

SGB-KONGRESS VOM 13./14. NOVEMBER 2026

Bern, 13. Oktober 2026

SGB-Kongresspapier «Für mehr Kaufkraft und eine neue Lohnpolitik»

Es geht nicht mehr vorwärts. Die Kaufkraft der meisten Arbeitnehmenden hat in den letzten 10 Jahren gelitten. Die Teuerung hat die bescheidenen Lohnfortschritte aufgefressen. Viele Arbeitnehmende haben weniger zum Leben, weil sie immer mehr Krankenkassenprämien zahlen müssen.

In mehreren Branchen, wie dem Gastgewerbe, bei den Banken und Versicherungen, im Verkehr oder auf dem Bau, war die Entwicklung noch besorgniserregender. Die Löhne sind weniger gestiegen als die Preise. Die Kaufkraft der Löhne ist gesunken – noch vor den Krankenkassenprämien.

Eigentlich müssten die Arbeitnehmenden heute mehr Geld zum Leben haben. Die Produktivität ist auch im letzten Jahrzehnt gewachsen. Die Arbeitnehmenden leisten immer mehr. Und trotzdem werden sie nicht besser entlohnt. Davon profitieren die Arbeitgeber. Sie nehmen sich mehr vom gemeinsam erarbeiteten Wohlstand.

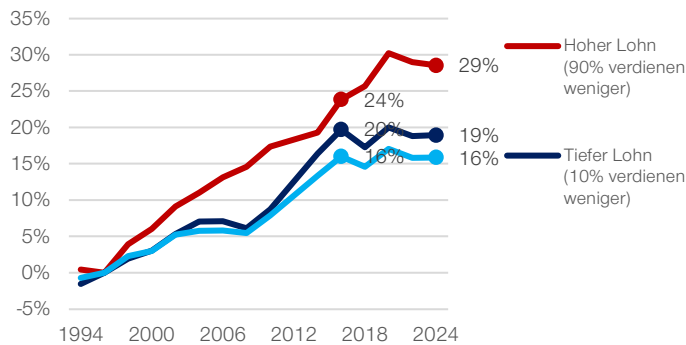
Am wenigsten sind die tiefen Löhne gewachsen. Deshalb gibt es auch wieder mehr Tieflöhne in der Schweiz. Besonders bedenklich sind die vielen Berufsleute, die trotz Lehre für Löhne unter 5000 Franken arbeiten. Häufig erhalten Frauen mit Lehre einen tiefen Lohn. Sie arbeiten als Verkäuferinnen, Coiffeusen, Betreuerinnen oder Bäckerinnen. Die tiefen Löhne in Berufen, in denen viele Frauen arbeiten, sind ein wichtiger Grund für den anhaltend grossen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern.

Erfolgreiche Lohnkampagnen

Bis 2016 sind die Löhne in der Schweiz gestiegen. Es gab regelmässig einen Teuerungsausgleich. Die höhere Produktivität kam bei den Arbeitnehmenden an. Die Kaufkraft stieg. Die Lohnschere öffnet sich zwar oben. Die Spitzenverdiener erhielten wegen ihren Boni die stärksten Lohnerhöhungen. Dennoch ging es auch bei den Normalverdienenden vorwärts. Besonders erfreulich: Die tiefsten Löhne konnten aufholen. Die Zahl der Tieflöhne nahm ab, die Lohnschere hat sich unten geschlossen.

Breites Lohnwachstum bis 2016, Stillstand danach

Wachstum der Löhne im Vergleich zu 1996, nach Lohnhöhe, teuerungsbereinigt



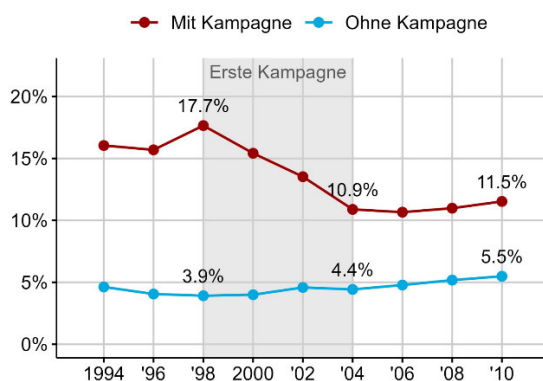
Quelle: SGB mit Zahlen BFS (LSE)

Diese Lohnentwicklung war nicht selbstverständlich. In allen westlichen Ländern zogen zwar die Spitzenverdiener davon. Doch Lohnwachstum in der Breite gab es nicht überall. In Deutschland beispielsweise stagnierten die mittleren Löhne in der gleichen Zeit. Die tiefen Löhne verloren sogar an Kaufkraft, weil die Politik und die Arbeitgeber mit Angriffen auf den Sozialstaat und die Gesamtarbeitsverträge (GAV) einen riesigen Tieflohnsektor schufen.

Auch in der Schweiz wollten die Arbeitgeber GAV schwächen und den Sozialstaat abbauen. Die Gewerkschaften konnten aber dagegenhalten. 1998 beschloss der SGB-Kongress die «Politisierung» der Löhne: Tieflohne unter 3000 Franken sollten öffentlich skandalisiert werden, der gewerkschaftliche Aufbau in Tieflohnbranchen, wo viele Frauen arbeiten, vorangetrieben und höhere Mindestlöhne in GAV abgeschlossen werden. Die SGB-Gewerkschaften führten danach gemeinsame erfolgreiche Lohn-Kampagnen. Die tiefen Löhne im Gastgewerbe, im Verkauf, in der Reinigung, aber auch bei Druckereien und in der Uhrenindustrie stiegen deutlich an. Überall dort, wo die Gewerkschaften Kampagnen führten, gab es weniger Tieflohne. In den anderen Branchen gab es kaum Fortschritte.

Fortschritt dank Gewerkschaften

Tieflohnanteil in Branchen, in denen die SGB-Gewerkschaften zwischen 1998 und 2004 Mindestlohn-Kampagnen führten, und in Branchen ohne Kampagne



Quelle: Rieger und Gallusser mit Zahlen BFS (LSE)

Ende der 2000er-Jahre traten die SGB-Gewerkschaften gegen Löhne unter 4000 Franken an. Dieses Mal konnte man neben der Dienstleistung auch im Gewerbe und in weiteren Industriebranchen höhere GAV-Mindestlöhne durchsetzen. Die Gewerkschaften waren aber auch bei den höheren Löhnen erfolgreich. Wiederholt hat man für Beschäftigte in der Breite die Kaufkraft verteidigt und gestärkt. Dabei scheute man auch nicht vor Protesten und vereinzelt sogar von Streiks zurück, wie unter anderem die Streiks bei der Post 2004, beim Schauspielhaus Zürich 2006 oder auf dem Bau 2007 zeigen.

Die gute wirtschaftliche Konjunktur hatte den gewerkschaftlichen Kampagnen sicher geholfen. Und auch die Flankierenden Massnahmen (FlaM), die die Gewerkschaften erkämpft hatten, ermöglichten es, bessere Löhne durchzusetzen. Doch eine gute Konjunktur allein führt noch nicht zu besseren Löhnen. Die Schweizer Wirtschaft wuchs in den vergangenen 10 Jahren sogar stärker als während der erfolgreichen gewerkschaftlichen Lohnkampagnen.

Ein Blick ins Ausland zeigt zudem, dass Gewerkschaften auch heute noch grössere Lohnfortschritte durchsetzen können:

- Die IG Metall erstritt 2024 mit Warnstreiks und Protesten deutliche Lohnerhöhungen in der deutschen MEM-Industrie.
- Die österreichischen Kolleg:innen der PRO-GE und der GPA erzielten mit Streiks und Protesten in der Metallindustrie wiederholt starke Abschlüsse.
- Die UAW in den USA erkämpften 2023 nach einem 6-wöchigen Streik bei drei grossen amerikanischen Autobauern eine Lohnerhöhung um 25 Prozent.
- Die RMT im Vereinigten Königreich setzten 2024 bei den Eisenbahnen mit Streiks bessere Löhne durch.

Erfolge bei den kantonalen Mindestlöhnen

2016 kam der Bruch. Seither gibt es in der Schweiz kaum noch Lohnfortschritte. Eine wichtige Ausnahme sind die kantonalen und kommunalen Mindestlöhne. Nach Neuenburg führten das Tessin, Genf, Jura, Basel-Stadt und die Stadt Luzern einen Mindestlohn ein. Und in den Städten Zürich und Winterthur sowie im Tessin stehen neue Mindestlöhne kurz vor der Einführung. Zuletzt hat sich auch das Volk in der Waadt im Grundsatz für einen Mindestlohn ausgesprochen. In weiteren Kantonen und Gemeinden haben Gewerkschaften zusammen mit fortschrittlichen Parteien Initiativen lanciert.

Die Mindestlöhne sind eine Erfolgsgeschichte. Überall, wo sie eingeführt werden, gibt es weniger Armutslöhne – ohne, dass die Arbeitslosigkeit steigt. Sie führen auch zu weniger Lohnungleichheit, weil Frauen häufiger zu Tiefstlöhnen arbeiten und dank Mindestlöhnen mehr verdienen. Wohl am wichtigsten sind Mindestlöhne für Beschäftigte ohne GAV, die nur minimale Rechte haben. Aber auch in GAV-Branchen bringen sie bessere Löhne.

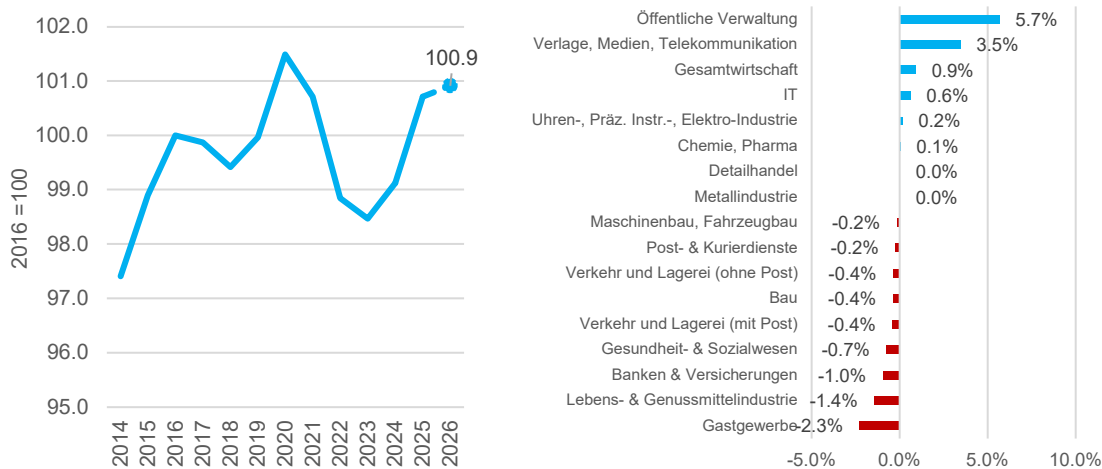
Durchschlagend war der Erfolg aber nicht. Man konnte sich nicht überall in den Abstimmungen durchsetzen. Und nach wie vor gibt es GAV mit Mindestlöhnen, die nicht existenzsichernd sind und unter den kantonalen Mindestlöhnen liegen. Zudem können Mindestlöhne GAV bloss ergänzen, nicht aber ersetzen. Ein GAV regelt nicht nur das absolute Minimum, sondern die Löhne darüber hinaus. Zudem verbessern GAV die Arbeitsbedingungen in vielen weiteren Bereichen (u.a. Arbeitszeit, Ferien, Lohnkontrollen, Weiterbildung).

Ein verlorenes Lohn-Jahrzehnt

Für das schwache Lohnwachstum in den letzten 10 Jahren gibt es mehrere Gründe. Gemeinsame gewerkschaftliche Lohnkampagnen blieben aus. Gleichzeitig verzichtete man vereinzelt auf Lohnforderungen, um Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen nicht zu gefährden. Oder wie im Bau und Ausbaugewerbe, um die hart erkämpften Vorruhestandsmodelle zu finanzieren. Doch auch mit den Beiträgen der Arbeitgeber für die Altersvorsorge bleibt das Lohnwachstum schwach. Das gilt auch, wenn man den zusätzlichen halben Tag Ferien berücksichtigt, den Arbeitnehmende heute im Vergleich zu vor 10 Jahren durchschnittlich haben.

Es geht kaum vorwärts

Lohnentwicklung Gesamtwirtschaft seit 2016 (links) und Lohnwachstum Branche 2016-2026 (rechts),
teuerungsbereinigt



Quelle: SGB mit Zahlen BFS (SLI)

Die Covid-Pandemie war auch ein Einschnitt. Sie erschwerte die gewerkschaftliche Arbeit massiv. Zugleich waren viele vom plötzlichen Teuerungsschub nach dem Ende der Pandemie überrascht. Die Lohnforderungen 2021 reichten nicht, um den Preisanstieg 2022 auszugleichen. Die Arbeitgeber zeigten aber auch eine neue Härte. Viele von ihnen verweigerten den Teuerungsausgleich, obwohl sie selbst die Preise erhöhten und das Leben für uns alle teurer machten. Bessere Reallöhne blockierten die Arbeitgeber gleich ganz. Selbst wenn sie hohe Umsätze und gute Margen erzielten. Die höhere Produktivität kam nicht mehr bei den Beschäftigten an. Die Lohnlücke ist immer weiter aufgeklafft: Der mittlere Lohn müsste heute bei 7730 statt 7024 Franken liegen, wäre er seit 2016 so stark wie die Produktivität gestiegen.

Individuell statt kollektiv

Lohnabschlüsse in den letzten 10 Jahren waren zudem oft nur individuell. Einzelne Arbeitgeber gaben selbst den Teuerungsausgleich nur einzelnen Beschäftigten. Die Chefs entscheiden bei individuellen Abschlüssen, wer im Betrieb einen höheren Lohn erhält und wer nicht. Das öffnet Missbrauch Tür und Tor. Häufig bevorzugen die Vorgesetzten die Arbeitnehmenden, die ihnen nahestehen. Oder sie verwenden die höhere Lohnsumme gleich, um neues Personal einzustellen. Viele gehen dabei leer aus.

Auch in Lohnsystemen mit Lohnbändern werden Lohnerhöhungen oftmals ungleich verteilt. Auch hier sind es oft subjektive Bewertungen des Managements, die einzelnen bessere Löhne erlauben. Andere werden ausgebremst, weil schon nach wenigen Jahren der Lohndeckel greift. Viele verdiente Arbeitnehmende bleiben so aussen vor.

Bei Mindestlöhnen in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) erzielte man ebenfalls nur noch vereinzelt Fortschritte. Meist reichten auch hier die Lohnerhöhungen nur, um die Teuerung auszugleichen – teilweise nicht einmal das. Kein Wunder haben die tiefsten Löhne seit 2016 am stärksten an Kaufkraft verloren.

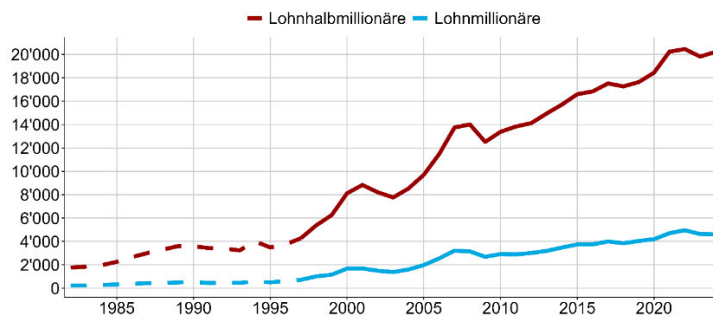
Schliesslich kam es zu fast keinen neuen GAV. Nach wie vor ist nur rund die Hälfte der Beschäftigten von einem GAV geschützt. Grosse Lücken bestehen unter anderem im Detailhandel, in der Pflege, bei den Versicherungen und in Teilen der Industrie. Ohne GAV gibt es erst gar keine Möglichkeit für Lohnerhöhungen zu kämpfen, die allen zugutekommen.

Unter dem Strich profitierten deshalb nur einzelne von Lohnerhöhungen. Arbeitnehmende erhielten vor allem dann einen höheren Lohn, wenn sie kündigen und eine neue Stelle antreten. Die Lohnerhöhungen für Neuangestellten sind deutlich höher als für Beschäftigte, die bleiben. Treue lohnt sich für Arbeitnehmende offenbar nicht mehr.

Die wenigen Löhne, die seit 2016 stark gestiegen sind, sind die Löhne der Spitzenverdienenden. Sie haben ihre starke Stellung in den Betrieben ausgenutzt – und sich wie die Arbeitgeber auf Kosten der restlichen Beschäftigten bedient. Erneut gibt es wieder mehr Lohnmillionäre. Und die bestbezahlten Manager beziehen heute bereits über 20 Millionen Franken im Jahr.

Wenige profitieren

Anzahl Lohnmillionär:innen und -halbmillionär:innen in der Schweiz



Quelle: BSV, AHV-Beitragszahlendestatik

Bessere Arbeitszeiten: Individuell teuer erkauf

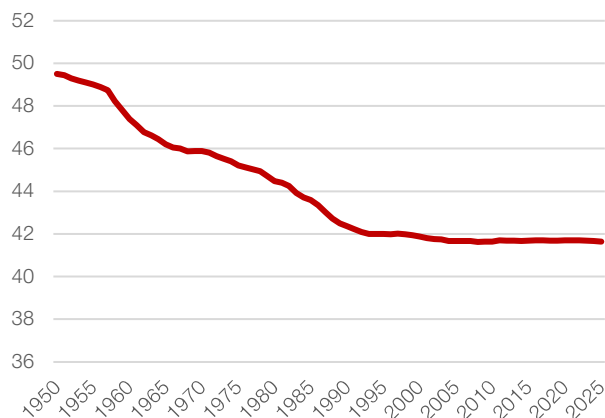
Die Arbeitgeber stehen heute weniger unter Druck, bessere Arbeitsbedingungen zu bieten. Es ist für sie einfacher geworden, offene Stellen zu besetzen. Gleich nach der Pandemie, als viele Stellen offen waren, war der Druck auf die Arbeitgeber grösser. Aber auch wenn Arbeitgeber Mühe haben, Stellen zu besetzen: Sie versuchen alles andere zuerst, bevor sie höhere Löhne zahlen. Oft kommen sie damit durch.

In der Regel passen sie zunächst ihre übertriebenen Anforderungen an die Kandidatinnen und Kandidaten an. Dann versuchen sie bei anderen Arbeitsbedingungen entgegenzukommen, die sie wenig kosten. Dazu gehört auch die Möglichkeit anzubieten, Teilzeit oder von zu Hause aus zu arbeiten. Für viele Arbeitnehmende ist das ein Bedürfnis. Es erlaubt Sorge- und Erwerbsarbeit besser zu vereinbaren oder schlicht selbstbestimmter zu arbeiten.

Die Arbeitnehmenden haben sich die Möglichkeit auf Teilzeit, Homeoffice oder anderweitig attraktivere Arbeitsbedingungen mitunter teuer erkauf. Im Gegenzug mussten sie oft auf einen besseren Lohn verzichten. Die Arbeitgeber kamen so günstig zu ihren Arbeitskräften, ohne bei den Löhnen Zugeständnisse zu machen. Und sie drückten sich damit einmal mehr, bessere Arbeitszeiten mitzufinanzieren. Das war nicht immer so: Bis in die 1990er-Jahren sank die wöchentliche Arbeitszeit – bei vollem Lohnausgleich.

Kaum mehr Fortschritte bei der Arbeitszeit

Wochenstunde in einer Vollzeitstelle



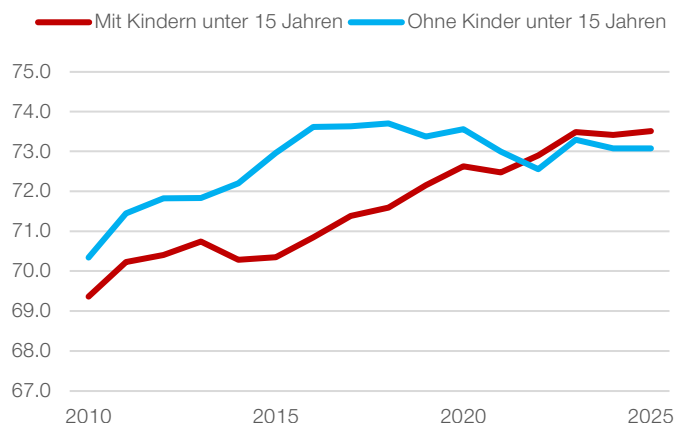
Quelle: Siegenthaler (2012); BFS, BUA

Frauen verdienen weniger

Die Arbeitnehmenden arbeiten heute zwar häufiger Teilzeit. Das heisst aber nicht, dass sie insgesamt weniger arbeiten. Besonders Frauen arbeiten heute längere Stunden. Sie arbeiten in höheren Teilzeitpensum. Daneben sind auch mehr Frauen Vollzeit beschäftigt. Diese Mehrarbeit führt zu mehr Einkommen. Ohne sie wäre die Kaufkraft der Haushalte in den letzten Jahren noch stärker unter Druck gekommen.

Höhere Pensum

Durchschnittliches Arbeitspensum, Personen im Alter von 15 bis 64, in Prozent



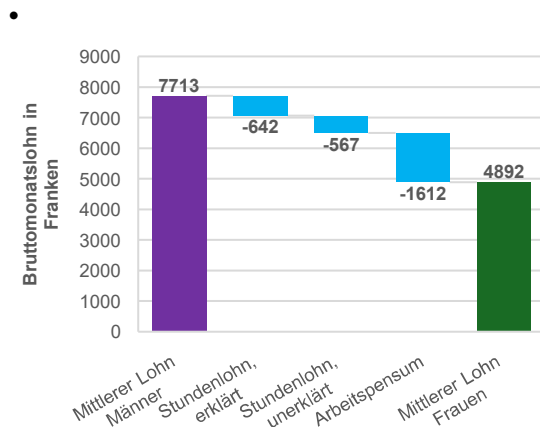
Quelle: BFS, SAKE

Mehrarbeit heisst aber auch mehr Belastung. Denn Frauen schultern nach wie vor einen deutlich grösseren Teil der Kinderbetreuung, der Hausarbeit und der Pflege von Angehörigen als Männer.- Insgesamt – bezahlte Erwerbsarbeit plus unbezahlte Sorgearbeit – arbeiten Frauen mehr als Männer.

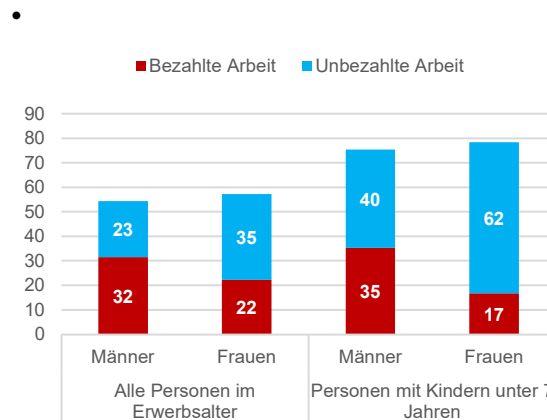
Die Einkommen der Frauen bleiben trotzdem tiefer. Frauen verdienen im Durchschnitt 4900 Franken, bei Männern sind es 7700 Franken. Hauptverantwortlich für diesen grossen Unterschied ist die ungleiche Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit. Könnten Frauen gleich viele Stunden gegen Erwerb arbeiten – und würden die Männer mehr Sorgearbeit übernehmen – wäre die Lohnlücke um rund 1600 Franken geringer.

Frauen arbeiten mehr und verdienen weniger

Beiträge zum Unterschied zwischen mittleren Lohn von Frauen und Männern, 2024



Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach Geschlecht, in Stunden, 2024



Quelle: SGB; BFS, SAKE

Frauen verdienen aber auch weniger, weil die Gesellschaft ihre Arbeit abwertet. Löhne in Berufen wie in der Pflege, in der Betreuung, im Verkauf oder in den persönlichen Dienstleistungen, wo viele Frauen arbeiten, werden in der Regel schlechter bezahlt als vergleichbare Berufe, wo mehr Männer beschäftigt sind. Die Abwertung drückt sich auch darin aus, dass zwei von fünf Arbeitnehmerinnen mit Lehre weniger als 5000 Franken verdienen. Auch bei Männern mit Lehre sind die Löhne oft zu tief. Dennoch erhält nur rund einer von vier Berufsmännern mit Lehre einen Lohn unter 5000 Franken.

In «Frauenberufen» steigen zudem die Löhne mit der Erfahrung kaum. Verkäuferinnen kurz vor der Pensionierung verdienen nur wenig mehr als ihre Kolleginnen gleich nach der Lehre. In vielen «Männerberufen» ist die Entwicklung besser. Maurer verdienen in der Regel vor Pensionierung einen Drittel mehr als nach der Lehre. Das ist aber eigentlich auch zu wenig: Denn bei Beschäftigten mit Uni-Abschluss steigen die Löhne übers Berufsleben um rund die Hälfte.

Leider bleibt auch 2026 die direkte Diskriminierung ein Problem. Die «unerklärten Lohnunterschiede» sind nach wie vor für einen bedeutenden Teil der Lohnungleichheit verantwortlich. Und auch Lohnkontrollen decken immer wieder auf, dass Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit im selben Unternehmen weniger verdienen. Die Löhne in der Schweiz bleiben intransparent, Kontrollen sind zu selten und Sanktionen gibt es kaum. Das spielt allen in die Hände, die Frauen diskriminieren.

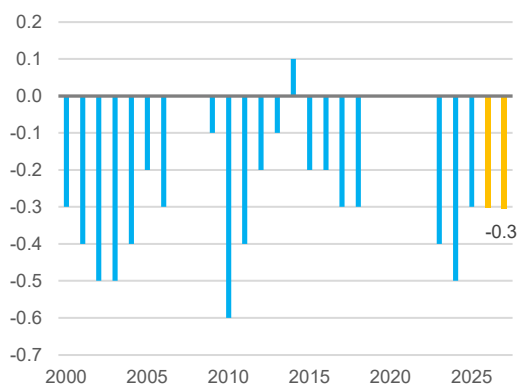
Steuer- und Abgabenpolitik für die Oberschicht

Die obligatorische Krankenversicherung ist eine soziale Errungenschaft. Sie sichert allen den Zugang zur Gesundheitsversorgung. Auch wer schwer erkrankt, wird nicht wegen teurer Therapiekosten in den finanziellen Ruin getrieben. Die Finanzierung bleibt aber unsozial. Die Kopfprämien in Franken sind für alle ähnlich hoch. Eine Bäckerin muss deshalb einen viel grösseren Teil ihres Einkommens für die Krankenkasse aufwenden als ein Topmanager. Franchisen, Selbstbehalte und Selbstzahlungen (für Medikamente, Zahnbehandlungen, etc.) belasten Normalverdienende zusätzlich.

Mit den Gesundheitskosten steigen die Prämien fast ungebremst. Jedes Jahr haben Arbeitnehmende wegen den höheren Krankassenprämien rund 0.3 Prozent weniger Geld zur Verfügung. Die Prämienverbilligungen reichen oft nicht aus, um die Belastung abzufedern. Viele Familien erhalten nur wenig Unterstützung. Verantwortlich dafür sind besonders Kantone in der Deutschschweiz, die nicht, wie vom Gesetz verlangt, ihre Beiträge an die Prämienverbilligung erhöhen.

Steigende Prämienlast für Normalverdienende, Steuergeschenke für die Oberschicht

Krankenversicherungs-Prämienindex: Verringerung des durchschnittlichen verfügbaren Einkommens durch die steigenden Prämien, inkl. Prognosen für 2026/2027, in Prozent



Durchschnittlicher Einkommenssteuersatz in der Schweiz für sehr hohe Einkommen (1 Mio. Franken zu Preisen von 2025)



Quelle: BFS, KVPI; SGB

Nicht nur die Krankenversicherung ist unsozial finanziert. Auch die Kosten für die Betreuung von Kindern in Kindertagesstätten müssen von den Eltern weitgehend selbst getragen werden. Und im Bildungsbereich sind die Hürden für Stipendien sehr hoch. Ein Studium oder das Nachholen einer Erstausbildung ist mit tiefem Einkommen deshalb nicht oder nur mit grossen Einschränkungen möglich.

Gleichzeitig ist mit den neuesten Abstimmungen bezüglich Eigenmietwert und Individualbesteuerung die Steuerprogression unter Druck geraten. In den Kantonen sind Vorlagen, die Steuersenkungen für die oberen Einkommen beinhalten, sprunghaft angestiegen. Während die tieferen und mittleren Einkommen immer stärker von Prämien belastet werden, gibt es umkehrt wieder neue Steuergeschenke für die Reichsten.

Mehr Kaufkraft dank besserer Löhne

Es braucht eine Wende in der Lohnpolitik. Die Löhne müssen endlich wieder steigen. Die Arbeitnehmenden müssen nicht nur die höheren Preise, Mieten und Prämien stemmen. Sie müssen sich endlich wieder mehr leisten können. Gleichzeitig braucht es eine Steuer- und Abgabepolitik für die Normalverdienenden.

Unser Ziel: Bessere Löhne

- **Mindestens 5000 Franken mit Lehre:** Beschäftigte mit Lehre müssen mindestens 5000 Franken verdienen. Das gibt nicht nur der Lehre ihren Wert, sondern auch der Arbeit vieler Frauen.
- **Mindestens 4500 Franken in allen GAV:** Alle Beschäftigten müssen mindestens 4500 Franken verdienen. Dazu müssen die Mindestlöhne in den GAV steigen. In einem ersten Schritt müssen alle GAV-Mindestlöhne über das Niveau der Mindestlöhne in Kantonen und Gemeinden gehoben werden.

- **Höhere Löhne für erfahrene Beschäftigte, Mindestlöhne für Arbeitnehmende mit höherer Bildung:** Die Löhne müssen auch für langjährige Beschäftigte und Arbeitnehmende mit höherer Bildung steigen. Die SGB-Gewerkschaften setzen sich für Lohnsysteme ein, die Erfahrung honorieren. Zudem braucht es auch mehr GAV-Mindestlöhne für Arbeitnehmende mit höherer Berufsbildung oder Studium.
- **Höhere Löhne für Frauen, Schluss mit Lohnungleichheit:** Die Arbeit vieler Frauen muss aufgewertet werden. Es braucht mindestens 5000 Franken Lohn für Beschäftigte mit Lehre. Lohntransparenz und regelmässige Lohnkontrollen müssen Diskriminierung bekämpfen. Bezahlbare Kindertagesstätten sollen zu einer weniger ungleichen Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit und weniger Lohnungleichheit beitragen.
- **Automatischer Teuerungsausgleich in allen GAV und Lohnsystemen sowie ein Mechanismus für regelmässige Lohnverhandlungen über den Teuerungsausgleich hinaus:** Mindestlöhne, Effektivlöhne, Lohnbänder und die Löhne von Lernenden müssen jährlich an die Teuerung angepasst werden, um künftig Kaufkraftverluste zu verhindern. Dabei muss sichergestellt werden, dass auch mit einem automatischem Teuerungsausgleich regelmässig über reale Lohnerhöhungen verhandelt wird.
- **Lohnerhöhungen für alle statt nur für wenige:** Gemeinsam verhandelte Löhne müssen gemeinsam verteilt werden. Individuelle Lohnerhöhungen und Lohnmassnahmen in Lohnsystemen sollen nur abgeschlossen werden, wenn Gewerkschaften oder Personalkommissionen darüber mitbestimmen, wie sie verteilt werden. Die SGB-Gewerkschaften stimmen individuellen Lohnabschlüssen und Lohnsystemen ohne Garantien nur in Ausnahmen zu.
- **Neue Mindestlöhne in den Kantonen und Gemeinden:** In den Kantonen und Gemeinden, wo es sie noch nicht gibt, braucht es Mindestlöhne. Die Mindestlöhne müssen für alle Beschäftigten gelten und an die allgemeine Lohnentwicklung gebunden werden. Die SGB-Gewerkschaften starten eine neue Offensive auf lokaler Ebene.
- **Abzockerlöhne beschränken:** Die Kader bei öffentlichen Betrieben und im mit Krankenkassenprämien finanzierten Gesundheitswesen dürfen nicht mehr als ein Bundesrat verdienen. Bei privaten Unternehmen müssen Löhne über 500'000 Franken als Unternehmensgewinn besteuert werden.

Unser Weg: Gemeinsamer Auftritt, klare Kante

- **Gemeinsame Offensive für Mindestlöhne:** Die SGB-Gewerkschaften lancieren eine gemeinsame Offensive, um Mindestlöhne für Beschäftigte mit Lehre und im gleichen Zuge auch höhere Mindestlöhne für alle Beschäftigten durchzusetzen. Sie treiben zudem weitere Vorstösse für kantonale und kommunale Mindestlöhne voran.
- **Gemeinsam sind wir stärker als allein:** Was für Arbeitnehmende gilt, gilt auch für die Gewerkschaften. Die SGB-Gewerkschaften koordinieren ihre Lohnforderungen. Und sie streben über Branchen und Regionen hinweg gemeinsame Lohnkampagnen an.
- **Klare Kante zeigen:** Die SGB-Gewerkschaften dulden kein Weiter-So. Arbeitgeber mit Tiefstlöhnen und fehlenden Lohnfortschritten werden skandalisiert. Bei Blockaden in Lohnverhandlungen ergreifen die Gewerkschaften Kampfmassnahmen. Die SGB-Gewerkschaften entwickeln gemeinsame Strategien, um stärkeren Druck aufzubauen und Verhandlungen eskalieren zu können.
- **GAV-Lücken schliessen:** Es braucht mehr Gesamtarbeitsverträge. Nur so können Arbeitnehmende flächendeckend von Mindestlöhnen und kollektiven Lohnverhandlungen profitieren. Die Gewerkschaften schliessen gezielt die grössten Lücken. Bestehende GAV versuchen sie auf weitere Betriebe auszuweiten. Der SGB setzt sich dafür ein, dass GAV einfacher allgemeinverbindlich werden.

- **Mehr Verhandlungen auf Branchenebene, gewerkschaftliche Stärkung der Personalkommissionen:** Wir streben Lohnverhandlungen auf Branchenebene oder bei grossen Arbeitgebern an. In GAV-Branchen mit Firmenverhandlungen braucht es firmenübergreifend mehr Koordination zwischen den Personalkommissionen und den übrigen Beschäftigten. Die übrigen Beschäftigten müssen allgemein besser in die Lohnverhandlungen eingebunden werden. Die Personalkommissionen werden gewerkschaftlich stärker unterstützt und es wird ein gemeinsames Lohnziel festgelegt.
- **Mehr Lohnkontrollen, Sanktionen bei Missbrauch:** Die Unternehmen – und zwar nicht nur die Grossen – müssen gesetzlich verpflichtet werden regelmässig unter Einbezug der Sozialpartner Lohnvergleichsanalysen durchzuführen und diskriminierende Löhne zu korrigieren. Unternehmen, die sich weigern, müssen sanktioniert werden. Es braucht auch mehr FlaM-Kontrolle. Bei Lohndumping müssen Mindestlöhne erlassen werden.
- **Lohntransparenz:** Die Unternehmen müssen die Löhne und das Lohnsystem in ihrem Unternehmen offenlegen. Beschäftigte müssen erfahren, wie sie im Vergleich zu ihren Kolleg:innen bezahlt werden.

Eine Steuer- und Abgabenpolitik für Arbeitnehmende

- **Mehr Prämienverbilligung, einkommensabhängige Prämien:** Die Prämien müssen stärker verbilligt werden. Die Kantone müssen ihre Verantwortung wahrnehmen und den Beitrag an die Prämienverbilligung erhöhen. Die Franchisen und der Selbstzahlungsanteil dürfen nicht erhöht werden. Längerfristig braucht es endlich einkommensabhängige Prämien.
- **Keine Steuergeschenke für die Oberschicht:** Die Steuerpolitik für die Oberschicht muss aufhören. Arbeitnehmende müssen mehr verdienen.
- **Bezahlbare Kindertagesstätten:** Die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf muss einfacher und bezahlbarer werden. Das hilft die Erwerbs- und Sorgearbeit fairer zu verteilen. Langfristig müssen Kitas und Schulen zum Service Public werden: Gratis für Eltern, finanziert durch Steuern, mit guten Arbeitsbedingungen. Kurzfristig muss die Einführung der Betreuungszulagen in den Kantonen an gute Arbeitsbedingungen geknüpft werden.