

SGB-KONGRESS VOM 13./14. NOVEMBER 2026

Bern, 13. Oktober 2026

Kongressanträge 2026

Nr.	Absender	Thema	SekretärIn	Empfehlung Vorstand
1	Feministische Kommission	Feministischer Streik / Care-Streik 2027	CH	Annahme
2	Feministische Kommission	Echte Lohngleichheit braucht eine Aufwertung frauendominierter Branchen und Berufe	CH	Annahme
3	Unia	Verbesserungen statt Rückschritte bei der Gleichstellung im Erwerbsleben	CH	Annahme
4	Feministische Kommission	«Bring mich sicher nach Hause»: Für mehr Sicherheit auf dem Arbeitsweg	CH	Annahme
5	Feministische Kommission	Kampagne des SGB gegen sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung	CH	Annahme
6	Feministische Kommission	Initiative für eine echte Elternzeit	CH	zur Prüfung
7	Vpod-Luftverkehr, ESPA, Kapers	Schutz des Flugpersonals am Arbeitsplatz	GM/RW	Annahme
8	SSM	Den medialen Service public durch ein solides, soziales Finanzierungsmodell schützen	RW	zur Prüfung
9	Migrationskommission	Aktive Beteiligung des SGB an der Abstimmungskampagne zur «Demokratie-Initiative»	CH	Annahme
10	SEV	Stimmrecht für Ausländer:innen bei Abstimmungen über Sozialversicherungsthemen	CH	zur Prüfung
11	GBKZ	Kaufkraft sichern, Altersarmut bekämpfen und Verantwortung übernehmen: Für eine gesetzliche Teuerungsanpassung, soziale und ökologische Anlagestandards sowie eine koordinierte gewerkschaftliche Stiftungsratspolitik in der 2. Säule	JE/DL	Annahme
12	Syndicom	Verbindlicher Teuerungsausgleich auf den Renten der beruflichen Vorsorge – Revision von Art. 36 BVG	JE	Zur Prüfung
13	USCN	Einen Kaufkraftindex für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entwickeln und bekannt machen!	DL	Zur Prüfung
14	SEV	Krankenkassenprämien sind in den Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) aufzunehmen	DL	Ablehnung

15	SEV	Krankenkassenprämien Deckelung	RW	Annahme
16	Unia	Für ein faires Gesundheitswesen	RW	Annahme
17	GB Bern	Für eine soziale Krankenkasse mit bezahlbaren Prämien	RW	Zur Prüfung
18	USCN	Die Änderung der Gesundheitspolitik zu einer gewerkschaftlichen Priorität machen!	RW	Zur Prüfung

Kongress-Antrag 1: Feministische Kommission SGB

Feministischer Streik / Care-Streik 2027

Die feministische Kommission fordert im Namen des feministischen Kongresses 2025 den SGB auf, eine gewerkschaftliche Strategie im Hinblick auf den feministischen Streik / Care-Streik am 14. Juni 2027 zu entwickeln und umzusetzen, um:

- klare und branchenspezifische Ziele zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von FINTA-Personen und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu definieren.
- die Mobilisierung des feministischen Streiks zu nutzen, um Gleichstellung zu einer Priorität zu machen und die verschiedenen Lücken in Bezug auf die Gleichstellung am Arbeitsplatz sowohl auf Branchenebene als auf politischer Ebene zu schliessen.
- am 14. Juni 2027 Aktionen oder wo möglich sogar Streiks an unseren Arbeitsplätzen zu organisieren, um unsere Forderungen durchzusetzen.
- unsere gewerkschaftsübergreifende Zusammenarbeit und die Beziehungen zur feministischen Bewegung zu stärken und Synergien zu entwickeln, um unseren Stimmen und unseren Forderungen an unseren Arbeitsplätzen und darüber hinaus mehr Gehör zu verschaffen.

Um diese Ziele zu erreichen, stellen der SGB und die Verbände wie bei anderen prioritären SGB-Kampagnen und den vergangenen grossen feministischen Streiks von 2019 und 2023 die erforderlichen finanziellen und personellen Mittel zur Verfügung, arbeiten eng mit der feministischen Kommission zusammen und beziehen ihre Expertise in der Entwicklung der Strategie und Kampagne für den feministischen Streik 2027 mit ein.

Begründung:

Wir beobachten aktuell in vielen Teilen der Welt einen Aufstieg der extremen Rechten und eine Stärkung patriarchaler Ideologien. Auch in der Schweiz ist dieser anti-feministische Backlash deutlich spürbar. Umso wichtiger ist die starke Bewegung des feministischen Streiks, die den Kampf für Gleichstellung Jahr für Jahr in der Schweiz auf die Strasse bringt. Nach den besonders grossen feministischen Streiks am 14. Juni 2019 und 2023 beschlossen die feministischen Kollektive am 22. März 2025, einen neuen grossen Streik für das Jahr 2027 zu organisieren. Dieses Mal soll der Fokus der feministischen Mobilisierungen auf bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit liegen. Der 14. Juni 2026 wurde von vielen feministischen Kollektiven und Organisationen als Kick-off für die Vorbereitung auf den feministischen Streik 2027 genutzt.

Der Begriff «Care» hat viele Bedeutungen wie Betreuung, Aufsicht, Obhut, Fürsorge, Sorgfalt, Pflege, Achtsamkeit. «Care-Arbeit» geht daher weit über bestimmte Berufe oder spezifische Tätigkeiten hinaus. Sie ist eine unverzichtbare Säule unserer Gesellschaft. Sie umfasst zahlreiche Formen, ob bezahlt oder unbezahlt: Dazu gehören zum Beispiel Erziehungs- und Betreuungsarbeit, körperliche Pflege, emotionale Sorgearbeit oder Hausarbeit. Der Bereich der bezahlten Care-Arbeit umfasst ein breites Spektrum öffentlicher Dienstleistungen.

Den Grossteil der Care-Arbeit, insbesondere der unbezahlten Arbeit, leisten nach wie vor FINTA-Personen. Trotz ihrer enormen gesellschaftlichen Bedeutung wird Care-Arbeit bis heute wirtschaftlich und sozial nicht ausreichend anerkannt.

Der feministische Streik von 2027 bietet die Gelegenheit, diese mangelnde Anerkennung bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit deutlich zu machen und gleichzeitig konkrete Verbesserungen einzufordern. Zu diesen Forderungen gehören unter anderem:

- **Mehr Lohn:** höhere Löhne in feminisierten Branchen und eine konsequente Bekämpfung von Lohndiskriminierung;
- **Mehr Zeit:** eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Lohn für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;
- **Respekt:** konsequente Massnahmen gegen sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz;
- **Gesundheit:** einen stärkeren Schutz unserer psychischen und physischen Gesundheit;
- **Care:** eine bessere Anerkennung und Aufwertung von bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit sowie eine gerechtere Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern.

Die Erfahrungen aus den feministischen Mobilisierungen der Jahre 2019 und 2023 zeigen, dass die Wirkung dort am stärksten war, wo die Mobilisierung mit konkreten gewerkschaftlichen Zielen in den Branchen, Unternehmen und bei den GAV-Verhandlungen verknüpft war. Die Vorbereitung des feministischen Streiks 2027 sollte sich deshalb vorrangig auf die Kampagnen, Forderungen und strategischen Ziele der Gewerkschaftsverbände stützen. Für die Erarbeitung eines Kampagnenplans und einer wirksamen Strategie wird die Expertise der feministischen Kommission aktiv miteinbezogen.

Entscheidend ist nicht nur der Erfolg einer nationalen Mobilisierung, sondern auch die Stärkung gewerkschaftlicher Handlungsmacht und die Fähigkeit, unsere Agenda durchzusetzen, auch in den Branchen und Berufen, in denen FINTA-Personen besonders stark vertreten sind oder Gleichstellungsanliegen zu wenig priorisiert werden. Nur wenn feministische Anliegen mit gewerkschaftlicher Organisation verbunden werden, kann aus Mobilisierung nachhaltige Veränderung in Betrieben, Branchen und der Gesellschaft entstehen.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung:

Der SGB unterstützt eine starke gewerkschaftliche Beteiligung am feministischen Streik / Care-Streik 2027. Mehrere Verbände arbeiten bereits an der Ausarbeitung ihrer Strategien und Forderungen für den 14. Juni 2027. Auch das SGB-Sekretariat hat die Möglichkeiten für gewerkschaftliche Aktionen und die strategischen Schwerpunkte analysiert. Auf dieser Grundlage wird der Vorstand die Rolle des SGB und die Unterstützung der Aktivitäten der Verbände konkretisieren.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es nach wie vor von entscheidender Bedeutung, die Mobilisierung mit konkreten Verbesserungen in den Unternehmen und den verschiedenen Branchen zu verknüpfen. Die Aufwertung der Care-Arbeit – ob bezahlt oder unbezahlt – erfordert insbesondere bessere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen, mehr Freizeit, einen besseren sozialen Schutz sowie eine gerechtere Verteilung der Care-Aufgaben. Dort, wo konkrete Gewerkschaftskämpfe geführt werden, sollte der 14. Juni genutzt werden, um den Druck zugunsten dieser Forderungen zu verstärken.

Die feministische Kommission muss ihr Fachwissen in die Ausarbeitung der Strategie des SGB einbringen. Gleichzeitig müssen die Aktivitäten des SGB mit den Kampagnen und politischen Kämpfen der Jahre 2026 und 2027 abgestimmt werden. Es steht ausser Frage, dass die zentralen politischen Kämpfe des SGB – beispielsweise gegen den Angriff auf die kantonalen Mindestlöhne und die Ausweitung der Sonntagsarbeit sowie der Kampf für einen Lohn von 5'000 Franken für Personen, die ihre Lehre abgeschlossen haben – wichtige gleichstellungspolitische Aspekte beinhalten und für den 14. Juni 2027 von Bedeutung sein werden.

Kongress-Antrag 2: Feministische Kommission des SGB

Echte Lohngleichheit braucht eine Aufwertung frauendominierter Branchen und Berufe

Im Namen des feministischen Kongresses 2025 fordert die feministische Kommission den SGB auf, gemeinsam mit seinen Mitgliedverbänden eine nationale Kampagne zur Aufwertung der Löhne in frauendominierten Branchen und Berufen – insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Kinderbetreuung, der Reinigungsbranche und im Detailhandel – zu lancieren. Gleichzeitig fordert der SGB seine Verbände auf, bei Lohnverhandlungen und in Gesamtarbeitsverträgen spezifische Lohnerhöhungen für Arbeitnehmerinnen, sowie ausreichende Personalressourcen, um Überlastungen zu reduzieren oder möglichst ganz zu vermeiden, zu verlangen.

Begründung:

Der feministische Kongress des SGB fordert vom SGB gezielte Schritte für eine Aufwertung von feminisierten Branchen und Berufen, denn Frauen verdienen in der Schweiz im Schnitt 16.2% weniger als Männer. Und dies, obwohl der Verfassungsgrundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» seit 1981 gilt. Besonders ausgeprägt ist dies in Berufen mit hohem Frauenanteil, die systematisch unterbewertet und unterbezahlt sind. Das betrifft insbesondere Pflegepersonal, Sozialarbeitende sowie Betreuungs- und Bildungspersonal in Kitas und Horten. Berufe, die zentrale gesellschaftliche Funktionen erfüllen, jedoch weder finanziell noch gesellschaftlich entsprechend anerkannt werden. Diese strukturelle Abwertung weiblicher Arbeit ist Ausdruck patriarchaler und kapitalistischer Strukturen – und kein individuelles, sondern ein gesellschaftliches Problem. Ohne gezielte Aufwertung frauendominierter Berufe bleibt Lohngleichheit unerreichbar.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung:

Die Aufwertung von Branchen und Berufen mit hohem Frauenanteil gehört zu den zentralen Prioritäten des SGB. Die Offensive für einen Lohn von 5'000 Franken nach der Lehre kommt insbesondere den Frauen zugute, die in Niedriglohnbranchen überproportional vertreten sind. Die geeigneten Strategien, um diese Forderung voranzutreiben, variieren je nach Branche. Die Rolle des SGB beginnt dort, wo die Verbände es für sinnvoll erachten, diese Branchenoffensiven zu unterstützen.

Zudem wird das Sekretariat des SGB dafür sorgen, dass diese Forderung in die Kommunikations- und Kampagnenarbeit im Rahmen des feministischen Streiks / Care-Streiks 2027 einfließt. Die feministische Mobilisierung im Zusammenhang mit dem 14. Juni 2027 wird es nicht nur dem SGB, sondern vor allem den Verbänden ermöglichen, die Wut auf der Strasse und unter den Arbeitnehmerinnen in Handlungskraft umzuwandeln, um in diesem Bereich in den Care-Branchen, insbesondere in den von der Feministischen Kommission erwähnten, substanzielle Fortschritte zu erzielen.

Kongress-Antrag 3: Unia

Verbesserungen statt Rückschritte bei der Gleichstellung im Erwerbsleben

Der SGB macht gezielt Druck auf eine Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG) und substanzielle Verbesserungen in diesem Prozess. Das SGB-Sekretariat nimmt dazu zusammen mit den Verbänden eine Analyse zu den Erfahrungen mit dem geltenden GIG vor und leitet daraus die juristischen und politischen Forderungen ab, und zwar für das gesamte Themenspektrum von der Lohnungleichheit zur Belästigung, von den Klagemodalitäten bis zum Kündigungsschutz etc. Die Lobbyarbeit wird deutlich verstärkt. Synergetisch zur Arbeit auf der legislativen Ebene intensiviert der SGB die Anstrengungen zur Beseitigung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung auf Branchen-Ebene: z.B. mit GAV- und Lohnaufwertungen in Berufen mit überproportionalem Frauenanteil, Mindestlöhnen für Gelernte, wirksamen Klauseln gegen Diskriminierung. Zur Schärfung der Argumentation investiert der SGB in eine Analyse basierend auf dem Konzept des «Comparable Worth Index». Dieser Index ist ein Massstab, mit dem inhaltlich unterschiedliche Berufe geschlechtsneutral hinsichtlich ihrer Arbeitsanforderungen und Belastungen verglichen werden können.

Begründung:

Vor 30 Jahren trat das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Es verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Arbeit. Es hat dafür wichtige Instrumente verbessert, so die Klagemöglichkeiten inkl. Verbandsklagen, bzw. eingeführt, insbesondere mit den 2018 ergänzten Bestimmungen zu den Lohnvergleichsanalysen, die allerdings nur bis 2032 gelten («Sunset-Klausel»). Die Pflicht des Arbeitgebers, für ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen, wurde verstärkt.

Schweizweit sind rund 1400 Rechtsfälle nach Gleichstellungsgesetz dokumentiert. Die Verbände des SGB haben solche betreut bzw. z.T. auch als Verbandsklagen geführt. Trotz einiger Erfolge zeigen sich aber die seit Anbeginn kritisierten Mängel des Gesetzes deutlich: Insbesondere fehlen wirksame Kontroll- und Sanktionsmechanismen sowie Behördenkompetenzen. Weitere Defizite, um nur die offensichtlichsten zu nennen, sind die Einschränkung der Lohnanalysepflicht auf Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden und dass im Falle von sexueller Belästigung die Beweislast nach wie vor bei der betroffenen Person liegt. Eine fundierte Analyse aus gewerkschaftlicher Sicht zur Frage, was wir mit dem GIG erreichen konnten, und wo wir an Grenzen stiessen, fehlt bislang.

Zugleich ist die Situation bez. geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz nach wie vor unhaltbar. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden in der Schweiz ist unerwünschten sexistischen oder sexuellen Verhaltensweisen oder sogar sexueller Belästigung ausgesetzt. Was die Lohnungleichheit angeht, zeigen die Statistiken, dass Frauen noch immer 16% weniger verdienen als Männer, wobei der unerklärte Anteil dieses Lohnunterschieds bei 48% liegt. Ein Bericht des Bundes vom März 2025 hat gezeigt, dass ein Fünftel der analysepflichtigen Betriebe die vorgeschriebenen Lohnanalysen nicht durchführt, ein Drittel sie nicht überprüfen lässt und die Hälfte die Ergebnisse nicht veröffentlicht.

Ein wichtiger Grund für tiefere Frauenlöhne (Gender Pay Gap) ist zudem die andauernde Unterbewertung von Berufen mit überproportionalem Frauenanteil (u.a. Pflege, Verkauf, Betreuung, etc.). Ausgehend von den Erkenntnissen im Rahmen des für Deutschland entwickelten «Comparable Worth Index» dürften diese Analysen auch für die Schweiz von Interesse sein.

Mit der Sunset-Klausel und den Angriffen von rechts im Parlament drohen in den nächsten Jahren Verschlechterungen beim GIG. Die Erfolgsaussichten von Gegenstimmen, die auf die Verhinderung von Verschlechterungen, punktuelle Verbesserungen oder eine erneute Reform des GLG hinzuwirken versuchen, sind angesichts der Mehrheitsverhältnisse im Parlament höchst ungewiss. Vor

diesem Hintergrund ist es unerlässlich, dass der SGB-Verbesserungen bei der Gleichstellung als Priorität für die Gewerkschaftsarbeit bekräftigt, die Analyse vertieft und mit Entschlossenheit Einfluss nimmt auf die Debatte und die Gesetzgebung.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung:

Um das Gleichstellungsgesetz (GIG) weiterzuentwickeln, ist es notwendig, dass die Gewerkschaften die Erfahrungen bilanzieren, die sie mit der geltenden Gesetzgebung gesammelt haben. Die Verbände sollen dabei ihre Erfahrungen in den Bereichen Beratung, Verfahren und betriebliche Praktiken einbringen. Besondere Aufmerksamkeit ist auch der indirekten und strukturellen Diskriminierung zu widmen. Diese kommen häufiger vor als direkte Diskriminierungen, werden jedoch durch die Instrumente des Gleichstellungsgesetzes nicht ausreichend berücksichtigt. Insbesondere was die strukturellen Lohnunterschiede betrifft, bietet das GIG nur begrenzte Handlungsmöglichkeiten. Das SGB-Sekretariat wird diese Elemente zusammenführen und daraus konkrete politische und rechtliche Forderungen im Hinblick auf eine Revision des GIG ableiten. Dabei kann man sich auch auf die bereits laufenden Arbeiten und Allianzen zur Verbesserung der Lohngleichheit stützen.

Gleichzeitig soll die Gleichstellung in den Branchen und Betrieben gefördert werden. Dies geschieht insbesondere durch höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen in den von Frauen dominierten Berufen sowie durch Fortschritte in den GAV. Der SGB wird die Verbände zudem unterstützen, indem er ihnen Analysen zur Unterbewertung von überwiegend von Frauen ausgeübten Berufen zur Verfügung stellt und den Ansatz des «vergleichbaren Werts» (Comparable Worth) einbezieht.

Kongress-Antrag 4: Feministische Kommission des SGB

«Bring mich sicher nach Hause»: Für mehr Sicherheit auf dem Arbeitsweg

Die feministische Kommission fordert im Namen des feministischen Kongresses 2025 den SGB und seine Verbände auf, das Thema der Sicherheit auf dem Arbeitsweg bei Schichtarbeit gegenüber Politik, Gesellschaft und Unternehmen anzugehen. Sie setzen sich insbesondere dafür ein, dass...

- Risikobewertungen am Arbeitsplatz auch die individuellen Arbeitswege einschliessen;
- Sicherheitskonzepte bei Spät-, Nacht- und Frühschichten von den Bedürfnissen von FINTA-Personen ausgehen und die Arbeitswege miteinschliessen;
- Arbeitgebende zusammen mit den Sozialpartner:innen und Behörden Lösungen und Angebote erarbeiten, damit Arbeitnehmer:innen sicher zur Arbeit oder nach Hause kommen, auch wenn sie Spät-, Nacht- oder Frühschicht arbeiten.
- das Anliegen nach sicheren Arbeitswegen bei der Gestaltung der öffentlichen und betrieblichen Infrastruktur, sowie auch bei der Planung von Freiflächen, Parkplätzen, Beleuchtung und technischer Unterstützung berücksichtigt wird;
- das öffentliche Unterstützungs- und Beratungsangebot für Gewaltbetroffene proaktiv kommuniziert wird und die Personalverantwortlichen in den Unternehmen für die Problematik sensibilisiert und geschult werden.

Zur Umsetzung dieser Massnahmen koordinieren sich der SGB, die kantonalen und städtischen Gewerkschaftsbünde und die Verbände. Insbesondere erstellt der SGB Informationsmaterial und Empfehlungen, die in den Verhandlungen mit den Unternehmen zur Anwendung kommen können.

Begründung:

Die Verpflichtung der Arbeitgebenden, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, ist gesellschaftlich anerkannt und rechtlich im Arbeitsgesetz (ArG) und den dazugehörigen Verordnungen (ArGV), im Unfallversicherungsgesetz (UVG) und in der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) festgeschrieben. Hingegen schliesst die Arbeitsschutzgesetzgebung der Schweiz den Arbeitsweg nur in Ausnahmefällen ein. Für die meisten Arbeitgebenden endet die Arbeitsschutzpflicht daher mit Verlassen des Betriebsgeländes.

Dies ist insbesondere problematisch für Arbeitnehmer:innen, die Früh-, Spät- und Nachtschichten leisten. In der Nacht sind weniger Menschen unterwegs, Parkplätze und Parkhäuser sind teilweise schlecht beleuchtet oder abgelegen, das ÖV-Angebot ist eingeschränkt und auch die nächtliche Fahrt in unbegleiteten Zügen und Taxis birgt Risiken. Deshalb sind Arbeitnehmer:innen auf dem nächtlichen Weg zur oder von der Arbeit stärker als am Tag Gewalt, der Androhung von Gewalt und Ängsten um ihre persönliche Sicherheit ausgesetzt.

Untersuchungen zeigen, dass sich junge Frauen, queere Menschen und Frauen mit Migrationsgeschichte auf dem Weg zur und von der Arbeit besonders gefährdet fühlen. Auch wenn Arbeitnehmer:innen nicht Opfer einer Gewalttat werden, hat ihr Empfinden von Unsicherheit und Bedrohung reale Auswirkungen auf ihre Gesundheit und Wohlempfinden und schränkt ihre Bewegungsfreiheit ein. Deshalb braucht es ein dezidiertes gewerkschaftliches Engagement und griffige Massnahmen von Seiten der Arbeitgebenden und der Politik, um die Sicherheit auf dem Arbeitsweg zu gewährleisten.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung:

Die Arbeitnehmenden müssen sicher zur Arbeit und wieder nach Hause gelangen können. Dies gilt insbesondere für die Spät-, Nacht- und Frühschicht, wenn die Verbindungen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln eingeschränkt sind oder der Weg zwischen dem Arbeitsort und den Haltestellen der öffentlichen Verkehrsmittel oder den Parkplätzen zusätzliche Risiken birgt. Das ILO-Übereinkommen Nr. 190 über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz schliesst ausdrücklich auch den Weg von zu Hause zur Arbeit ein. Der SGB setzt sich für dessen Ratifizierung ein.

Die erforderlichen und umsetzbaren konkreten Massnahmen hängen stark von den Arbeitszeiten, den Arbeitsorten und den Besonderheiten der betroffenen Branchen und Unternehmen ab. Die Verbände des SGB müssen dieses Thema daher dort angehen, wo Handlungsbedarf besteht, und mit den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen massgeschneiderte Lösungen aushandeln. Da dieses Thema bisher auf gewerkschaftsübergreifender Ebene kaum behandelt wurde, kann die feministische Kommission den Austausch zwischen den Verbänden koordinieren und die vorhandenen Erfahrungen und Lösungsansätze zusammenführen.

Kongress-Antrag 5: Feministische Kommission des SGB

Kampagne des SGB gegen sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung

Im Namen des feministischen Kongresses 2025 fordert die feministische Kommission den SGB und die Verbände dazu auf, eine gewerkschaftsübergreifende Kampagne gegen sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu lancieren. Diese Kampagne muss dazu dienen, dass Arbeitnehmer:innen ihre Rechte besser verteidigen können und dass Arbeitgebende ihre Schutzpflichten erfüllen.

Begründung:

Sexualisierte Gewalt hat vor einigen Jahren eine riesige internationale feministische Widerstandsbewegung ausgelöst. Ausgehend von #NiUnaMenos und den Streiks in Lateinamerika, und von der #MeToo-Bewegung, die den Worten der Überlebenden etwas mehr Gehör verschafft hat, hat die Bewegung auch die Schweiz erreicht, insbesondere mit den zwei enormen feministischen Streiks in 2019 und 2023. Trotzdem reagiert die Politik nur langsam und nur auf Druck. Und die Gewalt nimmt nicht ab, wird normalisiert und banalisiert.

Mit 27 Feminiziden hat geschlechtsspezifische Gewalt 2025 in der Schweiz einen traurigen Rekord erreicht. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist für viele Arbeitnehmer:innen noch immer eine Realität. Eine nationale Studie aus dem Jahr 2024 hat gezeigt, dass ein Drittel der Arbeitnehmenden im bisherigen Erwerbsleben sexuell belästigt wurde. Bei Frauen liegt der Anteil mit 44 Prozent deutlich höher als bei Männern. Jüngere Beschäftigte sind dabei besonders betroffen. Allein im Jahr 2024 hat ein Drittel der Frauen zwischen 16 und 25 Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Allerdings fehlen in jedem fünften Unternehmen interne Präventions- und Interventionsmassnahmen. Viele Branchen verfügen über keinen institutionellen Präventionsplan, mit dem sich typische Gefahrensituationen vorhersehen lassen. Externe Kontrollen durch die Arbeitsinspektion oder die Berufsbildungsbehörde fehlen weitgehend.

Sexualisierte Gewalt ist die Grundlage des patriarchalen Systems. Sie anzugehen ist entscheidend, um Sexismus zu bekämpfen. Der Schutz von FINTA-Personen vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und in allen Bereichen ist ein zentrales Bedürfnis aller Arbeitnehmer:innen in allen Branchen. Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt erniedrigen und verletzen die Würde einer Person und haben direkte Auswirkungen auf die Gesundheit. Deshalb ist es unerlässlich, dass die Gewerkschaften das Thema aufgreifen. Jeder Mensch hat ein Recht auf eine Arbeitswelt, die frei von sexualisierter Gewalt und Belästigung ist.

Dank der feministischen Kampagnen der letzten Jahre haben sich die Gewerkschaften als Akteurinnen etabliert, deren Einsatz für die Interessen von FINTA-Personen glaubwürdig ist. Mit dieser Kampagne gegen sexualisierte Gewalt setzen wir diese Arbeit fort und nutzen unsere gemeinsame Kraft, um den Arbeitsalltag von FINTA-Personen sicherer zu machen.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung:

Geschlechtsspezifische und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz sind weit verbreitet, verschlechtern die Arbeitsbedingungen und beeinträchtigt die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Sie muss von den Gewerkschaften mit Nachdruck und entsprechenden Mitteln bekämpft werden. Die Situation ist besonders problematisch und dringend in zwei Branchen, in denen Frauen stark vertreten sind und in welchen sexuelle Belästigung besonders verbreitet ist: im Gastgewerbe (Hotellerie/Restauration) und im Gesundheits- und Sozialwesen. Diese beiden Branchen bieten interessante

Perspektiven und Gelegenheiten, um in den kommenden Monaten Kampagnen zu führen. Im Gastgewerbe wird derzeit über die Erneuerung des L-GAV 2017 verhandelt, wobei GastroSuisse die einzige Arbeitgeberorganisation ist, die sich gegen die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ausspricht, welches derzeit im Parlament diskutiert wird. Das Gesundheits- und Sozialwesen wiederum bietet gute Mobilisierungschancen im Rahmen der Umsetzung der Pflegeinitiative sowie des feministischen Streiks / Care-Streiks 2027.

Vor diesem Hintergrund muss die Umsetzung des Antrags vorrangig über branchenspezifische gewerkschaftliche Kampagnen erfolgen, die in der Verantwortung der Verbände liegen, um konkrete, auf die jeweilige Branche zugeschnittene Massnahmen zu fordern. Das SGB-Sekretariat wird die Koordination übernehmen und zur Entwicklung von Synergien beitragen. Entsprechende Projekte wurden bereits angestossen: Es wurde eine gewerkschaftsübergreifende Arbeitsgruppe zu Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gebildet, und ein neuer Zyklus von Movendo-Webinaren zu diesen Themen befindet sich aktuell in Planung. Auch die Möglichkeiten im Zusammenhang mit dem feministischen Streik / Care-Streik 2027 werden genutzt.

Auf nationaler politischer Ebene setzt sich der SGB parallel weiterhin für die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 ein sowie für die Erleichterung der Beweislast bei Fällen sexueller Belästigung im Gleichstellungsgesetz (GlG) und für eine verstärkte Kontrolle der Einhaltung der Umsetzung der ASA-Richtlinien.

Kongress-Antrag 6: Feministische Kommission des SGB

Initiative für eine echte Elternzeit

Die feministische Kommission fordert im Namen des feministischen Kongresses 2025 den SGB auf, eine Volksinitiative für eine echte Elternzeit zu lancieren, die:

- Die Errungenschaften des derzeitigen Mutterschaftsurlaubs bewahrt, insbesondere die Verankerung des Mutterschaftsurlaubs in der Bundesverfassung;
- Eine Elternzeit von mindestens 10 Wochen für jeden Elternteil einführt, die zu den bestehenden Urlauben hinzukommt, und zwar zum 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub und zum 2-wöchigen Urlaub des anderen Elternteils. Die Elternzeit wird aus dem Erwerbsersatz finanziert;
- Das Recht auf Elternzeit für alle Formen von Elternschaft und Familien anerkennt, unabhängig davon, ob es sich um gleichgeschlechtliche Elternschaft mit oder ohne Trauschein, Co-Elternschaft, Alleinerziehende, Adoptiv- oder Pflegefamilien handelt.

Für die Ausarbeitung der exakten Formulierung des Initiativtextes, die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen sowie der Entscheidung über den Zeitpunkt der Lancierung der Initiative wird eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreter:innen des SGB, der Mitgliedsverbände, sowie der feministischen Kommission des SGB gegründet.

Begründung:

In der Schweiz wird aktuell wieder über eine Elternzeit debattiert. Die aktuellen Vorschläge, sei es aus der Nationalratskommission oder von bürgerlich geprägten Organisationen, drohen die von der Gewerkschafts- und Frauenbewegung erkämpften Rechte in Frage zu stellen. Wir müssen dafür sorgen, dass die Einführung einer Elternzeit auf nationaler Ebene das derzeitige System ergänzt und verbessert und nicht in Frage stellt.

Der Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen in der Schweiz ist einer der kürzesten in Europa. Nur Israel, Mexico und die USA schneiden unter den OECD Ländern schlechter ab als die Schweiz. Durchschnittlich gewähren OECD Länder 18.5 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub, sowie 36.5 Wochen bezahlten Elternurlaub.

Eine flexible Aufteilung der aktuellen derzeitigen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlauben zwischen beiden Eltern als neue Elternzeit unter dem Vorwand der Gleichstellung zu verkaufen, ist absolut inakzeptabel. Eine solche Entwicklung wäre in mehrfacher Hinsicht problematisch, insbesondere weil sie Schwangerschaft und Geburt unsichtbar machen und Mutter und Vater abstrakt gleichstellen, ohne die besonderen physischen und psychischen Bedürfnisse der gebärenden Personen und die bestehenden Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern zu berücksichtigen. Der Schutz von gebärenden Personen muss verstärkt und nicht geschwächt werden.

Es ist zwingend notwendig, dass Schwangerschaft, Geburt und das Recht, sein Kind zu stillen, als wichtige soziale Tatsache anerkannt und diese physische und psychische Realität nicht unsichtbar gemacht werden. Die Schwangerschaft ist ein besonderer Zustand, sowohl wegen der Veränderung des Körpers als auch wegen der damit verbundenen mentalen Belastung. Die Geburt ist ein einschneidender Moment, der viel Lebenskraft der gebärenden Person in Anspruch nimmt, selbst wenn alles gut verläuft. Das Stillen, das für uns sowohl eine Wahl als auch ein Recht ist, erfordert Verfügbarkeit und Zeit. Die Effekte des Stillens auf die kindliche und mütterliche Gesundheit wirken sich auch auf die Kosten für das Gesundheitswesen aus, was der gesamten Gesellschaft zugutekommt. Der aktuelle Mutterschaftsurlaub muss also unangetastet und von einer ausreichenden Elternzeit ergänzt werden.

Zudem müssen alle Formen von Elternschaft und Familien das gleiche Recht auf eine Elternzeit haben. Die Elternzeit muss der aktuellen gesellschaftlichen Realität Rechnung tragen und alle Familienformen berücksichtigen: wir verlangen gleiche Rechte für alle Eltern zum Wohl des Kindes.

Die Gewerkschaften waren mit der Forderung nach einem bezahlten Mutterschaftsurlaub stets Vorreiterinnen und haben mit ihrem langjährigen Engagement massgeblich zu dessen Einführung 2005 beigetragen. Daran gilt es heute anzuknüpfen und den nächsten Schritt zu gehen: hin zu einer echten, fairen Elternzeit. Denn Mutterschaft, Elternschaft und Familien sind keine Privatsache, sondern prägen den Arbeitsalltag von Arbeitnehmer:innen in der Schweiz grundlegend. Gerade deshalb ist Elternzeit ein gewerkschaftliches Anliegen: sie stärkt die wirtschaftliche Sicherheit von Arbeitnehmer:innen und verhindert, dass besonders FINTA-Personen nach der Geburt aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden. Zudem führt Elternzeit zu einer besseren Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen beiden Eltern.

Für die feministische Kommission ist klar: Eine angemessene Elternzeit ist Voraussetzung für Lohn- gleichheit und faire Arbeitsbedingungen. Denn faire Arbeitsbedingungen bedeutet immer auch, Beruf und Familie vereinbaren zu können, ohne gesundheitliche oder finanzielle Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Darum ist es jetzt Zeit für eine echte Elternzeit.

Stellungnahme des Vorstandes: zur Prüfung entgegennehmen

Begründung:

Der SGB unterstützt das Anliegen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und die Rechte von Eltern auszubauen. Klar ist dabei: Eine Elternzeit muss die bestehenden Rechte ergänzen und darf insbesondere den Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft nicht schwächen.

Mit der Familienzeit-Initiative ist bereits ein nationales Initiativprojekt zur Elternzeit lanciert, das sich derzeit in der Schlussphase der Unterschriftensammlung befindet. Der SGB hat sich bewusst entschieden, die Initiative weder zu bekämpfen noch aktiv zu unterstützen. Kommt sie zustande, wird sich der SGB in die parlamentarische Beratung einbringen und dort seine eigenen Forderungen vertreten. Kommt sie nicht zustande, müssen zunächst die Gründe für das Scheitern und die Erfolgsaussichten eines neuen Initiativprojekts analysiert werden. Ein unmittelbarer Neustart wäre in diesem Fall nicht sinnvoll.

Im Laufe der nächsten Kongressperiode will das SGB-Sekretariat die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuhänden des SGB-Vorstands umfassend vertiefen. Der Elternurlaub ist ein Bestandteil dieser Vertiefung, muss jedoch im Rahmen einer breiter angelegten Vereinbarkeitspolitik geprüft werden, die auch die Bedürfnisse der Familien über die ersten Monate nach der Geburt hinaus berücksichtigt sowie die Bedingungen, die es den Eltern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und familiäre Verantwortung dauerhaft miteinander zu vereinbaren. Dabei geht es insbesondere darum, das Zusammenspiel der verschiedenen Urlaube, den Ausbau eines zugänglichen und bezahlbaren familienergänzenden Betreuungsangebots, die Arbeitsbedingungen der Eltern sowie eine gerechtere Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zu prüfen. Die in diesem Antrag formulierten Forderungen sollen im Rahmen dieser Gesamtüberlegung geprüft werden.

Kongressantrag 7: VPOD-Luftverkehr, ESPA, kapers Cabin Crew Union

Gleicher Schutz für alle: Gewährleistung eines gleichwertigen Schutzes für das Flugpersonal. Unterschiedliche Regelungen, gleiche Rechte.

Besatzungen von schweizerischen Flugbetriebsunternehmen – namentlich Kabinen- und Cockpitbesatzungen – erfüllen eine für die Sicherheit des Luftverkehrs wesentliche Funktion.

In der Schweiz sind Besatzungsmitglieder vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (Art. 3 Bst. c ArG) ausgenommen und unterliegen einer spezifischen Regelung für den Luftverkehrssektor.

Diese Regelung trägt den besonderen Anforderungen der Zivilluftfahrt Rechnung und ist in einen international weitgehend harmonisierten Rechtsrahmen eingebettet. Eine vom Arbeitsgesetz abweichende Regelung ist jedoch nur dann gerechtfertigt, wenn sie dem betroffenen Personal hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mindestens ein gleichwertiges Schutzniveau gewährleistet, wie es den übrigen Arbeitnehmenden in der Schweiz zukommt.

Seit mehreren Jahrzehnten erlebt der Luftverkehr tiefgreifende Veränderungen. Die Liberalisierung des Sektors, der sich verschärfende Wettbewerb, die Weiterentwicklung der Betriebsmodelle und das Streben nach Produktivitätssteigerungen haben die Arbeitsbedingungen des fliegenden Personals grundlegend verändert.

Vor diesem Hintergrund obliegt es dem Gesetzgeber und den zuständigen Behörden, sicherzustellen, dass die für das fliegende Personal geltenden Vorschriften tatsächlich ein Niveau an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleisten, das mindestens demjenigen der übrigen Arbeitnehmenden in der Schweiz entspricht. Die festgestellten Entwicklungen zeigen, dass heute eine Diskrepanz zwischen diesem Anspruch und dem Schutz besteht, der dem fliegenden Personal tatsächlich gewährt wird.

Das fliegende Personal fordert keine Privilegien. Es beantragt lediglich, dass seine Rechte im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes mindestens gleichwertig gewährleistet werden wie diejenigen der übrigen Arbeitnehmenden in der Schweiz.

VPOD-Luftverkehr, ESPA und die kapers ersuchen den Kongress, den SGB mit Folgendem zu beauftragen:

- sich für den Grundsatz einzusetzen, wonach der Ausschluss des fliegenden Personals vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes nur dann zulässig ist, wenn die für dieses Personal geltenden besonderen Vorschriften im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ein Schutzniveau gewährleisten, das mindestens demjenigen der übrigen Arbeitnehmenden in der Schweiz entspricht;
- sich für die notwendigen politischen, gesetzlichen und regulatorischen Anpassungen einzusetzen, um die Gleichwertigkeit des Schutzniveaus zu gewährleisten;
- die betreffenden SGB-Mitgliedsorganisationen bei sämtlichen Massnahmen zur nachhaltigen Stärkung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes des fliegenden Personals zu unterstützen.

Grundprinzip:

Eine vom Arbeitsgesetz abweichende Regelung ist nur dann zulässig, wenn sie dem betroffenen Personal im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ein Schutzniveau gewährleistet, das mindestens demjenigen der übrigen Arbeitnehmenden in der Schweiz entspricht.

Die Besonderheiten der Luftfahrt können unterschiedliche Regelungen rechtfertigen. Sie vermögen jedoch nicht zu rechtfertigen, dass dem fliegenden Personal im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ein geringeres Schutzniveau gewährt wird als den übrigen Arbeitnehmenden in der Schweiz.

Unterschiedliche Regelungen: JA. Unterschiedliche Schutzniveaus: NEIN.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung:

Der SGB unterstützt das Anliegen, dass für das fliegende Personal trotz besonderer branchenspezifischer Regelungen ein gleichwertiges Schutzniveau bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleistet sein muss. Unterschiedliche Regelungen aufgrund der Besonderheiten des Luftverkehrs dürfen nicht zu einem tieferen Schutzniveau gegenüber den übrigen Arbeitnehmenden führen. Die Forderungen dieses Antrags sind zentral für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen des Flugpersonals.

Das SGB-Sekretariat macht sich bereits heute gemeinsam mit den betroffenen Mitgliederverbänden auf verschiedenen Ebenen für diese Grundsätze stark und setzt sich z.B. im Rahmen der laufenden Revision des Luftfahrtgesetzes dafür ein, ihnen zum Durchbruch zu verhelfen.

Kongress-Antrag 8: Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM

Den medialen Service public durch ein solides, soziales Finanzierungsmodell schützen

Der SGB setzt eine Arbeitsgruppe ein mit dem Auftrag, Vorschläge zur langfristigen Stärkung des schweizerischen medialen Service public auszuarbeiten, insbesondere was dessen Finanzierung anbelangt. Die Arbeitsgruppe soll aus interessierten Gewerkschaften und weiteren im Medien- und Kommunikationsbereich tätigen Organisationen bestehen.

Die Arbeitsgruppe prüft insbesondere neue Finanzierungsmodelle, die sozial gerechter gestaltet sind, sich also an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Bevölkerung orientieren, und gleichzeitig eine solide, nachhaltige und zukunftsfähige Grundlage für den medialen Service public bieten. Dabei soll ein konkreter Vorschlag erarbeitet und die Möglichkeit geprüft werden, diesen in Form einer Volksinitiative zu lancieren.

Begründung:

Die deutliche Ablehnung der SVP-Initiative «200 Franken sind genug» am 8. März 2026 hat gezeigt: Ein grosser Teil der Schweizer Bevölkerung fühlt sich mit einem regional verankerten, unabhängigen und qualitativ hochwertigen medialen Service public stark verbunden. Er erfüllt eine zentrale Funktion für die Demokratie, den Zugang zu verlässlichen Informationen, den Zusammenhalt zwischen den Sprachregionen sowie für das gegenseitige Verständnis zwischen den verschiedenen Realitäten des Landes. In einer Zeit, in der gewisse politische Kräfte versuchen, durch die gesellschaftliche Spaltung an Einfluss zu gewinnen, stellt ein starker medialer Service public ein wichtiges Instrument für die Gewährleistung des gegenseitigen Verständnisses zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen und des gesellschaftlichen Zusammenhalts dar. Die Stimmbevölkerung hat unter anderem auch erkannt, dass die Gefahr durch Desinformation und Fake News für unsere Gesellschaft und insbesondere für das Funktionieren unserer demokratischen Institutionen real ist und nur eine starke und vielfältige Medienbranche davor schützen kann.

Auf der anderen Seite hat die Volksinitiative aber auch die Diskussion um das Finanzierungssystem des medialen Service public noch einmal befeuert. So wird das heutige System der Haushaltsabgabe als unsozial infrage gestellt. Vielmehr wird der Wunsch nach einem Finanzierungssystem geäussert, welches sich an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Haushalte orientiert.

Mit der Medienabgabe werden die SRG, konzessionierte Lokalradios und Regionalfernsehen unmittelbar finanziert, aber auch Nachrichtenagenturen, die Aus- und Weiterbildung von Medienschaffenden, die Medienforschung, wie auch die Digitalisierung und technologische Entwicklung sowie nicht zuletzt auch der barrierefreie Zugang zu Medieninhalten. Die gesamte audiovisuelle Produktion, die Kulturbranche und weitere Branchen gehören ebenfalls zum Medien-Ökosystem. Ein solides, nachhaltiges und zukunftsfähiges Finanzierungsmodell ist überlebensnotwendig für einen starken Service public und die damit verbundenen Branchen und Arbeitnehmenden.

Dieser Antrag reiht sich in die Forderung nach einem starken Service public für die Bevölkerung und die breite Diskussion über deren Finanzierungsformen ein, welche auch der SGB regelmässig führt. Zudem ist zu erwarten, dass der mediale Service public weiterhin politisch unter Druck bleibt und dass in den nächsten Jahren ein erneuter Angriff darauf in Form von politischen Vorstössen, Kampagnen oder Volksinitiativen seitens rechtspopulistischer Kräfte erfolgen wird. Dieser Antrag zielt darauf, statt abzuwarten und erneute Angriffe abzuwehren, proaktiv eigene Vorschläge einzubringen und damit den politischen und gesellschaftlichen Diskurs auf die Wichtigkeit einer unabhängigen, gut finanzierten und vielfältigen Medienlandschaft in der Schweiz und weltweit zu lenken, welche für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die demokratischen Institutionen unerlässlich ist und es auch zukünftig sein wird.

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

Begründung:

Die Bedeutung eines starken medialen Service public darf in Zeiten von Falschnachrichten und Desinformation keineswegs geringgeschätzt werden. Denn in den letzten Jahren wurde in der Schweiz nicht nur der mediale Service public der SRG stark in Mitleidenschaft gezogen, sondern in einer unverblühten Kapitalverwertungslogik hat sich auch die plurale Medienlandschaft insgesamt sehr stark ausgedünnt. Entsprechend engagierte sich der SGB in den vergangenen vier Jahren an der Seite seiner Medienverbände für starke und unabhängige Medien mit guten Arbeitsbedingungen. So konnten wir entscheidend dazu beitragen, sowohl die wiederholten Versuche von rechts für die Abschaffung der indirekten Medienförderung (reduzierte Posttarife) als auch den Grossangriff auf die SRG (Halbierungsinitiative) erfolgreich abzuwehren. Leider wird letztere mit der undemokratisch erwirkten starken Kürzung der RTV-Abgabe über die nächsten Jahre dennoch unverhältnismässig stark sparen müssen. Zu viele KollegInnen werden deshalb die Stelle verlieren und für die anderen droht der ohnehin hohe Arbeitsdruck noch weiter zuzunehmen.

Das analytische und politische Engagement im Rahmen der erwähnten medienpolitischen Auseinandersetzungen hat der SGB stets abgestimmt und im engen Austausch mit seinen Medienverbänden wahrgenommen. Dieses Engagement soll so weitergeführt und intensiviert werden. Dabei soll insbesondere die etwas bessere Ausgangslage nach dem wuchtigen Sieg über die Halbierungsinitiative dafür genutzt werden, medienpolitisch wieder in die Offensive zu gehen. Fragen der (sozialen) Finanzierung sowohl des medialen Service public als auch der allgemeinen Medienförderung stehen hier im Zentrum und sollen gemeinsam im Rahmen des bereits etablierten medienpolitischen Austauschs vertieft werden. Die offizielle Einsetzung einer spartenpolitischen Arbeitsgruppe durch den SGB-Kongress ist jedoch wenig zielführend und brächte keinen realen Mehrwert. Dazu kommt, dass zum Glück auch das Parlament bald wieder zur Handlungsebene wird. Denn es stehen bald relevante, politisch teilweise vielversprechende Vorstösse zur Debatte.

Kongress-Antrag 9: Migrationskommission des SGB

Aktive Beteiligung des SGB an der Abstimmungskampagne zur «Demokratie-Initiative»

«Die Demokratie-Initiative» wurde im November 2024 eingereicht. Die Abstimmung wird voraussichtlich 2027 stattfinden. Die Initiative bezweckt erleichterte, willkürfreie und objektivierbare Kriterien bei den Einbürgerungen.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund unterstützt die Abstimmungskampagne wie folgt:

1. Unterstützung der Hauptkampagne in Absprache mit dem Kampagnenkomitee und Allianzen
2. Innergewerkschaftliche Kampagne mit Mobilisierung in allen Verbänden
3. Notwendige personelle und finanzielle Ressourcen stellen

Begründung:

Viele der betroffenen Personen, Migrant:innen aus erster, zweiter oder dritter Generation, sind auch in den Gewerkschaften Mitglied und kämpfen gemeinsam mit ihren Arbeitskolleg:innen für gute Arbeitsbedingungen, anständige Löhne und faire Renten. Auch wenn das ein gemeinsamer Kampf ist, kämpfen viele unserer Kolleg:innen ohne Schweizerpass mit zusätzlichen strukturellen Problemen als Arbeiter:innen mit einem Schweizer Pass. Aufgrund unsicherer und oft sehr prekärer Aufenthaltserlaubnisse sind sie verschiedener Formen der Diskriminierung, Ausbeutung und Rassismus ausgesetzt. Das können wir nur ändern, indem die Aufenthaltssicherheit gestärkt wird und die politische Mitsprache ermöglicht wird.

Paradigmenwechsel im Schweizer Bürgerrecht

In der Schweiz leben beinahe 2.6 Millionen Menschen ausländischer Nationalität, insgesamt über ein Viertel der Schweizer Bevölkerung. Sie haben keine politischen Rechte und sind gegenüber Schweizer Bürger:innen strukturell schlechter gestellt. In einem demokratischen Land führt das zu Legitimationsproblemen bei den (direkt)demokratischen Entscheidungen. Die «Demokratie-Initiative» fordert einen Paradigmenwechsel im Schweizer Bürgerrecht: Wer dauerhaft hier lebt und objektive, abschliessende Kriterien erfüllt, soll einen Anspruch auf Einbürgerung haben. Das Einbürgerungsverfahren soll vereinfacht und die heute oftmals vorherrschende Willkür und Klassenfrage bei den Einbürgerungen beendet werden. Die Demokratie-Initiative ist die erste und einzige Volksinitiative für eine progressive «Ausländerpolitik» seit der sogenannten «Mitenand-Initiative», die vor 50 Jahren lanciert wurde. Für ein Recht auf politische Mitbestimmung und Aufenthaltssicherheit – für alle, die hier zuhause sind.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung:

Die «Chaos-Initiative» der SVP hat gezeigt, dass die Schweizer Bevölkerung in Migrationsfragen stark gespalten und polarisiert ist. Während sich fremdenfeindliche Vorschläge häufen und an Popularität gewinnen, ist es wichtig, dass sich der SGB entsprechend positioniert und seine Stimme erhebt, um die Werte zu verteidigen, die ihn leiten: Teilhabe und Solidarität statt Ausgrenzung. Tatsächlich verfügt ein erheblicher Teil der Arbeitnehmenden, die dauerhaft in der Schweiz leben und arbeiten, über keine politischen Rechte. Die Frage ihrer politischen Teilhabe betrifft die Gewerkschaftsbewegung deshalb unmittelbar. Der SGB wird sich an der Abstimmungskampagne zur Demokratie-Initiative beteiligen und zur Mobilisierung innerhalb der Gewerkschaftsbewegung beitragen. Die konkreten Modalitäten dieses Engagements sowie die dafür eingesetzten Mittel werden vom Vorstand je nach politischem Kontext, der Ausgestaltung der Kampagne und den Prioritäten des SGB festgelegt.

Kongress-Antrag 10: Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV

Stimmrecht für Ausländer:innen bei Abstimmungen über Sozialversicherungsthemen

Unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit zahlen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei schweizerischen Unternehmen Beiträge für die AHV/IV, die 2. Säule, die Arbeitslosenversicherung usw. Wenn Abstimmungsvorlagen Auswirkungen auf die Sozialversicherungen haben, in die alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzahlen, wäre es rechtens, ihnen das Stimmrecht zuzugestehen.

Begründung:

Vielen Menschen wird in der Schweiz immer noch das Stimmrecht zu Themen vorenthalten, die sie in ihrem beruflichen und privaten Leben betreffen. Diese Situation stellt eine Verweigerung der Demokratie dar, der sich der SGB verpflichtet fühlt.

Ausserdem unterstützt der SGB Initiativen zur Verbesserung der Sozialversicherungen (wie AHV21) und beteiligt sich an Referenden gegen Angriffe, die auf deren Schwächung abzielen (wie BVG21). Die zusätzlichen Stimmen der von diesen Reformen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würden den Erfolg bei diesen Abstimmungen begünstigen.

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

Begründung:

Der Vorstand teilt die Feststellungen des SEV. Derzeit sind die politischen Rechte der Arbeitnehmenden ohne Schweizer Pass stark eingeschränkt, was sie daran hindert, an der Entscheidungsfindung über Politikbereiche teilzunehmen, die sie unmittelbar betreffen.

Der Vorschlag, das Stimmrecht für bestimmte Themen zu gewähren und für andere nicht, stellt jedoch einen bedeutenden Paradigmenwechsel in unserem demokratischen System dar. Er würde ein neues Prinzip einführen, wonach das Stimmrecht nicht nur vom Status der Person, sondern auch vom jeweiligen Abstimmungsgegenstand abhängen würde. Auch die Abgrenzung der betroffenen Vorlagen sowie die praktische Umsetzung eines solchen Rechts müssten geklärt werden. Es gilt daher, die Chancen, Risiken und die Machbarkeit dieser Forderung sorgfältig zu analysieren.

Kongress-Antrag 11: Gewerkschaftsbund Zürich GBKZ (auf Antrag Pensioniertenkommission GBKZ)

Kaufkraft sichern, Altersarmut bekämpfen und Verantwortung übernehmen: Für eine gesetzliche Teuerungsanpassung, soziale und ökologische Anlagestandards sowie eine koordinierte gewerkschaftliche Stiftungsratspolitik in der 2. Säule

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) und seine Mitgliedsverbände werden beauftragt, eine koordinierte Strategie auf politischer, gesetzlicher und betrieblicher Ebene umzusetzen, um den Kaufkraftverlust der Altersrenten in der beruflichen Vorsorge (BVG) systematisch zu bekämpfen:

1. **Gesetzliche Grundlagen einfordern:** Politischer Einsatz für eine Gesetzesanpassung, damit laufende BVG-Altersrenten – analog zur 1. Säule – obligatorisch der Teuerung angepasst werden, um die systembedingte Lücke dauerhaft zu schliessen (Durchsetzung von Art. 36 BVG).
2. **Koordinierte Mobilisierung bei Stiftungsratswahlen:** Höchste gewerkschaftliche Aufmerksamkeit für die Pensionskassen aller Branchen. Bei Stiftungsratswahlen ist die organisierte Basis konsequent zu mobilisieren, um kompetente, sozialpolitisch klar vertretene Personen paritätisch in die Organe zu wählen.
3. **Aufbau einer SGB-weiten Austauschplattform:** Schaffung einer verbandsübergreifenden Plattform für den regelmässigen Austausch gewerkschaftlicher Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte. Zielsetzungen, **Erfolgsrezepte** und Leitlinien werden hier gemeinsam für einen koordinierten Auftritt entwickelt.
4. **Reglementarische Teuerungsprüfungen erzwingen:** Aktive Unterstützung der Stiftungsräte, den Teuerungsausgleich flächendeckend zu traktandieren. Die Kassen müssen die Gewährung eines Ausgleichs für alle Rentenberechtigten verbindlich prüfen und dauerhaft in den Reglementen verankern.
5. **Ethische, soziale und ökologische Anlagestandards:** Durchsetzung von Richtlinien für eine verantwortungsvolle Anlagepolitik. Die paritätischen Organe sind anzuweisen, die Vermögenswerte nach strengen **ethischen, sozialen und ökologischen Standards** anzulegen und ausbeuterische Branchen auszuschliessen. Dort wo ein Ausschluss die Sicherheit der Erträge aus den Pensionskassen gefährdet, ist die Sicherheit der Renten vor einem Ausschluss von ausbeuterischen Branchen prioritär zu behandeln. So tragen wir dem systemischen Widerspruch Rechnung, dass Renditen in vielen Fällen nur auf Kosten von Umwelt und Menschen erwirtschaftet werden können.

Begründung:

1. **Ein Thema für alle Generationen:** Der fehlende Teuerungsausgleich in der 2. Säule betrifft alle Arbeitnehmenden direkt. Die berufliche Vorsorge ist aufgeschobener Lohn. Wer heute einzahlt, verliert morgen massiv an Rentenwert. Der Kampf für stabile Renten verbindet Junge und Alte im Sinne einer echten Generationen Solidarität.
2. **Lebensleistung respektieren und Würde sichern:** Die berufliche Vorsorge soll zusammen mit der AHV die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise garantieren (Art. 111 Bundesverfassung). Wer ein Leben lang gearbeitet und Beiträge eingezahlt hat, hat Anspruch auf eine Rente, die verlässlich zum Leben reicht.

3. **Realer Kaufkraftverlust führt zu Altersarmut:** Die Pensionskassenrenten sind in den letzten zwanzig Jahren real um bis zu 40 % gesunken. Zusammen mit den steigenden Mieten und Krankenkassenprämien führt dies zu existenziellen Problemen und einer Armutsgefährdung von gegen 30 % unter den Pensionierten.
4. **Ungerechte Systemlücke im BVG schliessen:** Während Hinterlassenen- und Invalidenrenten gesetzlich zwingend an die Preise angepasst werden, fehlt diese Pflicht bei den Altersrenten. Artikel 36 BVG überlässt den Ausgleich dem Ermessen der Kassen – heute gewähren nur gerade 14 % der Kassen einen Ausgleich. Die 2. Säule muss dem Prinzip der AHV folgen.
5. **Finanzielle Mittel sind vorhanden:** Die Pensionskassen stehen finanziell äusserst solide da und erwirtschafteten allein im Jahr 2024 rund 90 Milliarden Franken Ertrag. Dieses Geld wurde von den Arbeitnehmenden erarbeitet. Es darf nicht länger bei Banken, Maklern und Managern versickern, die jährlich über 7 Milliarden Franken abzweigen.
6. **Gewerkschaftliche Verantwortung nutzen:** Die gesetzliche Parität in den Stiftungsräten eröffnet Handlungsspielräume auf Augenhöhe. Gewerkschaftliche Vertretungen sind die Stimme der Arbeitnehmenden für hohe Umwandlungssätze und faire Verzinsungen. Die neue SGB-Plattform sichert hierzu die nötige Absprache.
7. **Frauen und vulnerable Gruppen schützen:** Nach der abgelehnten BVG-Reform dürfen nicht wieder die Frauen die Zeche bezahlen. Ein verlässlicher Teuerungsausgleich schützt gezielt Menschen mit Teilzeit- oder tieferen Einkommen vor schleichender Armut im Alter.
8. **Verantwortungsvoller Umgang mit Sparguthaben:** Unsere Altersguthaben dürfen nicht in zerstörerische Branchen fliessen. Das Geld der Bevölkerung muss dort investiert werden, wo soziale Sicherheit, Menschenrechte und Klimaschutz respektiert werden. Das ist die Pflicht unserer Stiftungsräte.
9. **Vertragstreue stärken:** Es geht um das verfassungsmässige Versprechen unseres Dreisäulen-Systems. Wenn man der jüngeren Generation dieses Vertrauen schenkt, stärkt das die gesamte Gesellschaft und schafft eine Atmosphäre, in der sich alle sicher fühlen können. Ein Ja zu diesem Antrag ist ein handfestes Zeichen für Fairness.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung:

Gute Renten sind ein gewerkschaftliches Kernthema. Nach der 13. AHV-Rente muss es nun auch bei den Pensionskassenrenten vorwärtsgehen. Der SGB unterstützt das Anliegen beider Anträge, die Kaufkraft der laufenden Pensionskassenrenten besser zu sichern und einen gesetzlichen Anspruch auf Rentenanpassungen zu verankern.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass das verfassungsmässige Leistungsziel bereits heute verlangt, dass man von den AHV- und Pensionskassenrenten anständig leben kann. Es ist unbestritten, dass dies nicht nur ausreichend hohe Renten, sondern auch eine regelmässige Anpassung an die Preisentwicklung umfasst. Ein zwingender Teuerungsausgleich setzt deshalb keine Verfassungsänderung voraus. Zu klären sind neben der Frage der Finanzierung aber weitere Punkte, insbesondere ob ein zwingender Teuerungsausgleich nur für das Obligatorium oder auch für die weitergehende Vorsorge gelten soll. Die Pensionskassen zahlen heute in der Regel jedes Jahr dieselbe Rente. Diese entspricht dem Altersguthaben mal dem Umwandlungssatz. Es ist aber auch denkbar, dass die Pensionskassen eine Rente auszahlen, die jedes Jahr um beispielsweise 1 Prozent steigt. Dann wäre die Rente vor dem Tod höher als heute. Aber sie wäre zum Zeitpunkt der Pensionierung in Alter 65 tiefer, solange das Altersguthaben gleich hoch ist wie heute. Denn die Pensionskassen

können nur das Geld für Renten ausgeben, dass sie haben. Wenn hingegen das Ziel ist, auf der heutigen Rente mit 65 einen vollständigen Teuerungsausgleich zu haben, braucht es zwei Änderungen. Weil die Rente bis zum Tod in diesem Modell höher wäre als heute, bräuchte es zusätzliche Beiträge. Zweitens kann die Teuerung künftig höher sein als heute. Für solche Teuerungsschwankungen ist es nicht sinnvoll, Rückstellungen zu bilden. Sie werden in der Regel über das Umlageverfahren finanziert. Das Gleiche gilt für die im Antrag von syndicom geforderte Anpassung an die Lohnentwicklung.

Klar ist, dass Leistungsverbesserungen für die Versicherten ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis aufweisen müssen. Der SGB will deshalb verschiedene Modelle für einen zwingenden Teuerungsausgleich analysieren. Der Antrag von syndicom ist insofern zu eng formuliert, als er sich bereits auf ein bestimmtes Finanzierungsmodell und die weiteren politischen Schritte festlegt. Eine Finanzierung des Teuerungsausgleichs allein durch die jeweilige Vorsorgeeinrichtung birgt verschiedene Risiken und Nachteile. Insbesondere würde ein gesetzlicher Anspruch auf Rentenanpassung von der finanziellen Situation der einzelnen Kasse abhängig gemacht. Kassen mit ungünstiger Altersstruktur oder beschränkten finanziellen Möglichkeiten könnten dadurch besonders belastet werden. Zu prüfen ist deshalb insbesondere eine Finanzierung mit einem zentralen Umlageelement über den Sicherheitsfonds.

Der Antrag des GBKZ betrifft darüber hinaus die Koordination und Durchsetzungsfähigkeit in den Stiftungsräten. Die SGB-Gremien haben eine PK-Offensive beschlossen und zusätzliche Ressourcen bereitgestellt. Mit dem PK-Netz besteht bereits eine SGB-übergreifende Plattform, um arbeitnehmerseitige Stiftungsrät:innen zu vernetzen und ihnen ein gezieltes Weiterbildungsangebot anzubieten. Ziel ist es, die gewerkschaftliche Präsenz in den Pensionskassen auszubauen, die Koordination unter den Stiftungsrät:innen zu verbessern und die Mitsprache der Arbeitnehmenden zu stärken. Dazu gehört auch eine verantwortungsvolle Anlagepolitik, welche soziale und ökologische Kriterien berücksichtigt, ohne die Sicherheit der Renten zu gefährden.

Der Vorstand beantragt deshalb, den Kongress-Antrag 12 von syndicom zur Prüfung entgegenzunehmen und den Antrag des GBKZ anzunehmen.

Kongress-Antrag 12: Gewerkschaft syndicom

Verbindlicher Teuerungsausgleich auf den Renten der beruflichen Vorsorge – Revision von Art. 36 BVG

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) wird beauftragt, sich gegenüber Bundesrat und Parlament für eine Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) einzusetzen. Ziel ist die Einführung eines verbindlichen Teuerungsausgleichs auf den laufenden Renten der obligatorischen beruflichen Vorsorge.

Der SGB setzt sich dafür ein, dass die Gesetzesrevision insbesondere folgende Grundsätze enthält:

1. Die laufenden Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenrenten der obligatorischen beruflichen Vorsorge werden regelmässig entsprechend dem Mischindex gemäss Art. 33ter AHVG angepasst.
2. Die Anpassung erfolgt gleichzeitig mit der Anpassung der AHV-Renten.
3. Der Bundesrat regelt die Einzelheiten der Umsetzung auf Verordnungsstufe. Er kann Ausnahmen oder einen befristeten Aufschub vorsehen, sofern eine Rentenanpassung die finanzielle Sicherheit einer Vorsorgeeinrichtung gefährden oder zu einer Unterdeckung führen würde.
4. Die Finanzierung der Rentenanpassungen erfolgt aus den finanziellen Möglichkeiten der Vorsorgeeinrichtungen, nachdem ihre gesetzlichen und versicherungstechnisch erforderlichen Verpflichtungen vollständig gedeckt sind. Freiwillige Beiträge der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bleiben vorbehalten.
5. Für weitergehende Anpassungen der überobligatorischen Leistungen bleiben die Vorsorgeeinrichtungen im Rahmen ihrer Reglemente zuständig.
6. Der SGB wird beauftragt, einen konkreten Gesetzesvorschlag auszuarbeiten beziehungsweise eine entsprechende Gesetzesrevision politisch zu unterstützen oder anzustossen.
7. Führt der parlamentarische Weg innert angemessener Frist zu keiner gesetzlichen Regelung, welche einen wirksamen Teuerungsausgleich auf den Renten der beruflichen Vorsorge gewährleistet, wird der SGB beauftragt, gemeinsam mit den angeschlossenen Gewerkschaften und weiteren Organisationen die Lancierung einer eidgenössischen Volksinitiative vorzubereiten.

Begründung:

Die AHV gewährleistet durch den Mischindex den regelmässigen Ausgleich der Preis- und Lohnentwicklung. Damit bleibt die Kaufkraft der Renten weitgehend erhalten und die Rentnerinnen und Rentner partizipieren an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung.

In der beruflichen Vorsorge besteht demgegenüber kein vergleichbarer gesetzlicher Anspruch. Die heutige Regelung von Art. 36 BVG führt dazu, dass laufende Renten nur ausnahmsweise an die Teuerung angepasst werden. Über die Dauer des Rentenbezugs entstehen dadurch teilweise erhebliche Kaufkraftverluste.

Diese Entwicklung widerspricht dem sozialpolitischen Zweck der beruflichen Vorsorge. Rentnerinnen und Rentner können inflationsbedingte Einbussen nicht mehr durch höhere Einkommen oder zusätzliche Beitragsjahre ausgleichen. Während aktive Versicherte von Lohnentwicklungen und der Verzinsung ihrer Altersguthaben profitieren können, tragen Rentenbeziehende das Inflationsrisiko weitgehend allein.

Mit einer gesetzlichen Anbindung an den AHV-Mischindex würde ein transparentes und schweizweit einheitliches System geschaffen. Gleichzeitig könnte die finanzielle Stabilität der Vorsorgeeinrichtungen gewahrt werden, indem der Gesetzgeber beziehungsweise der Bundesrat Ausnahmeregelungen für ausserordentliche finanzielle Situationen vorsieht.

Die vorgeschlagene Regelung führt zu zusätzlichen Leistungsverpflichtungen der Vorsorgeeinrichtungen. Diese sind jedoch verhältnismässig auszugestalten und dürfen die langfristige finanzielle Sicherheit der Vorsorgeeinrichtungen nicht gefährden.

Der SGB setzt sich deshalb für eine Revision von Art. 36 BVG ein. Ziel ist es, den Schutz der Kaufkraft der Renten nachhaltig zu verbessern und die Gleichbehandlung der Destinatärinnen und Destinatäre innerhalb der beruflichen Vorsorge zu stärken.

Aktuelle politische Ausgangslage:

Mit der Revision AHV 2030 beraten Bundesrat und Parlament gegenwärtig die Weiterentwicklung der Altersvorsorge. Im Mittelpunkt stehen die Finanzierung der AHV und die langfristige Stabilität der ersten Säule. Diese Diskussion bietet gleichzeitig Anlass, den Schutz der Kaufkraft auch in der zweiten Säule zu verbessern. Während die AHV ihre Renten regelmässig an die Preis- und Lohnentwicklung anpasst, besteht für die Renten der beruflichen Vorsorge kein vergleichbarer gesetzlicher Mechanismus. Der SGB soll deshalb die laufende Reformdebatte nutzen, um parallel eine Revision von Art. 36 BVG einzufordern.

«Die vorgeschlagene Revision konkretisiert den Auftrag von Art. 113 BV, wonach die berufliche Vorsorge zusammen mit der AHV die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglichen soll. Eine dauerhaft sinkende Kaufkraft der Renten steht diesem Ziel entgegen.»

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

Begründung:

Siehe Begründung zu Kongress-Antrag 11 GBKZ.

Kongress-Antrag 13: Gewerkschaftsbund Kanton Neuenburg (USCN)

Einen Kaufkraftindex für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entwickeln und bekannt machen!

Der Neuenburger Kantonale Gewerkschaftsbund (USCN) fordert den Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) auf, einen Kaufkraftindex für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entwickeln, der sowohl die Erhöhung der Krankenkassenprämien als auch die verschiedenen Einkommensklassen nach Quintilen berücksichtigt (wobei die Bevölkerung in fünf gleich grosse Gruppen von jeweils 20 % aufgeteilt wird). Dieser Index soll breit bekannt gemacht werden, damit alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon Kenntnis erhalten und die Gewerkschaftsbewegung auf dieser Grundlage für echte Lohnerhöhungen kämpfen kann.

Begründung:

Der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) ist ein vom Bundesamt für Statistik entwickelter Indikator, der die Entwicklung der Kaufkraft der Schweizer Haushalte abbilden soll. Kantonale Regelungen sowie zahlreiche Gesamtarbeitsverträge beziehen sich auf den LIK, um die Entwicklung der Lebenshaltungskosten zu berechnen. Dadurch kann die Gewerkschaftsbewegung Lohnforderungen formulieren, die zumindest den Erhalt der Kaufkraft der Arbeitnehmenden gewährleisten sollen.

Es ist allgemein bekannt, dass der LIK die tatsächliche Entwicklung der Lebenshaltungskosten, wie sie von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dieses Landes wahrgenommen wird, nur unzureichend widerspiegelt.

Dies liegt insbesondere an zwei gravierenden Mängeln:

- Einerseits werden die Krankenkassenprämien bei der Berechnung des LIK nicht berücksichtigt. Dabei handelt es sich um einen erheblichen Ausgabenposten im Budget der Haushalte, der Jahr für Jahr steigt.
- Andererseits stellt der LIK einen Durchschnittswert dar, der die immer grösser werdenden Einkommensunterschiede zwischen den wohlhabendsten Bevölkerungsgruppen und den unteren Einkommensklassen verwischt. Dies bedeutet, dass die tatsächliche Erhöhung der Lebenshaltungskosten für Niedriglohnbeziehende und/oder Haushalte mit nur einem Einkommen deutlich höher ausfällt als die durch den LIK ausgewiesene Teuerung.

Die Mehrheit der Bevölkerung hat verstanden, dass der LIK die tatsächliche Erhöhung der Lebenshaltungskosten nicht realistisch widerspiegelt. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hat zwar einen Index entwickelt, der die Krankenkassenprämien berücksichtigt und den Gewerkschaften zur Verfügung steht, doch dies genügt nicht.

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

Begründung:

Das SGB-Sekretariat hat die entsprechenden Berechnungen bereits gemacht und an einer SGB-Delegiertenversammlung vorgestellt. Das Bundesamt für Statistik berechnet neben dem Landesindex der Konsumentenpreise LIK auch einen Krankenversicherungs-Prämienindex KVPI. Das SGB-Sekretariat empfiehlt die Kombination dieser beiden offiziellen und etablierten Indices, um die Lebenshaltungskosten von gesunden Personen abzubilden. Die Kombination dieser beiden Indices

unterscheidet sich kaum vom SGB-Index. (Siehe auch die Antwort zum Kongress-Antrag 14 des SEV zum Landesindex der Konsumentenpreise.) Das SGB-Sekretariat wird dem SGB-Vorstand eine Analyse zu den aufgeworfenen Themen vorlegen.

Kongress-Antrag 14: Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV

Krankenkassenprämien sind in den Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) aufzunehmen

Die Gewerkschaft SEV stellt den Antrag, dass der SGB sich beim Bundesrat und im Parlament dafür einsetzt, dass die Krankenkassenprämien in den Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) aufgenommen werden.

Begründung:

Die stetig steigenden Gesundheitskosten und Prämien sind mit grossem Abstand die grösste Alltagsorge der Schweizerinnen und Schweizer. Der neueste Krankenversicherungsprämien-Index (KVPI) bestätigt: stetig steigende Krankenkassenprämien belasten die verfügbaren Durchschnittseinkommen immer stärker. Die Tatsache, dass die stetig steigenden Krankenkassenprämien und höheren Mietkosten im LIK nicht abgebildet werden, stört den Zentralvorstand der Pensionierten SEV extrem und wird von der Bevölkerung nicht verstanden. Dadurch wird die gefühlte, reale Teuerung im Alltag der Schweizer Bevölkerung zu tief ausgewiesen. Die Arbeitgeber verstecken sich hinter den offiziellen Zahlen des LIK, die monatlich vom Bundesamt für Statistik veröffentlicht werden. Wenn in den Lohnverhandlungen Nullrunden drohen, bleibt der Bevölkerung immer weniger zum Leben.

Der Landesindex umfasst gemäss BFS «Güter und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs, jedoch nicht die Krankenkassenprämien». Aus Sicht der Konsumenten zählen die Leistungen der Krankenkassen aber ebenfalls zu den Dienstleistungen; daher gehören die Prämien im Landesindex auch berücksichtigt.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Ablehnung***

Begründung:

Die Belastung der Haushalte durch die steigenden Krankenkassenprämien wird immer unerträglich, weil die Schweiz ungerechte Kopfprämien hat. Es braucht eine gerechtere Finanzierung. Der Landesindex der Konsumentenpreise muss den Preisanstieg im Land abbilden. Die Krankenkassenprämien steigen aber nicht, weil die Preise für Spitalbehandlungen oder Medikamente steigen. Im Gegenteil: Die Preise der Behandlungen sinken, weil der Spardruck in den Spitälern zugenommen hat und die Medikamentenpreise seit einigen Jahren strenger reguliert werden.

Die Krankenkassenprämien steigen vor allem, weil es mehr und bessere Behandlungen gibt. Gesunde Menschen zahlen mehr Krankenkassenprämie als sie Leistungen aus der Krankenversicherung beziehen. Für sie sind die Krankenkassenprämien ein Kaufkraftverlust. Schwer kranke Menschen hingegen haben wegen der Krankenversicherung mehr Kaufkraft. Krebstherapien kosten schnell fünfstelligen Beträge. Multiple Sklerose kostet rund 30'000 Franken pro Jahr. Das ist viel mehr als die Betroffenen an Prämien zahlen. Bei älteren Menschen steigt das Risiko, schwer zu erkranken.

Aus diesen Gründen können die Krankenkassenprämien nicht in den Landesindex für Konsumentenpreise einfließen. Das Bundesamt für Statistik BFS berechnet aber neben dem Landesindex der Konsumentenpreise auch einen Krankenversicherungs-Prämienindex KVPI. Dieser gibt an, wie viel verfügbares Einkommen eine gesunde Person durch die Krankenkassenprämien einbüsst. Momentan sind das rund 0.3 Prozent pro Jahr. Der SGB empfiehlt für die Lohnverhandlungen, den Landesindex mit dem Prämienindex zu kombinieren, um die höheren Lebenshaltungskosten abzubilden. Es braucht keine neue Statistik.

Kongress-Antrag 15: Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV

Krankenkassenprämien Deckelung

Die Gewerkschaft SEV stellt den Antrag, dass der SGB sich dem Thema der hohen Krankenkassenprämien stellt und sich erneut dafür einsetzt, dass eine neue Eidgenössische Volksinitiative «Maximal 10 Prozent des steuerbaren Einkommens für die Krankenkassenprämien» lanciert wird.

Begründung:

Die stetig steigenden Gesundheitskosten und Prämien sind mit grossem Abstand die grösste Alltagsorge der Schweizerinnen und Schweizer. Der neueste Krankenversicherungsprämien-Index (KVPI) bestätigt: stetig steigende Krankenkassenprämien belasten die verfügbaren Durchschnittseinkommen immer stärker. Für Personen mit tiefen und mittleren Einkommen, ohne Prämienverbilligung durch die Kantone, ist die Belastung längst jenseits des Tragbaren. Hinzu kommt, dass die mit der Vernehmlassung vorgesehene Indexierung der Mindestfranchise von CHF 300 auf CHF 400 vorwiegend ältere und vulnerable Menschen mit Einkommen wenig über den Ergänzungsgrenzen besonders betroffen sind.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung:

Der SGB setzt sich kaufkraftseitig schon seit Langem zentral für eine soziale Finanzierung der Grundversicherung ein. Wir haben die letzte Volksinitiative dazu («10%-Initiative») massgeblich mitkonzipiert und sind damit im Herbst 2024 an der Urne leider gescheitert. Seit dann hat sich am Handlungsbedarf nichts geändert, die Prämien sind in den letzten drei Jahren im Gegenteil weiter stark gestiegen. Zwar wird der im Zuge der abgelehnten Initiative in Kraft tretende Gegenvorschlag mittelfristig über höhere Prämienverbilligungen der Kantone eine gewisse Wirkung entfalten, jedoch ist dies bei Weitem nicht ausreichend. Ebenfalls wurden in einigen Kantonen Vorstösse und neue kantonale Initiativen, teilweise unter Beteiligung der Gewerkschaften, auf den Weg gebracht. Aber selbst wenn dereinst einige dieser Projekte durchkommen, bleibt der akute bundespolitische Handlungsbedarf weiter bestehen.

Vor diesem Hintergrund hat die SP Schweiz im Herbst 2026 eine neue «Prämien-Initiative» lanciert und den SGB entsprechend um Unterstützung gebeten. Die Prämien-Initiative will ein zweigliedriges System einführen, welches unter dem Strich für 90 Prozent der Versicherten Entlastung bringt. Denn zusätzlich zu den bereits existierenden Prämienverbilligungen sollen neu einerseits Prämien-gutschriften bezahlt werden, welche andererseits durch Steuerzuschläge finanziert würden. Seitens SGB-Präsidialausschuss wurde die Unterstützung dieser Initiative bereits zugesagt; aktuell läuft die Unterschriftensammlung. Über dieses neue Initiativprojekt hinaus bleibt aber auch das Engagement des SGB gegen die aktuell noch laufenden Vorstösse für eine Erhöhung der Franchisen sowie die Einführung einer Notfallpauschale sehr wichtig. Keinesfalls darf die Kostenbeteiligung der Versicherten weiter steigen.

Kongress-Antrag 16: Unia

Für ein faires Gesundheitswesen

Der SGB arbeitet gemeinsam mit den im Gesundheitswesen tätigen Verbänden, sowie im Rahmen einer breiten Koalition, an der Ausarbeitung einer Initiative, die die Situation der Versicherten verbessert und gute Arbeitsbedingungen für das Gesundheitspersonal gewährleistet. Gleichzeitig setzt er sich zusammen mit den Verbänden dafür ein, den Gewerkschaftsaufbau in diesem Sektor zu stärken und eine breitere Bewegung für ein zugängliches, bezahlbares und qualitativ hochwertiges Gesundheitswesen zu fördern.

Begründung:

Das Schweizer Gesundheitswesen befindet sich in einer Krise, die die gesamte Bevölkerung betrifft. Während die Nachfrage nach Gesundheitsleistungen infolge des demografischen Wandels steigt, verlassen Fachkräfte im Gesundheitswesen den Beruf wegen inakzeptabler Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig verschlechtern sich der Zugang zur Gesundheitsversorgung und die Qualität der medizinischen Leistungen.

Parallel dazu steigen die Krankenkassenprämien. Versicherer und private Akteure nutzen die Lücken im System aus, um ihre Gewinnmarge zu erhöhen, und bereichern sich auf dem Rücken der Versicherten. Das Parlament und die Behörden entziehen sich ihrer Verantwortung, einen qualitativ hochwertigen Service public, sowie eine Finanzierung des Gesundheitswesens zu gewährleisten, die faire Bedingungen für die Versicherten und das Personal an vorderster Front sicherstellt. Zudem verfügt die Schweiz mit dem System der Kopfprämie über das am wenigsten soziale Krankenversicherungssystem Europas.

Für das Gesundheitspersonal und die gesamte Bevölkerung bringt dies existenzielle Probleme mit sich, sei es bei der täglichen Arbeit, beim Zugang zur Gesundheitsversorgung oder in Bezug auf die Kaufkraft.

Es braucht einen Systemwechsel, der Folgendes vorsieht:

- Die Schaffung eines einheitlichen öffentlichen Krankenkassensystems auf Bundes- oder Kantonsebene;
- Ein Finanzierungssystem, das die Grundversorgung gewährleistet und faire Arbeitsbedingungen für das Personal an vorderster Front sicherstellt;
- Ein Finanzierungssystem, das der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Versicherten Rechnung trägt;
- Echte Transparenz bei den Kosten und den Finanzflüssen, insbesondere hinsichtlich der Festsetzung und der Verwendung der Krankenkassenprämien.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung:

Das gesundheitspolitische Engagement des SGB hat in den vergangenen Jahren viele verschiedene Bereiche umfasst. Sehr stark haben wir uns einerseits gegen Verschlechterungen für die Versicherten (z.B. Abstimmung EFAS) und die Prämienzahlenden (z.B. drohende Erhöhung der

Franchisen) sowie andererseits für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen des Personals (Umsetzung Pflegeinitiative) eingesetzt. Gleichzeitig war immer klar, dass es mittelfristig Offensivprojekte brauchen wird, welche über das lobbygetriebene bundespolitische Kleinklein hinausgehen. Denn der Pflegenotstand ist viel zu akut, die Arbeitsbedingungen und Löhne sind völlig unangemessen und die Last der Kopfprämien für die arbeitende Bevölkerung ist viel zu hoch.

Aktuell befinden sich mehrere solche «Offensivprojekte» in Diskussion bzw. im Begriff der Umsetzung. Einerseits hat die SP Schweiz eine neue Prämien-Initiative für eine Finanzierung der Grundversicherung nach wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit angekündigt. Der SGB-Präsidialausschuss sowie der SGB-Vorstand haben dazu bereits Unterstützung beschlossen (siehe auch Erläuterungen zum Kongress-Antrag 15 des SEV). Andererseits werden Diskussionen geführt, hinsichtlich Inhalt und Trägerschaft einer weiteren Volksinitiative in einer breiten Allianz zur Verbesserung des Gesundheitswesens. Da der Stand dieser Diskussionen und Allianz-Überlegungen zum Zeitpunkt des Kongresses aktuell nicht absehbar ist, soll dem Kongress dazu eine zeitnah verfasste aktuelle Resolution zum Beschluss unterbreitet werden soll. Diese berücksichtigt den aktuellen Stand und legt das weitere Vorgehen fest.

Darüber hinaus setzt sich der SGB – wie dies der Antrag ebenfalls fordert – weiterhin zusammen mit den Verbänden dafür ein, den Gewerkschaftsaufbau im Gesundheits- und Langzeitpflegebereich zu stärken. Hebel dafür ist unter anderem die politische und kommunikative Arbeit im Rahmen der – leider masslos verzögerten – Umsetzung der Pflegeinitiative.

Kongress-Antrag 17: Gewerkschaftsbund des Kantons Bern

Für eine soziale Krankenkasse mit bezahlbaren Prämien

Seit 2023 hat sich die Belastung der Haushalte durch die Krankenkassenprämien noch einmal massiv verschärft. Mehrere Jahre mit starken Prämienanstiegen setzen die Menschen mit mittleren und tiefen Einkommen unter Druck. Daher bleibt die Forderung nach einer sozialen öffentlichen Krankenkasse weiterhin brandaktuell. Die aktuellen Diskussionen zu einer Erhöhung der Mindestfranchise verschärfen das Problem zusätzlich.

Auch das System der Kopfprämien bleibt in höchstem Masse ungerecht. Auch nach der Abstimmungsniederlage zur Begrenzung der Prämien auf 10% des verfügbaren Einkommens darf die Forderung nach einkommensabhängigen Prämien nicht aufgegeben werden. Harte und schlecht bezahlte Arbeit macht erwiesenermassen krank und gerade diese Arbeitnehmenden leiden unter den jährlich steigenden und erdrückenden Kopfprämien für die Gesundheitsversorgung.

Wir fordern deshalb den SGB erneut auf, gemeinsam mit befreundeten Organisationen eine Initiative für eine soziale Krankenkasse zu lancieren. Diese Initiative beinhaltet sowohl eine Einheitskasse als auch eine Plafonierung der Prämien. Sollte der SGB zum Schluss kommen, dass einkommensabhängige Prämien ein Instrument zur Entlastung der tiefen und mittleren Einkommen wären, dann unterstützen wir diese Forderung.

Wir sind überzeugt, dass diese Stossrichtung das Bedürfnis vieler Menschen berücksichtigt und fassen hier noch mal die ergänzenden Argumente zusammen:

- Eine Zusammenlegung und Harmonisierung bei der Grundversicherung sparen erhebliche Kosten für Werbung und Konkurrenz zwischen den Krankenkassen ein. Diese Mittel können für Entlastung bei den Prämien eingesetzt werden.
- Die hohen Kosten für Verwaltung und Management der Vielzahl von Krankenkassen können eingespart werden.
- Die für Arbeitnehmende meist schädliche Lobbyarbeit für hohe Prämien, Franchisen und Gesundheitskosten wird überflüssig.
- Der unsoziale Wettbewerb um möglichst rentable Versicherte wird beseitigt. Mehr Solidarität im Gesundheitswesen statt mehr Konkurrenz um gesunde Versicherte.
- Arbeitnehmende sparen Zeit und Nerven, da die jährlichen Vergleiche der Prämien und Verwaltungsvorgänge für den Wechsel der Kasse entfallen.
- Die administrativen Kosten durch mehr als 700'000 Versicherungswechsel pro Jahr können eingespart und in Prämienentlastungen umgesetzt werden.

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

Begründung:

Bei guter Ausgestaltung (das Spektrum möglicher Modelle einer Einheitskasse ist sehr breit) könnte die Einführung einer öffentlichen Krankenkasse wesentliche Dysfunktionalitäten im viel zu stark privatwirtschaftlich und damit lobbygetriebenen Gesundheitswesen eliminieren sowie Prävention, Steuerung und koordinierte Versorgung stärken. Dies brächte Entlastung sowohl für die Versicherten als auch für die Leistungserbringenden. Genau deshalb treibt dieses Thema die Gewerkschaften auch seit jeher um. Eine öffentliche Krankenkasse allein wäre jedoch noch kein wesentlicher Hebel für eine sozialere Finanzierung der Grundversicherung. Zwar sind sowohl die Kosten der alljährlichen

Werbeschlacht und der Versicherungswechsel unter den gut 30 verbliebenen Kassen relevant und auch der Verwaltungsaufwand für die parallelen Strukturen und überhöhten Chefsaläre der Krankenkassen ist erheblich. Doch fällt dies alles im Vergleich zum Prämienvolumen (40 Milliarden Franken) bzw. zu den Gesundheitskosten insgesamt (100 Milliarden Franken) viel zu wenig ins Gewicht, um den Prämienzahlenden eine substanzielle und nachhaltige Entlastung zu verschaffen. Und erst recht nicht würde nur mit einer Einheitskasse «die schädliche Lobbyarbeit überflüssig». Genau letztere ist es aber, welche – über Abzocker-Tarifsysteme, unverschämte Medikamentenpreise, Vorteile für Privatspitäler und Zusatzversicherungen etc. – viel gewichtigere Auswirkungen auf die Prämienhöhe hat und leider auch mit der Einführung einer Einheitskasse nicht verschwinden würde.

Doch selbst wenn die Milliardenausgaben für Lobbyrenditen und systemische Leerläufe eingespart werden könnten, wäre unser qualitativ hochwertiges Gesundheitswesen immer noch viel zu teuer, um es über die zutiefst unsozialen Kopfprämien finanzieren zu können. Deshalb ist ein neuer Anlauf für die Einführung einer einkommensabhängigen Finanzierung der Grundversicherung absolut vordringlich. Und deshalb unterstützt der SGB die kürzlich von der SP Schweiz angekündigte «Prämien-Initiative» (siehe Erläuterungen im Kongress-Antrag 15 des SEV). Letztere beinhaltet zudem eine Finanzierung durch die Unternehmen, womit insbesondere dem Umstand Rechnung getragen wird, dass «harte und schlecht bezahlte Arbeit erwiesenermassen krank [macht]».

Darüber hinaus werden Diskussionen geführt hinsichtlich Inhalt und Trägerschaft einer weiteren Volksinitiative in einer breiten Allianz zur Verbesserung des Gesundheitswesens. Der Antrag des GKB nimmt mit der Festlegung auf eine nationale Einheitskasse einen Entscheid vorweg, der Gegenstand dieser laufenden Arbeiten und Allianzgespräche ist. Da der Stand dieser Diskussionen und Allianz-Überlegungen zum Zeitpunkt des Kongresses aktuell nicht absehbar ist, soll dem Kongress dazu eine zeitnah verfasste aktuelle Resolution zum Beschluss unterbreitet werden soll. Diese berücksichtigt den aktuellen Stand und legt das weitere Vorgehen fest.

Kongress-Antrag 18: Gewerkschaftsbund Kanton Neuenburg (USCN)

Die Änderung der Gesundheitspolitik zu einer gewerkschaftlichen Priorität machen!

Der Gewerkschaftsbund Kanton Neuenburg (USCN) fordert den Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) auf, sich entschlossen für einen tiefgreifenden Wandel des Schweizer Gesundheitssystems einzusetzen. Ein solcher Wandel kann nur durch die Einführung einer einheitlichen öffentlichen Krankenkasse erreicht werden, die nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit finanziert wird und deren Führung die öffentliche Hand, die Versicherten sowie die Gesundheitsfachpersonen einbezieht.

Eine solche einheitliche öffentliche Krankenkasse wird die Aufgabe haben, den öffentlichen Dienst wieder ins Zentrum des Gesundheitssystems zu stellen und eine echte Gesundheitspolitik der Prävention umzusetzen, welche die zentralen Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz sowie die Auswirkungen des Klimawandels berücksichtigt. Der USCN fordert den SGB auf, den Aufbau einer breiten nationalen Koalition mit dem Ziel zur Priorität zu erklären, innerhalb der nächsten zwölf Monate eine Volksinitiative für eine einheitliche öffentliche Krankenkasse nach dem oben beschriebenen Modell zu lancieren und eine breite gewerkschaftliche Mobilisierung für eine solche Initiative aufzubauen.

Begründung:

Die Gesundheitspolitik in der Schweiz befindet sich in jeder Hinsicht in einem alarmierenden Zustand:

- völliges Fehlen einer Politik der Gesundheitsprävention;
- verschlechterte Arbeitsbedingungen für das Gesundheitspersonal, Personalmangel, Überlastung sowie deren bedrohliche Auswirkungen auf die Qualität der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung;
- ein Finanzierungssystem über einkommensunabhängige Kopfprämien, das die Haushalte finanziell erdrückt;
- Kostenbeteiligungen der Haushalte durch Franchisen und Selbstbehalte, die immer mehr Menschen aus finanziellen Gründen dazu zwingen, auf notwendige Behandlungen zu verzichten;
- die starke Kontrolle privater Versicherer über das Gesundheitssystem und die Versorgungspfade, was zu einem Kostenwahn führt und die durch die Grundversicherung gedeckten Leistungen verschlechtert;
- die Verschärfung einer Zwei-Klassen-Medizin durch den zunehmenden Einfluss privater, gewinnorientierter Strukturen;
- das Fehlen einer demokratischen Debatte über Ziele und Zweck eines Gesundheitssystems sowie der Verlust der Kontrolle durch die öffentliche Hand.

Diese Situation kann nicht länger hingenommen werden. Während die von den rechten Parteien vorgeschlagenen Lösungen die gegenwärtige irrationale Logik fortsetzen würden, indem sie dem Privatssektor mehr Macht verleihen, die Franchisen erhöhen und die weitere Verschlechterung sowohl der Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen als auch der Grundversorgung vorantreiben, ist es dringend notwendig, dass die Gewerkschaftsbewegung dieses Thema nicht den politischen Parteien überlässt, sondern es selbst aufgreift, um eine echte Alternative zu entwickeln.

*Stellungnahme des Vorstands: **Zur Prüfung entgegennehmen***

Begründung

Bei guter Ausgestaltung (das Spektrum möglicher Modelle einer Einheitskasse ist sehr breit) könnte die Einführung einer öffentlichen Krankenkasse wesentliche Dysfunktionalitäten im viel zu stark privatwirtschaftlich und damit lobbygetriebenen Gesundheitswesen eliminieren sowie Prävention, Steuerung und koordinierte Versorgung stärken. Dies brächte Entlastung sowohl für die Versicherten als auch für die Leistungserbringenden. Genau deshalb treibt dieses Thema die Gewerkschaften auch seit jeher um. Eine Einheitskasse würde auch Effizienzgewinne und damit Einsparungen bzw. Prämienenkungen mit sich bringen. Doch selbst wenn diese substanziell sein sollten, wäre unser qualitativ hochwertiges Gesundheitswesen immer noch viel zu teuer, um es über die zutiefst unsozialen Kopfprämien finanzieren zu können. Deshalb ist ein neuer Anlauf für die Einführung einer einkommensabhängigen Finanzierung der Grundversicherung – wie dies der Antrag ebenfalls fordert – absolut vorrangig. Und deshalb unterstützt der SGB die kürzlich von der SP Schweiz angekündigte «Prämien-Initiative» (siehe Erläuterungen im Kongress-Antrag 15 des SEV).

Darüber hinaus werden Diskussionen geführt hinsichtlich Inhalt und Trägerschaft einer weiteren Volksinitiative in einer breiten Allianz zur Verbesserung des Gesundheitswesens. Der Antrag des USCN nimmt mit der Festlegung auf eine nationale Einheitskasse und der Forderung einer Lancierung innerhalb von zwölf Monaten Entscheide vorweg, die Gegenstand dieser laufenden Arbeiten und Allianzgespräche sind. Da der Stand dieser Diskussionen und Allianz-Überlegungen zum Zeitpunkt des Kongresses aktuell nicht absehbar ist, soll dem Kongress dazu eine zeitnah verfasste aktuelle Resolution zum Beschluss unterbreitet werden soll. Diese berücksichtigt den aktuellen Stand und legt das weitere Vorgehen fest.