir haben nun die einmalige Chance, heute die Arbeitswelt der Zukunft mitzugestalten.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Die politisch-parlamentarische Lage bleibt in Fragen rund um die Arbeitszeiten angespannt. Umso mehr ist der Königsweg der Arbeitszeitverkürzungen in der Sozialpartnerschaft zu suchen und es sind branchen-angepasste Lösungen zu finden. Etwa in Form von höheren Ferienansprüchen, durch Senkungen der Wochenarbeitszeiten oder das Offerieren von attraktiven freiwilligen Teilzeitmodellen.

Kongress-Antrag 7: Gewerkschaft Unia

Kampf der Uberisierung des Arbeitsmarktes!

Der SGB bekämpft Geschäftsmodelle à la Uber/Uber eats und wehrt sich gegen die Einführung eines «dritten Status» (Motion Nantermod, 22.3630) zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbsarbeit. Dagegen setzt er sich für Gesetzesgrundlagen ein, die bei Plattformarbeit ein Anstellungsverhältnis vermuten, solange die Plattform nicht das Gegenteil beweist (Umkehr der Beweislast). Die SGB-Gewerkschaften verpflichten sich, in ihren GAVs zu verhindern, dass Unternehmensrisiken auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Das heisst z.B, dass die SGB-Gewerkschaften davon absehen, Arbeitszeitmodelle zu fördern, die im Wesentlichen auf Arbeit auf Abruf beruhen und die Beschäftigten systematisch um Arbeitsstunden konkurrieren lassen.

Begründung AntragsstellerIn

Plattformunternehmen versuchen, die unternehmerischen und sozialen Risiken auf ihre Angestellten abzuwälzen. Plattform-Arbeitende sollen mit ihrer Flexibilität und Leistung die fluktuierende Nachfrage auffangen und die Profite steigern. Gleichzeitig werden die Kosten des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der sozialen Absicherung von Risiken wie Alter, Krankheit und Unfall weggespart. Fehlende Beiträge an die Sozialversicherungen sind nicht nur eine Belastung für die Arbeitnehmer:innen, sondern auch für die Allgemeinheit, die diese Risiken längerfristig ohne Beteiligung der Arbeitgeberseite abfedern muss.

Scheinselbständigkeit, Schwarzarbeit und Arbeitsverträge ohne Einkommensgarantie sind gängige Praktiken der Plattformen, um Arbeitgeber-Verpflichtungen zu umgehen und das unternehmerische Risiko auf die Arbeitnehmenden abzuwälzen. Die rechtlichen Mittel auf Seiten der Arbeitnehmer:innen erschöpfen sich dabei in langwierigen und teuren Gerichtsprozessen. Deshalb braucht es neben einem verbesserten Vollzug der bestehenden Gesetze eine gesetzliche Vermutung, welche die Plattformbeschäftigten von Amts wegen als unselbständig Erwerbstätige betrachtet.

Andererseits ist es von entscheidender Bedeutung, die Uberisierung des Arbeitsmarktes nicht durch GAVs zu unterstützen, die Praktiken bestätigen, die darin bestehen, das unternehmerische Risiko auf die Arbeitnehmenden zu übertragen, z. B. durch die Einführung von Arbeitszeit-, Planungs- und Entschädigungsmodellen, die auf einem systematischen Wettbewerb zwischen den Arbeitnehmern beruhen.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Das Sekretariat verfolgt die Lobbyarbeit gegen die Liberalisierung und Schwächung der Sozialversicherungen weiter und setzt sich dafür ein, dass Plattformbeschäftigte als Arbeitnehmende anerkannt werden. Die GAV-Politik wird von den Verbänden umgesetzt.

Kongress-Antrag 8: RentnerInnen-Kommission des SGB

Endlich verfassungsgemässe Renten!

Das SGB-Sekretariat soll berechnen und begründen, wie eine verfassungsgemässe Rentenhöhe der AHV zusammen mit der 2. Säule konkret aussehen würde und den SGB-Gremien darüber laufend berichterstaten.

Begründung AntragsstellerIn

Gemäss Art. 112 der Bundesverfassung muss die AHV-Rente den *«Existenzbedarf angemessen decken»* und gemäss Art. 113 sollten beide Säulen der Altersvorsorge zusammen den Rentnerinnen und Rentnern die *«gewohnte Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglichen»*. Beide Ziele sind nicht annähernd erfüllt. Das kritisiert der SGB richtigerweise immer wieder. Unsere Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente knüpft an diesen Zielen an. Sie ist ein wichtiger Schritt in Richtung Existenzsicherung der AHV. Bisher fehlt die konkrete und begründete Aussage, wie hoch die verfassungsgemässe AHV-Rente sein müsste. Ebenfalls konkretisiert werden sollte das Rentenziel für beide Säulen zusammen. Auch wenn diese Zahlen politisch nicht sofort realisiert werden können, dürften sie uns auf dem Weg zum Ziel viel helfen. Denn die Verfassungsziele sind nicht aus der Luft gegriffen, sondern beruhen nicht nur vor 50 Jahren, als sie formuliert wurden, sondern auch heute noch auf sehr realen, materiellen Bedürfnissen. Dass sie noch immer nicht erfüllt sind, ist ein sozialpolitischer Skandal. Die Differenz zwischen Verfassungsziel und Rentenrealität anschaulich zu benennen, ist eine grosse Hilfe auf dem Weg dahin.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme.***

Begründung

Es ist unbestritten, dass die Renten zu tief sind. Die Kaufkraft der RentnerInnen ist stark unter Druck und es wird entscheidend, hier eine Trendwende zu erreichen. Dabei orientiert sich der SGB an den Verfassungsgarantien, welche konkretisiert und realisiert werden müssen. Das Sekretariat schlägt den Gremien vor, wann und in welcher Form die Berechnungen vorgenommen werden.

Kongress-Antrag 9: Gewerkschaft Unia

Für eine soziale Schweiz in einem sozialen Europa

Der SGB entwickelt eine europapolitische Offensive, welche die Interessen der Arbeitnehmenden ins Zentrum stellt. Die Kampagne verbindet die Forderung nach einem starken Schweizer Lohnschutz mit der Einsicht, dass die Übernahme fortschrittlicher EU-Rechte der breiten Bevölkerung nützt und zugleich die Basis für eine rasche Normalisierung der Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU schafft.

Begründung AntragsstellerIn

Der SGB schärft seine europapolitische Position mit einer langfristig ausgerichteten Kampagne, welche den Bundesrat auffordert, die Verhandlungen mit der EU auf die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmenden zu bauen. Statt wirtschaftliche Standortkonkurrenz zu forcieren, soll er die Übernahme von fortschrittlichem EU-Sozial und Arbeitsrecht vorbereiten. Das würde die Lage der Arbeitnehmenden in der Schweiz verbessern und gleichzeitig die sozialverträgliche Integration der Schweiz in den europäischen Binnenmarkt vertiefen helfen.

Konkret betrifft dies die Kernbestimmungen folgender bereits bestehender EU-Regulierungen: Aufenthaltssicherheit für EU-BürgerInnen in der Schweiz (Unionsbürgerrichtlinie), Equal pay im Personalverleih (Richtlinie über Leiharbeit), Verbesserung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mit einem Recht auf «Stopp bei Gefahr», die Arbeitszeitrichtlinie (Anrechnung von Bereitschaftsdiensten als Arbeitszeit) sowie die Richtlinie «Mitwirkung im Betrieb». Ausserdem Bundesrat soll der Bundesrat die Übernahme der neuen EU-Mindestlohnrichtlinie in Angriff nehmen und dementsprechend eine GAV-Vertragsabdeckung von mindestens 80% und einen Mindestlohn von mindestens 60% des Medianlohns anstreben. Zudem soll der Bundesrat die Verabschiedung noch hängiger Richtlinien für Lohn-gleichheit, gegen falsche Selbständigkeit in Plattformarbeit sowie für eine stärkere Unternehmensverantwortung antizipieren und sich zu einer Übernahme der sozialen Kernelemente bekennen.

Zur Normalisierung der Beziehungen beitragen würden auch folgende Schritte: ALV-Beiträge für EU-GrenzgängerInnen, welche in der Schweiz ALV-Beiträge zahlen. Eine verstärkte Zusammenarbeit mit bzw. einen Beitritt zur Europäische Arbeitsagentur (ELA) und zur Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound). Eine Verstetigung der schweizerischen Kohäsionsleistungen u.a. auch im Rahmen des europäischen «Green Deal» respektive «Fit for 55» und mit der Finanzierung der Plattform «RebuildUkraine». Wir fordern den Bundesrat auf, entsprechende Schritte einzuleiten.

Die bilateralen Beziehungen müssen auch institutionell weiterentwickelt werden. Welche Lösung auch immer gefunden wird, sie muss starke Massnahmen zur Abfederung des Lohndrucks enthalten, damit sie mehrheitsfähig ist. Denn angesichts des Lohngefälles innerhalb Europas braucht es in einem europaweit offenen Arbeitsmarkt für die Schweiz besondere Schutzmassnahmen und mehr Kontrollen. Ein wirksamer Schutz gegen Lohndumping ist aus Sicht der Arbeitnehmenden in der Schweiz – unabhängig von welcher Herkunft – zwingend, sonst verschlechtern sich ihre Arbeitsbedingungen und die Löhne sinken. Deshalb verteidigen die europäischen Gewerkschaften die Flankierenden Massnahmen der Schweiz mit. Der Bundesrat muss darum alle Versuche, den Lohnschutz zu verschlechtern, zurückweisen.

Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme**

Begründung

Der SGB setzt sich gemeinsam mit seinen Schwestergewerkschaften in Europa dafür ein, dass sich die Lage der Arbeitnehmenden in Europa verbessert. Dazu gehören ein wirksamer Lohnschutz, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Rechte.

Kongress-Antrag 10: Gewerkschaftsbund Kanton Bern (GKB)

Eigenständiger Lohnschutz sicherstellen

Der SGB hält an einem eigenständigen Lohnschutz mit umfangreichen Kontrollen fest. Dazu gehört auch eine angemessene Vorankündigungsfrist wie in den flankierenden Massnahmen festgelegt. Sie ist eine zentrale Voraussetzung, damit Lohnkontrollen effizient und risikobasiert durchgeführt werden können. Ausnahmen von der vorgegebenen Frist sind etwa bei Notfällen möglich.

Begründung AntragsstellerIn

Die Wirtschaft braucht zusätzliche Arbeitskräfte aus dem Ausland. Mit den bilateralen Verträgen kann sie im gesamten Raum der EU Personal rekrutieren. Allerdings ist das Lohngefälle zwischen der Schweiz und den EU-Staaten erheblich und die Gefahr von Lohndumping gross. Zum Schutz der Beschäftigten in der Schweiz wurden die flankierenden Massnahmen eingeführt. Ohne wirksame Kontrolle gegen Lohndumping wäre die Personenfreizügigkeit in der Schweiz nicht mehrheitsfähig gewesen.

Beim Kontrollregime wurde eine achttägige Voranmeldung für entsandte Arbeitskräfte eingeführt. Diese soll den Kantonen und Behörden die Gelegenheit geben, effizient und risikobasiert zu agieren. Gegen diese Massnahme gibt es in der EU Widerstand. Ein institutionelles Rahmenabkommen hätte es möglich gemacht den Lohnschutz der Schweiz einer Überprüfung zu unterziehen. Dagegen haben wir uns gewehrt.

Auch im Inland wird versucht die 8-Tage-Regelung aufzuweichen. Der Hinweis auf technische Möglichkeiten greift allerdings zu kurz. Ein eigenständiger Lohnschutz muss im Zusammenhang mit den Verhandlungen mit der EU gesehen werden. Technische Eingeständnisse sind nicht angebracht, solange es keine fundamentale Anerkennung unseres Dispositives gegen Lohndumping gibt.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Die Flankierenden Massnahmen sind einer der grossen Fortschritte beim Schutz der Arbeitnehmenden in der jüngeren Geschichte. Der SGB vertritt den Standpunkt, dass der eigenständige Lohnschutz gesichert werden muss. Um wirksame Kontrollen machen zu können, braucht es auch ein gut funktionierendes Meldeverfahren, damit die Kontrolleurinnen und Kontrolleure zur richtigen Zeit am richtigen Ort sind.

Kongress-Antrag 11: VPOD / unterstützt vom PVB

Gerechte Steuern für einen starken Service public!

Unser Ziel ist eine demokratische Gesellschaft ohne Diskriminierung, in der alle Menschen sich entfalten und am Wohlstand teilhaben können, eine Gesellschaft, die soziale Sicherheit, eine gesunde Umwelt und Frieden gewährleistet. Die Gemeinwesen des Bundes, der Kantone und Gemeinden brauchen genügend und gerecht erhobene Steuereinnahmen, damit ein gut ausgebauter und funktionierender Service public für alle Menschen des Landes zur Verfügung steht. Die Körperschaften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden sind auf ausreichende und gerecht erhobene Steuereinnahmen angewiesen, um Umverteilungsmechanismen zu finanzieren und allen Einwohnerinnen und Einwohnern des Landes einen gut ausgebauten und funktionierenden öffentlichen Dienst zur Verfügung stellen zu können

Wer hat, soll geben

Wer viel besitzt und viel verdient, soll auch viel an die Aufgaben des Gemeinwesens beitragen – denn sie oder er verdankt Besitz und Einkommen insbesondere einem funktionierenden Gemeinwesen. Dieser «Grundsatz der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit» ist in Artikel 127 der Bundesverfassung verankert, wird in vielen Steuergesetzen aber nicht konsequent umgesetzt oder gar ganz missachtet.

- Steuertarife müssen progressiv ausgestaltet werden.
- Das Existenzminimum bleibt steuerfrei.
- Die stark progressiv ausgestaltete Direkte Bundessteuer ist die sozialste Steuer, weil sie grosse Einkommen und Vermögen viel stärker belastet. Diese Steuer darf keinesfalls reduziert oder durch indirekte Steuern ersetzt werden
- Auch kantonale Steuertarife müssen progressiv ausgestaltet werden, kleine Einkommen müssen entlastet, grosse Einkommen und Vermögen müssen belastet werden.
- Flat-Tax-Projekte ohne Progression verletzen den Verfassungsgrundsatz und sind als unsozial abzulehnen.
- Auf Steuerabzüge ist, wenn immer möglich, zu verzichten, denn sie begünstigen wohlhabende SteuerzahlerInnen ungleich stärker (degressive Wirkung).
- Indirekte Steuern wie die Mehrwertsteuer sind nicht progressiv ausgestaltet, direkte Steuern dürfen nicht durch indirekte ersetzt werden.
- Wir bekämpfen die wiederholten und penetranten Steuergeschenkvorlagen der bürgerlichen Parteien für Reiche, angefangen bei der Stempelsteuervorlage (gescheitert im Februar 2022), weiter mit der Teilabschaffung der Verrechnungssteuer auf Obligationen (Referendum im März 2022 eingereicht)

Breite Bemessungsgrundlage – Steuerschlupflöcher beseitigen

Grosse Vermögen und viele Einkommen werden heute steuerlich nur teilweise oder gar nicht erfasst, viele Unternehmungen profitieren von systematischem Steurdumping. Das Schliessen der

Steuerschulplöcher verteilt die Steuerlast auf mehr und auf reiche Schultern – und entlastet die mittleren und kleinen Einkommen.

- Zins- und Kapitaleinkommen, Dividenden, Kapitalgewinne, Immobilienerträge müssen gleich wie Lohneinkommen erfasst und besteuert werden.
- Erhalt und Verschärfung der Vermögensteuer für Superreiche und Oligarchen, einheitliche Steuerfreibeträge für kleine Vermögen
- Wir bekämpfen die Abschaffung der kantonalen Erbschaftssteuern und fordern eine national harmonisierte Erbschaftsteuer oder eine nationale Erbschaftsteuer.
- Abschaffung der Pauschalbesteuerung von Superreichen und Oligarchen, wie sie in einigen Kantonen immer noch besteht.
- Alle Steuerabzüge müssen sozial ausgestaltet sein, indem realistische Steuerfreibeträge als fixe Frankenbeträge definiert werden, keine prozentualen Abzugsmöglichkeiten.
- Wir fordern eine stärkere Harmonisierung der kantonalen und kommunalen Steuern und namentlich eine Verstärkung des NFA dahingehend, dass Kantone lediglich unterstützt werden, wenn ihre strukturelle Ressourcenbasis unterdurchschnittlich ist, nicht aber für mangelnde Steueraus schöpfung. Weiter sind für alle Steuerarten nationale Mindestsätze festzulegen, die das unproduktive gegenseitige Abgraben der Ressourcen unterbinden helfen.
- Die Unternehmenssteuern müssen gesamtschweizerisch angehoben und harmonisiert werden. Die internationale Mindestbesteuerung gemäss OECD-Vorgaben muss umgesetzt werden.
- Beseitigung aller Steuerschlupfinstrumente wie beispielsweise steuerfreie Aufwertung stiller Reserven bei Statusgesellschaften oder Abzüge für Bestechungsgelder.
- Die Unternehmenssteuern müssen klar über die internationalen Standards hinaus erhöht werden. Es braucht einen neuen Impuls für die "Mindestbesteuerung...". Die internationale Mindestbesteuerung nach den Richtlinien der OECD muss ohne "kompensatorische" Massnahmen umgesetzt werden.
- Die Abschaffung der Steuerhinterziehungsgeheimhaltung gegenüber ausländischen Steuerämtern muss auch in der Schweiz gelten, Steuerhinterziehung muss als Steuerbetrug behandelt werden und entsprechende Auskunftspflichten der Banken und Finanzinstitute müssen eingeführt werden.
- Vereinfachung des Steuereinzuges durch Quellenbesteuerung.
- Genügende Ressourcen für Kontrolle und Durchsetzung der Steuerpflicht.

Internationale Steuergerechtigkeit

- Reichtum muss dort versteuert werden, wo er geschaffen wird.
- Abschaffung der Instrumente für internationale Steuervermeidung, z.B. Patentboxen
- Umsetzung der internationalen Vorgaben, insbesondere der Mindestbesteuerung der Unternehmungen
- Unterstützung und koordinierte Umsetzung einer internationalen Finanztransaktionssteuer

- Übernahme der internationalen Transparenz-Standards
- möglichst weitgehende Übernahme internationaler Steuerstandards
- Bekämpfung der Geldwäscherei

Individualbesteuerung unabhängig vom Zivilstand

- Der Zivilstand darf keinen Einfluss auf die steuerliche Behandlung haben. Bei einem Systemwechsel muss das Steuersubstrat erhalten bleiben.
- Die Unterhaltspflichten von Elternteilen sind mit höheren Kinderzulagen und mit Kindergutschriften auf der Steuerrechnung statt mit Lohnabzügen zu berücksichtigen (so umgesetzt im Kanton BL: auf der Steuerrechnung erfolgt ein Kinder-Abzug von 750 Franken, was kleine Einkommen entlastet und für Grossverdiener kaum ins Gewicht fällt).

Lenkungsabgaben und Steuern auf Energie

- Die Erhaltung der Lebensgrundlagen erfordert dringend eine Energiewende und einen raschen ökologischen Umbau der Wirtschaft. Dies muss vorrangig durch öffentliche Investitionen, die Festlegung verbindlicher Standards und die Einbeziehung von Umweltkosten in die Preise erreicht werden. Generell sollten Anreizsteuern vermieden werden, da sie vor allem auf die Ärmsten abzielen und eine Form von "Verschmutzungslizenzen" für die Reichsten darstellen.
- Die externen Kosten müssen in alle Preise integriert werden, insbesondere in die Energiepreise.
- Lenkungsabgaben müssen direkt zurückerstattet oder indirekt durch soziale Abfederung kompensiert werden (z.B. Senkung der Krankenkassenprämien).

Stellungnahme des Vorstandes: Annahme

Begründung

Die Steuerpolitik bei Bund und Kantonen wird – trotz gewonnenen Referenden – von einer Senkungslogik dominiert. Der SGB setzt sich für eine gerechte Besteuerung ein, welche auch einen guten Service Public ermöglicht.

Kongress-Antrag 12: Gewerkschaftsbund Kanton Bern (GKB)

Soziale Einheitskasse statt teurer Scheinwettbewerb

Der SGB wird beauftragt die Lancierung einer Volksinitiative zur Einführung einer Einheitskrankenkasse zu prüfen.

Begründung AntragsstellerIn

Die Prämien bei den Krankenkassen steigen ungebrochen.

Der Leistungskatalog im obligatorischen Bereich der Krankenkassen ist für alle Kassen gleich.

Die Kassen investieren trotzdem umfangreiche Mittel in die Werbung, denn die obligatorischen Versicherungen dienen als Zugang zum finanziell lukrativen Markt der Zusatzversicherungen.

Zudem führt eine Vielzahl von Krankenkassen zu aufgeblähten Verwaltungsstrukturen. Die Führungsorgane lassen sich zumeist sehr gut bezahlen. Auch haben sie erhebliche Bedürfnisse bezüglich Repräsentation ihrer Kassen, was sich in teuren architektonischen Lösungen bei ihren Verwaltungssitzen niederschlägt.

Demgegenüber käme eine Einheitskrankenkasse weitgehend ohne Werbung und mit einem deutlich reduzierten Verwaltungsaufwand aus. Die so eingesparten Mittel kämen den Versicherten zugute.

Zuletzt wurde eine Einheitskasse in einer Volksabstimmung vom September 2014 abgelehnt. Angesichts der angespannten Situation ist ein weiterer Vorstoss dringend notwendig. Wir sind überzeugt, dass dieser angesichts der Entwicklungen der Kosten im Gesundheitsbereich, eine bessere Chance hat, angenommen zu werden.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Zur Prüfung entgegennehmen***

Begründung

Im Rahmen der momentan im Parlament hängigen Reform «Einheitliche Finanzierung ambulant/stationär (EFAS)» droht de facto die Einführung einer Einheitskasse auf privatwirtschaftlicher Basis. Damit würde sich die - im Antrag treffend beschriebene - unhaltbare Situation des privatwirtschaftlichen Kassenwettbewerbs in der Obligatorischen Krankenpflegeversicherung noch weiter verschlechtern. Denn Erfahrungen mit privaten Monopolen in Bereichen der Grundversorgung hat die Schweiz zu Genüge, und sie sind durchwegs negativer Art.

Im Vordergrund der politischen Arbeit steht für den SGB deshalb zunächst die Bekämpfung der laufenden politischen Versuche zum Ausbau der privatwirtschaftlichen Steuerungsmacht in der Grundversicherung. Sind wir damit erfolgreich, kann der so entstandene Schwung für Überlegungen zu einer neuen Offensive für die Einführung einer öffentlichen Krankenkasse genutzt werden.

Jedoch gilt es auch, übertriebene Hoffnungen zu dämpfen: Das Problem der unsozialen Finanzierung des Gesundheitswesens lässt sich mit einer öffentlichen Krankenkasse höchstens im Ansatz lösen. Denn das Grundübel ist und bleibt die Kopfprämie, welche es möglichst bald

abzuschaffen gilt. In einem ersten Schritt kann dies über die massive Erhöhung der Prämienverbilligung geschehen (das ist der Plan unserer «10%-Initiative»), in einem zweiten Schritt braucht es aber unbedingt die Einführung einkommensabhängiger Prämien.

Kongress-Antrag 13: VPOD

Echte Versorgungssicherheit jetzt!

Der SGB setzt sich dafür ein, dass die Energieversorgung nicht länger dem Markt überlassen, sondern dem Service Public zurückgeführt wird. Weiter muss eine gewerkschaftliche Offensive sicherstellen, dass potentiell neue Arbeitsplätze im Bereich der erneuerbaren Energien mit guten Arbeitsbedingungen ausgestattet werden.

Begründung AntragsstellerIn

Der Klimawandel ist zweifellos ein vordringliches Problem, welches es zu lösen gilt. Tun wir dies nicht, zerstören wir nicht nur unsere Natur, sondern wir gefährden auch unsere Existenz auf diesem Planeten. Die dafür notwendige Energiewende bringt in Form der Energiestrategie 2050 aber eine Reihe von Herausforderungen mit sich. Wir wissen, dass wir künftig 50% mehr Strom benötigen als heute (Dekarbonisierung/Elektrifizierung), damit die Energiewende gelingt. Dafür ist es unabdingbar, dass der Aus- und Zubau erneuerbarer und neuer erneuerbarer Energien schnell vorangeht. Zuständig dafür ist per Gesetz der Markt. Wir stellen heute fest, dass dieser Aus- und Zubau nicht vom Fleck kommt. Überlassen wir es dem Markt, wird die Energiewende nicht stattfinden, und wir setzen unsere Versorgungssicherheit aufs Spiel, denn wir wissen bereits heute, dass wir ab 2025 in den Wintermonaten mit einer Stromknappheit rechnen müssen.

Der Bund ist zu verpflichten, die Energieversorgung nicht länger dem Markt zu überlassen. Dafür muss der Bund echte Fördermassnahmen und konkrete Vorhalteleistungen definieren, genauso muss die sinnlose Liberalisierung des Strommarktes endgültig vom Tisch. Weiter muss sichergestellt werden, dass die für den Zu- und Ausbau der erneuerbaren Energien erforderlichen Fachkräfte rekrutiert und ausgebildet werden. Schliesslich muss eine gewerkschaftliche Offensive sicherstellen, dass potentiell neue Arbeitsplätze im Bereich der neuen erneuerbaren Energien (v.a. Solarenergie, Windenergie) mit guten und zeitgemässen Arbeitsbedingungen ausgestattet werden – nicht wie in Deutschland, wo die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich verschlechtert wurden.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Es ist insbesondere den Gewerkschaften zu verdanken, dass der Strommarkt in der Schweiz für KleinkundInnen (das sind ungefähr 90 Prozent) bis anhin nicht liberalisiert wurde. Dies erweist sich gerade in der aktuellen Strompreis- und Stromversorgungskrise als grosser Vorteil. Dennoch spielt der Markt vor allem im Bereich der Stromproduktion heute eine viel zu grosse Rolle, was mit ein Grund dafür ist, dass der Umbau hin zu einer Versorgung mit ausschliesslich erneuerbaren Energien seit Jahren nicht vom Fleck kommt. Um dies möglichst bald zu ändern, sind kollektive Lösungen und substanzielle Investitionsprogramme gefragt. Letztere bedingen aber auch eine weitere Stärkung des Service public im Energiesektor, denn nur so kann verhindert werden, dass private Stromkonzerne auf Kosten der Allgemeinheit Gewinne einstreichen und sich dabei um die Arbeitsbedingungen und die Stromversorgungssicherheit füttern.

Kongress-Antrag 14: LGBT-Kommission des SGB

Verankerung von Antidiskriminierungsklauseln in der GAV-Politik

Die rechtliche Gleichstellung von LGBTIQ-Menschen hat sich seit dem letzten Kongress stark verbessert. So konnten mit der Erweiterung der Antirassismus-Strafnorm und der «Ehe für Alle» wichtige Errungenschaften erkämpft werden. Die rechtliche Gleichstellung ist von wenigen kleinen Unterschieden erreicht.

Diese Entwicklung spiegelt sich aber leider nicht in der GAV-Politik wieder. Grosse, wichtige, nationale und allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge kennen keine oder nur marginale Regelungen bezüglich der Gleichstellung von LGBTIQ-Arbeitnehmenden. Auf diesen Missstand hat die Kommission die Verbände schon mehrmals aufmerksam gemacht und den Verbänden auch Hilfsmittel wie Musterregelungen zur Verfügung gestellt. Die Resonanz ist ernüchternd. Das Engagement der Verbände, bei der Aufnahme von LGBTIQ-Musterklauseln in neue bzw. neu verhandelte GAV hielt sich während der vergangenen Jahre sehr in Grenzen, ebenso die Zusammenarbeit mit den - vor allem in grossen Betrieben existierenden - Netzwerken von LGBTIQ-Mitarbeitenden. Es ist daher weiterhin wichtig, dass die Sensibilisierung innerhalb der Gewerkschaftsbewegung für die Anliegen der LGBTIQ-Arbeitnehmenden gestärkt wird. Dazu können auch spezifische Schulungstage viel beitragen, wie etwa von der Unia Genf zusammen mit der LGBT-Kommission des SGB im Jahr 2019 erfolgreich organisiert und durchgeführt.

Daher fordert die LGBT-Kommission, dass die Gleichstellung von LGBTIQ-Arbeitnehmenden endlich in den Forderungskatalog bei sämtlicher GAV-Verhandlungen- oder Erneuerung aufgenommen werden.

Forderungen

- Die SGB Verbände sorgen dafür, dass eine allgemeine Antidiskriminierungsklausel in den Forderungskatalog bei sämtlichen GAV-Verhandlungen- und Erneuerungen aufgenommen wird.
- Die SGB Verbände sorgen dafür, dass die Gleichstellung von LGBTIQ-Arbeitnehmenden in den Forderungskatalog bei sämtlichen GAV-Verhandlungen- und Erneuerungen aufgenommen wird.
- Die Verbände erstatten dem SGB-Vorstand Bericht über die Aufnahme und Nichtaufnahme der oben erwähnten Forderungen
- Die Verbände bieten zusammen mit der LGBT-Kommission des SGB Weiterbildungen für das Gewerkschaftspersonal, insbesondere den Verhandlungsführenden, an.

Begründung AntragsstellerIn

Trotz vieler Fortschritte in den vergangenen Jahren ist die Arbeitswelt für LGBTIQ-Personen noch nicht gänzlich frei von rechtlichen, materiellen und gesellschaftlichen Diskriminierungen. Der SGB und seine Verbände müssen sich daher an vorderster Front für die komplette Gleichstellung von LGBTIQ -Personen einsetzen. Die dazu im Antrag gemachten Forderungen sind zu unterstützen. Die Diskriminierung von LGBTIQ -Personen in der Arbeitswelt ist auch heute noch in der Schweiz

alltägliche Realität. Laut einer Umfrage der "Fédération Genevoise des Associations LGBT" sahen sich 52% der Transmenschen, 32% der Lesben und 21% der Schwulen mit unterschiedlichen Formen der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität konfrontiert. Insbesondere für Transmenschen ist auch die materielle Diskriminierung massiv: Gemäss einer Erhebung des Transgender Network Switzerland (TGNS) wird in der Schweiz jede dritte Kündigung von Transpersonen explizit mit deren Geschlechtsidentität "begründet"; die Arbeitslosenquote von Transpersonen liegt bei rund 20% und damit um ein Vielfaches über dem Bevölkerungsdurchschnitt. In Fällen von Mann-zu-Frau-Transitionen sind Lohnanpassungen an den tieferen Frauenlohn bei gleichbleibender Kompetenz und Verantwortung besonders stossend. Auch die Resultate internationaler Studien aus Ländern, die sowohl auf der rechtlichen wie auf der gesellschaftlichen Ebene messbar LGBTIQ -freundlicher sind, haben für die Schweiz eine hohe Relevanz. So werden in Grossbritannien homosexuelle Arbeitnehmende bei gleicher Qualifikation und Erfahrung signifikant seltener auf höhere Leitungspositionen befördert als ihre heterosexuellen Kolleg:innen. In Deutschland existiert laut DIW eine deutliche Lohnlücke zwischen hetero- und homosexuellen Arbeitnehmenden: Sowohl für Frauen als auch für Männer liegt der mittlere Stundenlohn heterosexueller Arbeitnehmer:innen mehr als 2 Euro über jenem der homosexuellen Arbeitnehmer:innen.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Mit der Annahme der "Ehe für alle" wurde ein Grossteil der für LGBTIQ-Personen noch bestehenden rechtlichen Ungleichheiten beseitigt. Umso mehr kann, beziehungsweise muss der Fokus nun auf die vielen, weiterhin omnipräsenten Diskriminierungssituationen in Gesellschaft und Wirtschaft gelegt werden. Die Arbeitswelt ist dabei natürlich zentral, und damit das tatkräftige Engagement der Gewerkschaften für LGBTIQ-Arbeitnehmende. Nun muss auf GAV-Ebene in den Branchen die nötige Arbeit getan werden, um weitere Fortschritte erzielen zu können. Die Verbände nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein und müssen diese auch wahrnehmen.

Kongress-Antrag 15: Feministische Kommission

Charta für eine feministische Gewerkschaftsarbeit

Feministische Gewerkschaftsarbeit trägt zu einer egalitäreren, solidarischeren und inklusiveren Gesellschaft bei. Deshalb stehen der SGB sowie seine Verbände und Bünde für einen intersektionellen Feminismus ein und halten sich in ihrer Arbeit an folgende Grundsätze:

Inhaltliche Prämissen und Ziele der Gewerkschaftsarbeit

- 1 Die Gewerkschaften gehen von einem Arbeitsbegriff aus, der die bezahlte und unbezahlte Arbeit umfasst. Sie setzen sich für eine gleiche Verteilung dieser Arbeit zwischen Frauen und Männern sowie für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit unbezahltem Engagement ein.
- 2 Die Gewerkschaften anerkennen, dass Betreuungsarbeit eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung ist, und setzen sich dafür ein, dass diese entsprechend als Service Public organisiert und durch die öffentliche Hand finanziert wird.
- 3 Die Gewerkschaften setzen sich gemäss Beschluss des SGB-Kongresses 2018 für eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit bei gleichem Lohn ein. Politische Versuche, die Erwerbsarbeitszeit zu verlängern – z.B. durch Lockerungen des Arbeitsgesetzes oder eine Erhöhung des Rentenalters – bekämpfen sie.
- 4 Die Gewerkschaften kämpfen für angemessene Mindestlöhne, aber auch für Lohngleichheit, höhere Löhne und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere in Berufen, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden (Betreuung, Gesundheit, Reinigung, Detailhandel). Sie stellen sicher, dass alle geeigneten Massnahmen zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit und Unversehrtheit der Arbeiter:innen angewandt und beachtet werden.
- 5 Die Gewerkschaften beziehen die Themen Sexismus, Rassismus, Diskriminierung und Gewalt in ihrer Arbeit ein und bekämpfen sie in allen Formen. Sie fordern die Ratifizierung der ILO-Konvention 190 zu sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz.
- 6 Die Gewerkschaften beziehen die tatsächliche Gleichstellung in ihren GAV-Verhandlungen konsequent ein: Lohngleichheit, Kündigungsschutz bei Mutterschaft, Vorgehen bei sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt usw. müssen klar geregelt sein.
- 7 Die Gewerkschaften lehnen systematisch jede Erhöhung des Rentenalters ab und setzen sich für eine Senkung des Rentenalters für alle ein. Sie kämpfen für eine Verbesserung der Renten und gegen die rechte Rhetorik, die auf den Abbau unserer sozialen Sicherungssysteme abzielt.
- 8 Um die Prekarität von Frauen zu bekämpfen, setzen sich die Gewerkschaften für die Regularisierung von Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus ein, insbesondere in der Hauswirtschaft. Eine Arbeit = eine Aufenthaltsbewilligung!

Inklusive Funktionsweise der Gewerkschaften

- 9 Die Gewerkschaften sind inklusiv und anerkennen die Diversität der Arbeiter:innen. Gewerkschaftsarbeit darf nicht nur von Schweizer cis Männern für Schweizer cis Männer gemacht werden, sondern richtet sich nach den Bedürfnissen aller Arbeiter:innen.

- 10 Die Mitgliederbeiträge richten sich nach den effektiven wirtschaftlichen Möglichkeiten der Mitglieder.
- 11 Die Gewerkschaften sind sich ihrer eigenen Machtstrukturen bewusst und bekämpfen patriarchale und diskriminierende Mechanismen in ihrem Inneren. Bezüglich sexueller Belästigung herrscht nicht nur Nulltoleranz, sondern die Gewerkschaften geben sich auch Mittel, dieses Prinzip durchzusetzen, das sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Mitglieder betrifft.
- 12 Die Gewerkschaften entwickeln offene und partizipative Organisationsformen, in denen das Kollektiv und die Miliz genauso ihren Platz haben wie die Gewerkschaftsspitzen. Prozesse zur Entscheidungsfindung sind demokratisch und transparent. An Versammlungen und Sitzungen ist die Redezeit angemessen unter allen Teilnehmenden verteilt, ihre Organisation (insb. Zeit und Ort) nimmt Rücksicht auf Menschen mit Betreuungspflichten oder anderen ausserberuflichen Engagements.
- 13 Die Gewerkschaften sensibilisieren und schulen ihre Angestellten und ihre Mitglieder regelmässig bezüglich aller Formen von Diskriminierung und feministischer Gewerkschaftsarbeit
- 14 Alle Stellungnahmen, Kampagnen und die Kommunikation des SGB und seinen Gewerkschaften sind aus einer feministischen Perspektive, gendersensibel und nicht diskriminierend formuliert. Bei Themen, die von statutarischen Kommissionen behandelt werden, bezieht das SGB-Sekretariat diese mit ein.
- 15 Die SGB-Frauenkommission wird zur Feministischen Kommission des SGB. Diese verfügt über die erforderliche Autonomie und Macht, um eine feministische Politik innerhalb des SGB umsetzen zu können.

Gewerkschaftlicher Aktivismus

- 16 Die Gewerkschaften unterstützen feministischen Aktivismus, pflegen eine konstruktive Zusammenarbeit mit Bewegungen wie den Frauen*streikkomitees und dem Klimastreik und sind offen für neue Formen des politischen Aktivismus. Sie pflegen die Solidarität mit internationalen feministischen Bewegungen und Arbeiterinnenkämpfen.
- 17 Die Gewerkschaften setzen genügend Mittel – in Bezug auf Arbeitsplätze, Kampagnen und Ausbildung – zur Stärkung eines feministischen Ansatzes und für die Entwicklung und Umsetzung neuer Organisationsformen und Möglichkeiten des politischen Aktivismus' ein.

Verabschiedet vom 14. SGB-Frauenkongress, Gurten, 13. November 2021

Begründung AntragsstellerIn

Der Streik vom 14. Juni 2019 hat uns Wege aufgezeigt hin zu feministischen und inklusiven Organisationsformen und weg von einer hierarchischen Gewerkschaftsbewegung, die sich vor allem auf die männlich konnotierte Erwerbsarbeit konzentriert. Vielmehr muss der Arbeitsbegriff breiter gefasst werden, so dass er auch die unbezahlte Arbeit einschliesst. Gewerkschaftliche Zielsetzungen und Strategien müssen der Vielfalt der Biografien der Mitglieder gerecht werden. Und die Gewerkschaften müssen sich so organisieren, dass alle Mitglieder unabhängig von

Geschlecht, Herkunft und Familienform an Versammlungen und Aktionen teilnehmen und sich einbringen können. Eine feministische Gewerkschaftsarbeit bedingt genügend Ressourcen und eine aktive Zusammenarbeit mit anderen Bewegungen. Mit der Verabschiedung dieser Charta bekennen sich der SGB sowie seine Verbände und Bünde zu den darin enthaltenen Grundsätzen für die Gewerkschaftsarbeit.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Schon lange setzen sich die Gewerkschaften für feministische Anliegen ein und haben diesbezüglich erfolgreich Verbesserungen initiiert und vorangetrieben. Die in der Charta festgehaltenen Grundsätze sind Ausdruck dieses Engagements und in vielen SGB-Verbänden präsent resp. in der Umsetzung schon fortgeschritten. Im Sinne eines Mainstreamings sollen sie konsequent in die Arbeit des SGB und seiner Gewerkschaften einfließen.

Kongress-Antrag 16: Feministische Kommission des SGB

Feministischer Streik am 14. Juni 2023

Dank dem Frauen*streik 2019 sind Feminismus und Gleichstellungsthemen im gesellschaftlichen Bewusstsein angelangt. Trotzdem ist die institutionelle Politik nach wie vor bürgerlich und männlich geprägt: Feministische Anliegen und der Kampf gegen die Diskriminierung sind in den Parlamenten nur selten mehrheitsfähig. Um den Druck zu erhöhen, beschliesst der SGB-Kongress deshalb folgende Massnahmen:

- Der Schweizerische Gewerkschaftsbund und seine Verbände rufen für den 14. Juni 2023 zu einem feministischen Streik auf.
- Der SGB stellt die notwendigen Mittel bereit, um einen gross angelegten feministischen Streik vorzubereiten und durchzuführen sowie die feministische Arbeit im SGB dauerhaft zu stärken. Dies bedeutet die Einstellung einer Kampagnenleitung sowie ein Budget in der gleichen Grössenordnung wie dasjenige der AHV-Kampagne.
- Die SGB-Verbände konzentrieren sich im Sinne einer längerfristigen kollektiven Organisation und des gewerkschaftlichen Aufbaus auf Streikaktionen am Arbeitsplatz. Sie stellen dazu ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen bereit.
- Die SGB-Verbände stellen mit ihrer Basis branchen- und betriebsspezifische Forderungskataloge zusammen. Das SGB-Sekretariat erstellt daraus unter Einbezug der feministischen Kommission einen übergeordneten gewerkschaftlichen Streikappell, der auch die Beschlüsse des Frauenkongresses 2021 berücksichtigt.
- Die SGB-Gewerkschaften pflegen für den feministischen Streik 2023 die Zusammenarbeit mit den Kollektiven.

Begründung AntragsstellerIn

Die SGB-Frauen hatten die Idee eines neuen Frauen*streiks für das Jahr 2019 nach dem Vorbild des Streiks 1991 am SGB-Frauenkongress vom Januar 2018 lanciert, der SGB-Kongress hat die Unterstützung am 1. Dezember 2018 beschlossen. Der Erfolg des Frauen*streiks vom 14. Juni 2019 hat alle Erwartungen übertroffen. Am Abend nahmen mehr als 500'000 Personen an den verschiedenen Demonstrationen teil. Dieser historische Tag hat das kollektive Bewusstsein für Fragen bezüglich Gleichstellung, Diskriminierungen und geschlechtsspezifischer Gewalt geschärft. Seit diesem Streik sind feministische Themen viel präsenter in der öffentlichen Debatte und in der Politik. Im Anschluss an den Frauen*streik konnte bei den Nationalen Wahlen im Herbst 2019 der Frauenanteil im National- und Ständerat markant erhöht werden.

Gleichwohl bleiben die konkreten Massnahmen für die Gleichstellung dürftig: Diskriminierung im Alltag prägt weiterhin das Leben von Frauen und LGBTIQ+ Menschen. Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede stagnieren auf hohem Niveau. Die unbezahlte Arbeit und die damit eingehende Belastung werden immer noch hauptsächlich von Frauen übernommen. Und das Parlament arbeitet auch nach 2019 aktiv daran, die Frauenrenten zu verschlechtern und das Rentenalter zu erhöhen.

Grund genug, den Druck aufrecht zu erhalten und einen neuen feministischen Streik auszurufen.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Die konkrete Organisation und Finanzierung wird von den zuständigen SGB-Gremien beschlossen.

Begründung

Ein Streik ist ein kraftvolles Instrument, dass gewerkschaftlichen Forderungen zum Durchbruch verhelfen kann. Mit einem feministischen Streik 2023 soll der Druck für bessere Arbeitsbedingungen und Löhne der Frauen* erhöht werden.

Kongress-Antrag 17: Gewerkschaft Unia

Aktionen am Arbeitsplatz anlässlich des Frauenstreiks 2023

Der SGB setzt den Frauenstreik 2023 als übergreifende Hauptkampagne aller seiner Verbände und beschliesst einen Fokus auf die Organisation von Streikaktionen an den Arbeitsplätzen.

Begründung AntragsstellerIn

Der SGB-Frauenkongress vom 13. / 14. November 2021 stellte fest, dass die Forderungen der Frauen immer noch nicht gehört werden, dass die Fortschritte zu gering sind und dass Feministinnen immer noch wütend sein müssen. Ein Antrag an den SGB und die Verbände für einen neuen feministischen Streik 2023 wurde angenommen.

Dabei wurde betont, dass des Frauenstreiks 2019 nur ungenügend mit einem langfristigen Aufbau in den Betrieben verbunden wurde. Für den Streik 2023 ist es deswegen besonders wichtig, dass ein besonderer Fokus auf der gewerkschaftlichen Aufbauarbeit liegt. Nicht nur sollen die Mobilisierungen in den Betrieben grösser sein als 2019, es geht auch darum, die Arbeiterinnen zu organisieren. Für die Gewerkschaften ist es wichtig, einen besonderen Schwerpunkt auf Branchen zu legen, die typischerweise als weiblich gelten, wie auch auf die gewerkschaftliche Aktivität von Frauen in Branchen, die typischerweise als männlich gelten. Begleitet von ihren Gewerkschaften sollen Arbeitnehmerinnen in Betriebsgruppen Forderungen für die Organisation von Arbeitsniederlegungen ausarbeiten, mit dem Ziel, für den 14. Juni 2023 zu mobilisieren, aber auch im Hinblick auf ein längerfristiges Engagement nach dem Mobilisierungstag.

Dies erfordert Grundlagenarbeit und eine langfristig angelegte Kampagne. Sie muss so früh wie möglich beginnen und darf nicht allein auf den für Gleichstellungsfragen zuständigen Kolleginnen lasten, sondern soll im Gegenteil kollektiv und transversal getragen werden. Der Frauenstreik 2023 muss daher in die Ziele wie in die Ressourcen- und Kampagnenplanung des SGB, aber auch der einzelnen Verbände aufgenommen werden.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Der Fokus auf Streikaktionen am Arbeitsplatz sowie den gewerkschaftlichen Aufbau soll zentral sein beim feministischen Streik 2023. Dies ist so auch im Antrag der Feministischen Kommission festgehalten.

Kongress-Antrag 18: Feministische Kommission des SGB

Kampagne gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz

Der SGB-Kongress beschliesst eine Kampagne zur Bekämpfung der sexualisierten Gewalt am Arbeitsplatz mit folgenden Elementen:

- Informations- und Öffentlichkeitskampagne, damit Arbeitnehmende ihre Rechte kennen und einfordern können;
- regelmässige Schulungen der Gewerkschaftssekretärinnen und -mitglieder bezüglich allen Formen von sexistischen Diskriminierungen und ihrer Bekämpfung;
- Lobbyarbeit für die Ratifizierung und kompromisslose Umsetzung der ILO-Konvention 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Für Informations- und Öffentlichkeitskampagne, Schulung der Gewerkschaftsangestellten (z.B. mit Movendo) sowie die politische Lobbyarbeit stellt der SGB Ressourcen zur Verfügung

Begründung AntragsstellerIn

Der 14. SGB-Frauenkongress vom 12.-13. November 2021 hat sich für einen verbesserten Schutz vor sexualisierter Gewalt ausgesprochen und beantragt dafür unter anderem eine SGB-Kampagne. Denn das Thema sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz betrifft die Gewerkschaften ganz direkt. Erhebungen und Studien zeigen auf, dass mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer:innen an ihrem Arbeitsplatz von sexualisierter Gewalt resp. sexueller Belästigung gemäss Gleichstellungsgesetz betroffen sind. Einzelne Branchen haben kürzlich in Umfragen eine Betroffenheit von etwa zwei Dritteln der Arbeitnehmenden erhoben. Es braucht deshalb Massnahmen auf verschiedenen Ebenen zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz ist ein verbreitetes Problem und schränkt die Rechte der Arbeitnehmenden stark ein. Die erste zwei Punkte liegen in der Zuständigkeit der Verbände, die teilweise bereits entsprechende Aktivitäten durchgeführt haben, die Lobbyarbeit für die Umsetzung der ILO-Konvention 190 ist in der Verantwortung des SGB-Sekretariats. Der SGB setzt sich bereits für die Ratifikation der ILO-Konvention 190 ein und hat an der entsprechenden internationalen Arbeitskonferenz tatkräftig zu deren entstehen beigetragen. Die Schweiz hat an der IAK für die Annahme der Konvention gestimmt.

Kongress-Antrag 19: SGB-Migrationskommission

Stopp der Bestrafung der Armut!

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund setzt sich gegen Prekarisierung, Armut und Aufenthaltsunsicherheit von Migrant*innen ein. Dabei

- schlägt er konkrete Massnahmen vor, um Arbeitsprekarität und Erwerbsarmut zu bekämpfen und engagiert sich politisch für ihre Durch- und Umsetzung. Im Mittelpunkt stehen Massnahmen für sichere und angemessen bezahlte Arbeit, für sichere Renten und Sozialversicherungsabkommen sowie gegen Lohndumping.
- tritt er der Allianz «Armut ist kein Verbrechen» bei und unterstützt diese Kampagne aktiv.
- setzt er sich mit aller Kraft für eine gerechte Migrationspolitik ein, gegen Diskriminierung und Schlechterstellung von Arbeitsmigrant*innen und dafür, dass niemand wegen Armut die Schweiz verlassen muss.

Begründung AntragsstellerIn

In der Schweiz sind Working Poor keine Seltenheit: Im Jahr 2020 waren 8,5 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung von Einkommensarmut betroffen. Fast die Hälfte dieser Working Poor sind Migrant*innen. Massnahmen, die diese prekären Arbeitsverhältnisse bekämpfen, stellen somit auch einen Beitrag zu der Besserstellung der Lebensverhältnisse von migrierten Personen und Familien dar.

Während der Covid-Pandemie war es für alle sichtbar, dass Migrant*innen einen unermesslichen Beitrag für das Wohlergehen der Schweiz leisten. Viele arbeiten in systemrelevanten Branchen – Verkauf, (Langzeit-)pflege, Logistik/Transport – und spielen eine wesentliche Rolle in der Grundversorgung der Gesellschaft. Ohne ihre Arbeit wären diese Branchen weniger leistungsfähig, auch das gesellschaftliche Leben der Schweiz würde Schaden nehmen.

Trotz ihrer Bedeutung haben diese Branchen oft niedrige Löhne und prekäre Arbeitsbedingungen: temporäre Arbeit, Stundenlöhne, Arbeit auf Abruf etc. Menschen, die so arbeiten, kommen finanziell nur knapp über die Runden und haben kaum die Möglichkeit, etwas auf die Seite zu legen.

Das Recht auf Unterstützung in Not ist ein Grundrecht, das in der Schweizer Verfassung verankert ist. Doch seit dem Inkrafttreten des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG) im Januar 2019 hat der Erhalt von Sozialhilfe für Menschen ohne Schweizer Pass weitreichende Folgen: Sie können deswegen ihr Aufenthaltsrecht in der Schweiz verlieren, auch wenn sie hier geboren und gross geworden sind.

Das ist unmenschlich und steht im Gegensatz zum enormen Beitrag, den Migrant*innen in der Schweiz leisten. Die parlamentarische Initiative «Armut ist kein Verbrechen» von NR Samira Marti schlägt deswegen Änderungen des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG) vor, die Migrant*innen wieder mehr Aufenthaltssicherheit geben sollen.

Um diese Parlamentarische Initiative zu unterstützen und Kampagne dafür zu machen, wurde die Allianz «Armut ist kein Verbrechen» ins Leben gerufen, die mittlerweile von 80 Organisationen unterstützt wird. Die Initiative stellt sicher, dass das Grundrecht auf Unterstützung in Not wieder

allen Menschen in der Schweiz zusteht, ohne dass sie für den Gebrauch dieses Grundrechts bestraft werden. Dies entspricht wichtigen gewerkschaftlichen Anliegen, deswegen fordern wir den SGB auf, sich zu dieser Allianz und Kampagne zu bekennen und aktiv dazu beizutragen.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Der SGB ist ein zentraler Akteur bei der Bekämpfung der Arbeitsprekarität und Erwerbsarmut, der sich mit Nachdruck für menschenwürdige Löhne und Arbeitsbedingungen sowie gegen Diskriminierung einsetzt. Dieses Engagement soll fortgesetzt werden, wobei der SGB die Anliegen der Allianz «Armut ist kein Verbrechen» wie bisher unterstützt. Die konkrete Umsetzung erfolgt durch die Gremien.

Kongress-Antrag 20: Gewerkschaft Unia

Gleiche Rechte für Geflüchtete – egal woher sie kommen.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund engagiert sich aktiv in der Schweiz wie auch auf internationaler Ebene und in einer allfälligen Allianz mit progressiven Menschenrechtsorganisationen, Parteien und Hilfswerken für eine solidarische und humanitäre Flüchtlingspolitik, die auf Gleichbehandlung aller Geflüchteten fusst.

Begründung AntragsstellerIn

Der Krieg in der Ukraine löste eine Welle der Solidarität und der Hilfsbereitschaft aus. Nicht nur die Zivilgesellschaft zeigte sich besonders betroffen und hilfsbereit. Auch politisch wurde einiges in Gang gesetzt. Staatliche Institutionen handelten rasch, pragmatisch und machten eine unbürokratische Aufnahme möglich. Das ist sicherlich begrüssenswert und zeigt auf, was alles möglich ist, wenn der politische Wille da ist. Die plötzliche Wende von einer sehr restriktiven und auf Abwehr basierten Asylpolitik zu einer pragmatischen und helfenden Aufnahmepolitik wirft aber die Frage auf, warum es zur Ungleichbehandlung von Menschen kommt, die ein ähnliches Schicksal teilen. Krieg ist Krieg – egal ob Bürgerkrieg oder Angriffskrieg – und verursacht Leid und bedroht Leib und Leben, egal ob er in der Ukraine, Syrien, im Irak oder in Afghanistan tobt. Menschen, die vor Krieg und Gewalt fliehen, brauchen Schutz, Sicherheit und eine Perspektive. Umso mehr, wenn sie prekariert sind (Nichtstaatsangehörige, Frauen, Kinder, LGBTIQ+ und BiPoC-Menschen, Sans-Papier, ethnische Minderheiten, Asylsuchende usw.).

Die positiven Erfahrungen mit dem Schutzstatus S sind in Zukunft zu berücksichtigen und sollen dazu beitragen, von der Abwehrhaltung und Repression gegenüber Schutzsuchenden wegzukommen hin zu einer allgemein menschenwürdigen und verantwortungsvollen Flüchtlingspolitik. Damit das erreicht wird, braucht es in Zukunft:

- Zugang zum Arbeitsmarkt und Niederlassungsfreiheit für Menschen aus allen Kriegsgebieten, ohne bürokratische und finanzielle Hürden;
- Schutz vor Ausbeutung, Lohn- und Sozialdumping;
- Anerkennung von Diplomen und erworbener Berufserfahrungen im Herkunftsland;
- Rascher Familiennachzug für Flüchtlinge mit Status N und F, unter Berücksichtigung des erweiterten Familienkreises;
- Legale und sichere Fluchtwege inkl. humanitäre Visa und Botschafts asyl;
- Beteiligung des Bundes an den Resettlement Programmen der UNO;
- Rasche Unterstützung bei der Integration;
- Menschenwürdige Unterbringung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von besonders Verletzlichen Menschen (Frauen, Kinder, Minderjährige);

- Aufhebung der Reiseeinschränkungen für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene;
- Soziale Sicherheit und Zugang zur staatlichen Unterstützung ohne Diskriminierung;
- Ein Ende der dauernden Provisorien: Umwandlung der vorläufigen Aufnahme in eine Aufenthaltsberechtigung nach 5 Jahren.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Die Ukraine Krise hat gezeigt, dass Solidarität und eine humanitäre Aufnahme von Geflüchteten möglich sind. Dies ist eine Basis, auf der die zukünftige Schweizer Migrationspolitik aufbauen kann.

Kongress-Antrag 21: SGB-Migrationskommission

Paradigmenwechsel in der Einbürgerungspolitik: Unterstützung der Volksinitiative aus der Zivilgesellschaft für ein zeitgemässes Einbürgerungsrecht

Der schweizerische Gewerkschaftsbund unterstützt aktiv und mit genügend Ressourcen die Volksinitiative der Zivilgesellschaft (Aktion Vierviertel) für ein zeitgemässes und faires Einbürgerungsrecht. Konkret heisst das;

- Der SGB beteiligt sich in der Trägerschaft.
- Der SGB verpflichtet sich zu einer Unterschriftenquote.
- Der SGB macht eine Kampagne, um das Thema in der Gewerkschaftsbasis zu verankern.

Begründung AntragstellerIn

Rund ein Viertel der Bevölkerung in der Schweiz hat kein Bürgerrecht. Ein Grossteil der Ausländer*innen ist in der Schweiz aufgewachsen oder gar hier geboren. Zu «Ausländer*innen» macht sie eines der weltweit restriktivsten Einbürgerungsverfahren.

Währendem die gelebte Vielfalt längst Alltag ist, sind Chancen und Rechte der Menschen ungleich verteilt – auf politischer, wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Ebene.

Kann eine Gesellschaft, die einen Viertel der Bevölkerung aus demokratischen Prozessen ausschliesst, als fair gelten? Welche Legitimation hat eine Demokratie, wenn sie Menschen restriktiv von der Teilhabe ausschliesst?

Das Bürger*innenrecht umfasst nicht bloss das Stimm- und Wahlrecht. Es garantiert Aufenthaltssicherheit, schützt vor Ausweisung und ermöglicht Reise- und Bewegungsfreiheit – unabhängig von Aufenthaltsstatus oder Sozialhilfebezug. Nur durch die Staatsbürgerschaft ist politische Gleichheit gewährleistet: die Freiheit, sich zu versammeln und seine Meinung zu äussern, sich in der Schweiz frei zu bewegen, niederzulassen oder international zu reisen – ohne um das Aufenthaltsrecht fürchten zu müssen oder ausgewiesen zu werden.

Die Diskussionen um die Inklusion, Teilhabe an der Demokratie und gesellschaftliche Kohäsion werden den Diskurs in der nahen Zukunft prägen.

Wir als Gewerkschaften wollen diesen Diskurs wie bis anhin aktiv mitgestalten und mitprägen.

*Stellungnahme des Vorstandes: **zur Prüfung entgegennehmen***

Begründung

Der SGB setzt sich aktiv für eine Verbesserung der Einbürgerungspolitik ein und hat deshalb 2017 die Einbürgerungsoffensive lanciert. Neben der gewonnenen Abstimmung zur vereinfachten Einbürgerung von Menschen der dritten Generation ohne Schweizer Pass sind auch kommunal/kantonal kleinere Erfolge gefeiert worden. Leider ist die Stimmung in der nationalen Politik eine andere. Der SGB wird sich deshalb weiterhin für eine inklusive Gesellschaft einsetzen.

Ob und wie er die Initiative der Aktion Vierviertel unterstützen wird, hängt jedoch stark von der schlussendlich gewählten Stossrichtung ab. Die Selbstverpflichtung zur aktiven und

ressourcenintensiven Unterstützung einer Volksinitiative, deren Ziel und Inhalt noch unklar sind, ist nicht zielführend. Die SGB-Gremien werden deshalb eine allfällige Unterstützung erst beschliessen, wenn eine konkrete Initiative vorliegt.

Kongress-Antrag 22: SGB-Migrationskommission

Lebenslanges Lernen aller ermöglichen!

Die Umsetzung des Rechts auf Bildung ist für sozio-ökonomisch schwache Erwachsene nicht gewährleistet. Insbesondere sind viele Geflüchtete vom Zugang zu Bildung ausgeschlossen.

Der SGB wird deshalb aufgefordert, sich politisch für eine Reform des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG) einzusetzen, die die Förderung von Grundkompetenzen für alle Bevölkerungsgruppen besser koordiniert und ausbaut. Konkret heisst das;

- Der SGB macht eine Kampagne für das Recht auf Weiterbildung für alle.
- Der SGB betreibt parlamentarische Lobbyarbeit, um eine Reform des WeBiG auf den Weg zu bringen.

Begründung AntragstellerIn

Gerade im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung gibt es zu wenig Angebote, die für sozio-ökonomisch schwache Personen zugänglich sind. Bestimmten Gruppen wie etwa Geflüchteten ist der Zugang zu Bildung faktisch versperrt. Für diese wäre es wichtig, ein Kursangebot zum Erhalt und Erwerb von Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache, Mathematik sowie die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien sicherzustellen. Da es zwar ein erklärtes, jedoch uneingelöstes Ziel des noch jungen Weiterbildungsgesetzes ist, das lebenslange Lernen und die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben sowie im beruflichen Alltag zu ermöglichen, braucht es eine Überarbeitung des WeBiG und gezielte Massnahmen zur Umsetzung.

Ein umfassendes Kursangebot, das unabhängig von Alter und Aufenthaltsstatus allen Erwachsenen zugänglich ist, würde insbesondere die Bildungssituation von Geflüchteten und Migrant*innen substanziell verbessern. Denn für sie stellt der Erwerb der regionalen Landessprache eine zentrale Herausforderung dar. Mit dem Beherrschen der Schulsprache würde nicht nur das Nachholen von Abschlüssen leichter, sondern auch der weiterführende Bildungszugang erleichtert.

Gerade für Geflüchtete und Migrant*innen ist es eine wichtige Grundkompetenz, die Landessprache so weit zu beherrschen, dass es ihnen möglich ist, allgemeinbildende Schulen und Hochschulen zu besuchen sowie Aus- und Weiterbildungen zu absolvieren. Lebenslanges Lernen erfordert deshalb, je nach individuellen Kompetenzen, Sprachfähigkeiten bis zu Stufe C1/C2 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens (GER) für Sprachen. Die Realität ist jedoch, dass die zuständigen Gemeinden und Kantone sich zu oft weigern, Kostenbeiträge für Sprachkurse zu leisten, welche über die durch die Integrationsagenda finanzierten Angebote (in der Regel A2/B1 GER) hinausgehen.

Zur Förderung des Spracherwerbs und der weiteren Grundkompetenzen von Geflüchteten und Migrant*innen braucht es also mehr und umfassendere Angebote. Die Integrationsagenda des Bundes und die Integrationsprogramme der Kantone sind ein guter Startpunkt. Sie sind jedoch lediglich als Ergänzung zu den Regelstrukturen der Bildungslandschaft konzipiert. Für die Integrationsförderung sind gemäss Art. 54 des Ausländer- und Integrationsgesetzes die Regelstrukturen von Bund, Kantonen und Gemeinden zuständig. Diese müssen ihrer

Verantwortung zur Integrationsförderung nachkommen und den Zugang zu Bildung für Migrant*innen in den öffentlichen vorschulischen, schulischen und außerschulischen Bildungsangeboten sicherstellen.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Das (mündliche und schriftliche) Beherrschen der lokalen Landessprache ist grundlegende Voraussetzung, damit eine Teilhabe an der Gesellschaft möglich ist und eine Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann. Die Förderung von Grundkompetenzen im Rahmen von niederschweligen und zugänglichen berufsorientierten Weiterbildungsangeboten ist deshalb ein zentrales gewerkschaftliches Anliegen. Fünf Jahre nach Einführung bedarf das Weiterbildungsgesetz WeBiG aus Sicht des SGBs einer Revision, welche die bisher gemachten Erfahrungen und Erkenntnisse aufnimmt. In den bisherigen Kampagnen hat sich zudem gezeigt, dass Migrant:innen, Geringqualifizierte und Weiterbildungsabstinente erst unterdurchschnittlich erreicht wurden und es einer zielgruppenspezifischen Ansprache bedarf.

Kongress-Antrag 23: Kantonaler Gewerkschaftsbund St.Gallen

Attraktive, bezahlbare Weiterbildung für alle Berufsleute einfordern

- Bildungsgutscheine für Berufstätige einführen
- Prüfungsgebühren über die Berufsbildungsfonds finanzieren

Begründung AntragsstellerIn

2018 trat das neue Finanzierungsmodell der Berufsbildung in Kraft. Der Bund unterstützt nun direkt die Lehrgangsteilnehmer:innen der Höheren Berufsbildung (eidgenössische Prüfung, Höhere Fachprüfung) mit max. 50% der Kurskosten. Die Prüfungsgebühren werden nicht subventioniert. Da die Kantone auf Druck der privaten Bildungseinrichtungen verpflichtet wurden, eine «Vollkostenrechnung» für die Kurse und Lehrgänge zu stellen, sind die Schulgelder massiv gestiegen. Neu müssen Berufsschulen auch – fiktive – Mietkosten der Schulungsräume in die Kurskosten einrechnen, obwohl diese über die Steuern bereits bezahlt wurden und die Schulräume sonst einfach nur leer stehen würden. Hohe Prüfungsgebühren und gestiegene Weiterbildungskosten führten dazu, dass die direkte Unterstützung vom Bund an die Lehrgangsteilnehmer:innen mehr oder weniger ein Nullsummenspiel ist.

Kursteilnehmer:innen von mehrtägigen oder mehrwöchigen Weiterbildungskursen (fachspezifische Kurse) erhalten keine Unterstützung vom Bund. Auf Grund der neuen «Vollkostenrechnung» sind auch diese Kurskosten massiv gestiegen.

Von Berufsleuten wird heute ein lebenslanges Lernen erwartet. Schul-, Kurskosten und Prüfungsgebühren dürfen kein Hindernis sein für eine Weiterbildung. Die Bildungsmöglichkeiten müssen für alle Berufsleute attraktiv werden.

Aktuelle Beispiele aus dem Kanton St.Gallen (Kosten variieren je nach Kanton sehr stark):

Hauswart:in FA Vorbereitungslehrgang eidg. Berufsprüfung

5 1/4 Semester 530 Lektionen, berufsbegleitend
 pro Semester: Fr. 2'400.- (50% übernimmt Bund);
 diverse Zusatzgebühren über Fr. 1'000.-
 Prüfungsgebühr: Fr. 2'150.-

Dipl. Gestalter:in HF Visuelle Gestaltung

6 Semester, berufsbegleitend
 pro Semester Fr. 2'900.- (50% übernimmt Bund);
 diverse zusätzliche Kosten
 Gebühren Aufnahmeverfahren Fr. 200.-
 Gebühren Diplomprüfung I und II total Fr. 2'000.-

Brandschutz in der Gebäudetechnik

3-Tageskurs (24 Lektionen), Ausfall Arbeitszeit

Kurskosten Fr. 1'800.-, Zertifikatsarbeit Fr. 300.- (keine Unterstützung des Bundes)

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Der SGB setzt sich für eine schweizweite Verankerung von Bildungsgutscheinen ein, als nachfrageorientiertes Instrument zur Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme. Neben den indirekten Bildungskosten (Lohnausfall) sind die direkten Bildungskosten (Kurskosten, Prüfungsgebühren) Hindernisse im Hinblick auf eine Weiterbildungsteilnahme. Im Rahmen der Subjektfinanzierung können Prüfungskosten - im Gegensatz zu Kosten für prüfungsvorbereitende Kurse - gegenwärtig vom Bund nicht finanziell unterstützt werden. Dies, obwohl Prüfungskosten für Arbeitnehmende ebenfalls eine Hürde darstellen und die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitgeber tendenziell abnimmt (nachgewiesen im Bereich der Höheren Berufsbildung). Aus diesem Grund unterstützt der SGB-Vorstand das Anliegen, Prüfungsgebühren über die Berufsbildungsfonds finanzieren.

Kongress-Antrag 24: SGB-Migrationskommission

Ressourcen für gewerkschaftliche Migrationspolitik ausbauen!

Im SGB-Sekretariat sind analog zum Dossier Gleichstellung mindestens 60 Stellenprozent für das Dossier Migrationspolitik vorzusehen.

Begründung AntragsstellerIn

Mehr als ein Viertel der ständigen Wohnbevölkerung in der Schweiz hatte Ende 2021 keine Schweizer Staatsbürgerschaft, mehr als 38 Prozent der Bevölkerung haben gemäss Bundesamt für Statistik einen Migrationshintergrund.

Lebens- und Arbeitslagen der (post)migrantischen Bevölkerung unterscheiden sich signifikant von der «einheimischen». Viele Migrant*innen sind doppelt prekariert. Sie erleben in der Schweiz Dequalifizierung, da die Hürden für die Anerkennung ihres Abschlusses zu hoch sind. Auch auf dem Arbeitsmarkt werden sie in grosser Zahl ausgegrenzt. Gleichzeitig werden ihnen nicht nur staatsbürgerliche Rechte vorenthalten, sondern sie werden bei Arbeitslosigkeit sogar mit Ausschaffung bedroht. Das immer repressiver gewordene und werdende Ausländer- und Integrationsgesetz sieht bei Sozialhilfeabhängigkeit Rückstufung und Aufhebung des Aufenthaltsstatus vor: Armut führt zum Verlust des Aufenthaltsrechts in der Schweiz.

Den Gewerkschaften fällt eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht, für die Interessen prekariert Migrant*innen einzustehen. Schon nur deswegen, weil eine grosse Anzahl von Migrant*innen Gewerkschaftsmitglieder sind. Unabhängig davon liegt es im Interesse der gesamten Gewerkschaftsbewegung, dass sich die gesellschaftlichen Zonen von Unsicherheit und Ausbeutung nicht vergrössern und so die Standards von Löhnen und Arbeitsbedingungen der Normalarbeitsverhältnisse nicht unter Druck geraten. All dies vor dem Hintergrund eines Mangels an Arbeitskräften.

Gemäss Statuten unterbreitet die Migrationskommission den SGB-Organen (Vorstand, Delegiertenversammlung, Kongress) Vorschläge zur Verbesserung der rechtlichen, wirtschaftlichen, politischen und sozialen Situation von Migrant*innen in der Schweiz. Für die Betreuung dieser Arbeit stehen derzeit im SGB-Sekretariat knapp 20 Stellenprozent zur Verfügung. Obwohl die für die SGB-Migrationskommission anfallende administrative Sekretariatsarbeit von der Gewerkschaft Unia erledigt wird, haben die Erfahrungen der letzten Jahre gezeigt, dass diese Ressourcen für die im Migrationsbereich nötige gewerkschaftliche Arbeit nicht ausreichen. Es braucht deshalb mehr Ressourcen im SGB-Sekretariat.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Zur Prüfung entgegennehmen***

Begründung

In den letzten 20 Jahren hat das SGB-Sekretariat die Ressourcen für das Dossier Migration stark erhöht. Die Migrationspolitik ist als Querschnittsthema in allen Dossiers verankert: im Bildungsdossier gibt es einen starken Fokus auf den Zugang zur Berufsbildung sowie auf die Nachholbildung von Migrant*innen. Bei der Arbeitsmarkt- und Europapolitik sind die Personenfreizügigkeit und die flankierenden Massnahmen zentrale Themen. Die Bereiche Menschenhandel und Arbeitsbedingungen in prekären Branchen (insb. auch in Privathaushalten,

in denen viele MigrantInnen tätig sind) werden im SGB ebenfalls bearbeitet, neben der Begleitung der nationalen Migrationspolitik. Insgesamt beträgt der Einsatz deutlich mehr als die geforderten 60 Prozent. Aufgrund der sinkenden Mitgliederzahlen sind die Finanzperspektiven beim SGB sehr unerfreulich. Für einen weiteren Ausbau des Migrationsdossiers würde sich deshalb auch die Frage der finanziellen Ressourcen stellen. Ohne einen Abbau in anderen Dossiers dürfte das nicht realisierbar sein. Das SGB-Sekretariat wird nach dem Kongress eine entsprechende Analyse zum Migrationsdossier mit Vorschlägen erstellen.

Kongress-Antrag 25: Gewerkschaft Unia

Assoziierungspolitik und Zusammenarbeit unter den Gewerkschaften

Um die Gewerkschaftsbewegung insgesamt zu stärken, hat der SGB das Mandat, seine Assoziierungspolitik zu intensivieren und konkrete Vorschläge zu unterbreiten, wie die Zusammenarbeit unter den Gewerkschaften innerhalb und ausserhalb des SGB zu verbessern ist.

Begründung AntragsstellerIn

Mit der Digitalisierung, die durch die Pandemie noch verstärkt wurde, hat sich die Atomisierung der Arbeitnehmenden und die Fragmentierung des Arbeitsmarktes beschleunigt. Folgen davon sind die Entwicklung von atypischen Beschäftigungsformen und von neuen Geschäftsmodellen, die entfernt sind von jenen unserer traditionellen Organisationsfelder. Diese neuen Realitäten des Arbeitsmarktes stellen die SGB-Gewerkschaften vor neue Herausforderungen der Organisation von Arbeitnehmenden und der Regulierung. Um ihnen gerecht zu werden, ist es wichtig, dass die SGB-Gewerkschaften nicht nur ihre Zusammenarbeit unter der Führung ihrer Dachorganisation verstärken, sondern der SGB die Zusammenarbeit mit nicht assoziierten Arbeitnehmenden-Organisationen intensiviert, um gemeinsame Strategien der Organisation und Regulierung des Arbeitsmarktes zu entwickeln.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung

Eine bessere Bündelung der Gewerkschaftsbewegung unter einem Dach erhöht die Schlagkraft der Arbeitnehmerorganisationen. Dadurch wird es einfacher, die Lage der Berufstätigen in der Schweiz zu verbessern.