

58. Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB



13. und 14. November 2026, Bern

INHALTSVERZEICHNIS

Thema
Kongressprogramm Gastrednerinnen und Gastredner
Organisatorisches Sitzordnung (nur auf der Website verfügbar)
Geschäftsordnung Genehmigung Protokoll des 57. SGB-Kongress vom 23.11.-24.12.2022 (nur auf der Website verfügbar)
Positionspapier 1: Wert der Lehre Abänderungsanträge zum Positionspapier 1 (werden in den zehn Tagen vor dem Kongress auf der Website aufgeschaltet)
Positionspapier 2: Kaufkraft Abänderungsanträge zum Positionspapier 2 (werden in den zehn Tagen vor dem Kongress auf der Website aufgeschaltet)
Positionspapier 3: Gesundheitsschutz Abänderungsanträge zum Positionspapier 3 (werden in den zehn Tagen vor dem Kongress auf der Website aufgeschaltet)
Kongressanträge der Verbände, der kantonalen Bünde und der statutarischen Kommissionen
Resolutionen (werden in den zehn Tagen vor dem Kongress auf der Website aufgeschaltet)
Wahlgeschäfte (werden in den zehn Tagen vor dem Kongress auf der Website aufgeschaltet)
Tätigkeitsbericht 2022 – 2025 (nur auf der Website verfügbar)

SGB-KONGRESS VOM 13./14. NOVEMBER 2026

Tagesordnung

1 Eröffnungsgeschäfte

- Wahl der Kongressleitung
- Wahl der Stimmzählenden und des Wahlbüros
- Geschäftsordnung

2 Kongressprotokoll 2022

- Genehmigung

3 Tätigkeitsbericht 2022 – 2025

4 Kongresspapiere

- Wert der Lehre
- Kaufkraft
- Gesundheitsschutz

5 Kongressanträge der Verbände, kantonalen Bünde und der Mitgliederkommissionen

6 Wahlgeschäfte

- Präsidium
- Vizepräsidium
- Mitglieder Präsidialausschuss

7 Resolutionen

Kongressablauf

FREITAG, 13. NOVEMBER 2026

Eröffnung des Kongresses	09.15
Wahl Kongressleitung und Wahlbüro, Geschäftsordnung, Kongressprotokoll 2022	
Eröffnungsreferat von SGB-Präsident Pierre-Yves Maillard	
Tätigkeitsbericht 2022-2025	
Gastreferat von Menaha Kandasamy, Beraterin der Ceylon Workers Red Flag Union	
Positionspapier «Wert der Lehre»	
Eintretensdebatte, Abänderungsanträge und Schlussabstimmung	
Grussbotschaft Marieke Kruit, Stadtpräsidentin Bern	
Stehlunch	12.30
Positionspapier «Kaufkraft»	13.25
Eintretensdebatte, Abänderungsanträge und Schlussabstimmung	
Kongressanträge	
Pause	15.35
Gastreferat von Duncan Crabtree-Ireland, US-Schauspielergewerkschaft SAG-AFTRA	
Kongressanträge + Resolutionen	
Referat BR Elisabeth Baume-Schneider, Vorsteherin EDI	
Verleihung SGB-Kulturpreis	
Apéro und Bankett	18.30

SAMSTAG, 14. NOVEMBER 2026

Fortsetzung des Kongresses	08.15
Positionspapier «Gesundheitsschutz»	
Eintretensdebatte, Abänderungsanträge und Schlussabstimmung	
Gastreferat Oliver Röpke, Direktor des ILO-Büros für Arbeitnehmeraktivitäten ACTRAV	
Resolutionen	
Kaffeepause	10.00
Wahlen, Verabschiedungen, Musik	10.15
Präsidialrede von SGB-Präsident Pierre-Yves Maillard	
Kongressanträge und Resolutionen	
Rückblick Kongress und Verdankungen	
Ende des Kongresses	13.00

SGB-KONGRESS VOM 13./14. NOVEMBER 2026

Die Gastrednerinnen und Gastredner

Freitagvormittag, 13. November 2026

MENAHA KANDASAMY

Beraterin der Gewerkschaft Ceylon Workers Red Flag Union

Menaha Kandasamy war die erste weibliche Generalsekretärin der Gewerkschaft Ceylon Workers Red Flag Union. Die Gewerkschaft organisiert Plantagenarbeiterinnen und -arbeiter, die unter prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen leben und arbeiten. Als Generalsekretärin setzte sich Menaha Kandasamy insbesondere dafür ein, dass Frauen, die auf den Teeplantagen die grosse Mehrheit der Beschäftigten stellen, in den Gewerkschaften Sri Lankas besser vertreten sind. Sie ist Mitgründerin des Red Flag Women's Movement. Mit Alphabetisierungsprogrammen und Führungstrainings stärkt die Organisation die Kompetenzen und Führungsqualitäten von Arbeiterinnen. Dank ihres Engagements sind Frauen heute in den Gremien der Gewerkschaft zur Hälfte vertreten. Zuvor waren sie dort kaum repräsentiert, wie in vielen anderen Gewerkschaften Sri Lankas bis heute. 2024 organisierte die Gewerkschaft ein Arbeiter:innentribunal als Teil ihres Kampfes für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen auf den Plantagen. Das Tribunal steht beispielhaft für Arbeitskampf, Basisorganisation und die Stärkung der Handlungsmacht von Arbeiterinnen und Arbeitern. Heute ist Menaha Kandasamy als Beraterin der Ceylon Workers Red Flag Union tätig.

Menaha Kandasamy spricht auf Englisch. Die Rede wird ins Deutsche und Französische übersetzt.

Freitagnachmittag, 13. November 2026

DUNCAN CRABTREE-IRELAND

National Executive Director und Chief Negotiator der SAG-AFTRA

In seiner Funktion als National Executive Director und Chef-Verhandlungsleiter leitet Duncan Crabtree-Ireland eine der weltweit einflussreichsten Gewerkschaften für Schauspieler:innen und Medienschaffende. Die SAG-AFTRA zählt über 160'000 Mitglieder. Der studierte Jurist arbeitete zunächst als Staatsanwalt, bevor er im Jahr 2000 zur Schauspielergewerkschaft SAG wechselte. Dort wurde er später Leiter der Rechtsabteilung. Nach der Fusion von SAG und AFTRA im Jahr 2012, an der er massgeblich beteiligt war, übernahm er 2014 zusätzlich die Funktion des Chief Operating Officer. 2021 wurde er zum National Executive Director und Chief Negotiator der SAG-AFTRA ernannt. 2023 leitete Crabtree-Ireland die Verhandlungen mit den grossen Hollywood-Studios und Streamingdiensten. Nach einem 118 Tage dauernden Streik erreichte die Gewerkschaft einen historischen Tarifabschluss. Nach eigenen Angaben erkämpfte sie zusätzliche Löhne und Leistungen im Umfang von über einer Milliarde US-Dollar. Zudem wurden ein neuer Streaming-Bonus und erstmals verbindliche Regeln für den Einsatz künstlicher Intelligenz vereinbart. 2025 folgte ein weiterer Erfolg im Streik der Videospielbranche, bei dem die Gewerkschaft unter anderem deutliche Lohnerhöhungen und umfassende Schutzregeln im Umgang mit künstlicher Intelligenz durchsetzte. Heute leitet Crabtree-Ireland zusätzlich zu seinen Funktionen als National Executive Director und Chief Negotiator das Technologie- und Innovationsteam der SAG-AFTRA mit einem besonderen Schwerpunkt auf KI.

Duncan Crabtree-Ireland spricht per Video-Schaltung aus Los Angeles auf Englisch. Die Rede wird ins Deutsche und Französische übersetzt.

ELISABETH BAUME-SCHNEIDER

Bundesrätin, Vorsteherin des Eidgenössischen Departements des Innern EDI

Elisabeth Baume-Schneider ist seit 2023 Mitglied des Bundesrates. Zunächst stand sie dem Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement EJPD vor, seit 2024 leitet sie das Eidgenössische Departement des Innern EDI. In dieser Funktion ist sie für zentrale Bereiche der sozialen Sicherheit zuständig, darunter die AHV, die berufliche Vorsorge, die Kranken-, Unfall- und Invalidenversicherung sowie Fragen der Gleichstellung. Damit verantwortet sie wichtige Dossiers der sozialen Absicherung, die auch für die Gewerkschaften von grosser Bedeutung sind. Die studierte Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin arbeitete bis 2001 als Sozialarbeiterin im Sozialdienst und im sozialmedizinischen Dienst ihrer Region und des Kantons Jura. Dabei war sie unter anderem in der Sozialhilfe, im Kinderschutz und bei Eingliederungsmassnahmen tätig. Ihre politische Laufbahn begann sie als Grossrätin im Kantonsparlament Jura. Später wurde sie Regierungsrätin und leitete die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion. Von 2019 bis 2022 vertrat sie den Kanton Jura im Ständerat, bevor sie 2023 in den Bundesrat gewählt wurde.

Elisabeth Baume-Schneider spricht auf Französisch. Die Rede wird ins Deutsche und Italienische übersetzt.

Samstagmorgen, 14. November 2026

OLIVER RÖPKE

Direktor des ILO-Büros für Arbeitnehmeraktivitäten ACTRAV

Oliver Röpke ist seit November 2025 Direktor des Büros für Arbeitnehmeraktivitäten ACTRAV bei der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. In dieser Funktion verantwortet er die Zusammenarbeit der ILO mit Gewerkschaften weltweit. Der studierte Rechtswissenschaftler begann seine berufliche Laufbahn 1996 bei der österreichischen Arbeiterkammer und leitete später die Rechtsabteilung der ÖGB-Teilgewerkschaft HGPD. Als Leiter des Brüsseler Europabüros des ÖGB baute er anschliessend die direkte Vertretung der österreichischen Arbeitnehmenden gegenüber den europäischen Institutionen auf. Von 2019 bis 2023 war Röpke Präsident der Gruppe der Arbeitnehmenden im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss EWSA. Von 2023 bis 2025 stand er dem gesamten Ausschuss vor. In seiner bisherigen Tätigkeit setzte sich Röpke dafür ein, dass auch die Stimmen der Zivilgesellschaft in Europa stärker gehört werden. Eine von ihm initiierte Zusammenarbeit brachte 147 Vertreterinnen und Vertreter aus neun EU-Beitrittskandidaten in den EWSA. Dadurch konnten erstmals auch Organisationen aus der Ukraine, Moldau und dem Westbalkan direkt an europäischen Debatten mitwirken. Gleichzeitig gab er sozialen Themen wie steigenden Mieten, Inflation und Ungleichheit mehr Raum. Mit seiner heutigen Tätigkeit bei der ILO setzt Oliver Röpke sein Engagement für starke Arbeitnehmervertretungen, sozialen Dialog und faire Arbeitsbedingungen auf internationaler Ebene fort.

Oliver Röpke spricht auf Deutsch. Die Rede wird ins Französische und Italienische übersetzt.

SGB-KONGRESS VOM 13./14. NOVEMBER 2026

Organisatorische Hinweise

Beginn und Ende des Kongresses

Freitag, 13. November 2026:

Empfang: 08.45 Uhr (Öffnung des Check-ins und Begrüßungskaffee)

Beginn: 09.15 Uhr

Samstag, 14. November 2026

Beginn: 08.15 Uhr (Check-in ab 08.00 Uhr; es gibt neue Stimmkarten)

Ende: ca. 13.00 Uhr

Kongressort

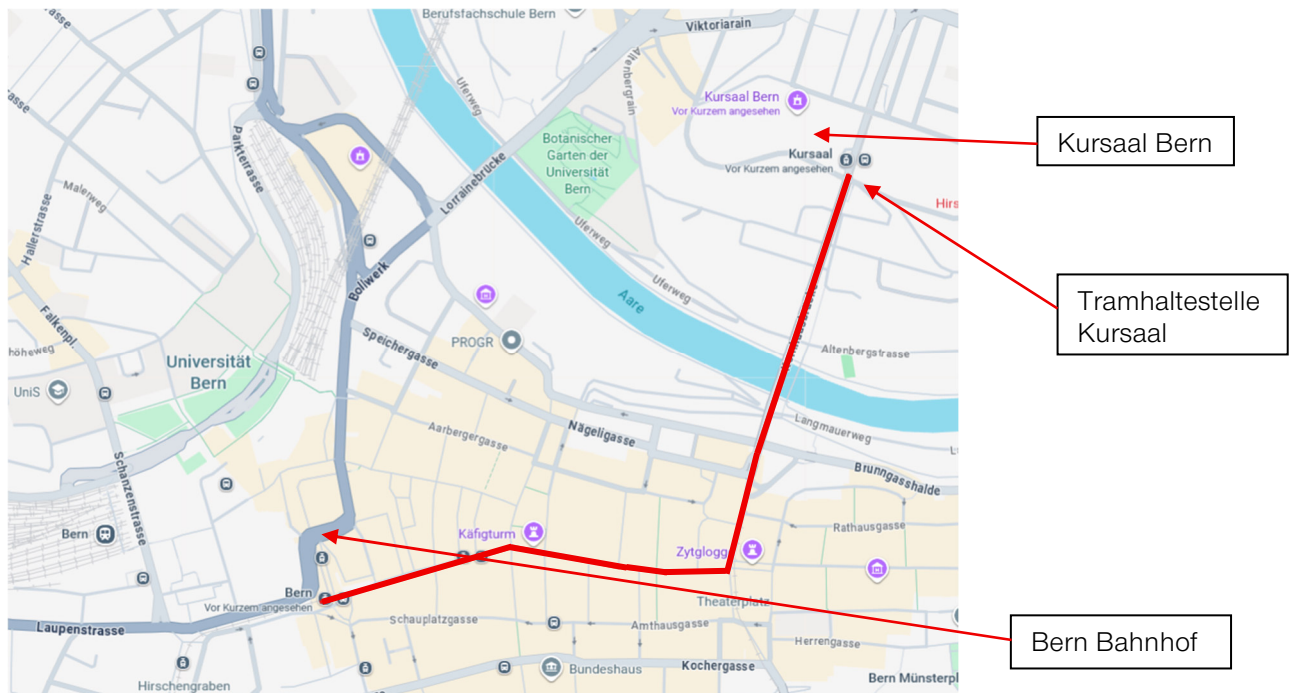
Kursaal Bern

Kornhausstrasse 3

3013 Bern

Anreise mit öV: Tramlinie Nr. 9 ab Bahnhof Bern (Kante B) direkt zur Tramhaltestelle «Kursaal»

Zu Fuss ab Bahnhof Bern siehe Plan (ca. 20 Minuten)



Empfang und Information

Die Delegierten und Gäste erhalten in der Woche vor dem Kongress einen **persönlichen QR-Code** zugestellt. Dieser **ist beim Check- vorzuweisen**. Dabei erhalten alle Teilnehmenden ein Namensschild, letzte Unterlagen und die stimmberechtigten Delegierten ihre Stimmkarte.

Ab Donnerstagnachmittag, 12. November, stehen seitens der Kongressorganisation Samira Hunziker (079 454 90 44) und Thomas Zimmermann (079 249 59 74) für Informationen zur Verfügung. Vor diesem Datum können Fragen per Mail an kongress@sgb.ch gerichtet werden.

Unterkunft

Die Reservation der Hotelzimmer für die Delegierten erfolgt über die Verbände und kantonalen Bünde. Die Reservationen wurden ihnen von den zuständigen Personen der Verbände und Bünde bestätigt. Sie können Änderungen der Hotel- und Zimmerreservationen nur über die für den Kongress zuständigen Personen der Bünde und Verbände vornehmen lassen.

Einzig Zimmer für die Delegierten der Kommissionen wurden über den SGB gebucht. Diese Personen wenden sich bei Fragen ans Organisationsteam des SGB.

ACHTUNG: Nicht benützte reservierte Zimmer werden verrechnet.

Verpflegung

Freitag, 13. November

12.30 Uhr	Stehlunch
18.30 Uhr	Apéro im Foyer
19.30 Uhr	Bankett im Kursaal

Samstag, 14. November

Ab 12.30 Uhr Stehlunch oder Take-away

Abrechnung und Entschädigung

Die Verbände und die kantonalen Bünde bezahlen für ihre Delegierten und Gäste eine Kongresskarte von Kosten CHF 350.- pro Person. Bei Abmeldungen können die Verbände und Bünde eine Person nachnominieren. Bei Abmeldungen, die nach dem 2. November eingehen und kein Ersatz gemeldet wurde, wird für diese Person eine Kongresskarte verrechnet. Für Vertreter:innen der statutarischen Kommissionen sowie für vom SGB eingeladene Gäste trägt der SGB die Kosten.

Die Hotelrechnungen werden den Verbänden und Gewerkschaftsbünden direkt zugestellt.

Die Entschädigung der Delegierten ist Sache der abordnenden Organisationen.

Saaleinteilung

Die Platzzuteilung nach Verbänden, kantonalen Gewerkschaftsbünden und weiteren Teilnehmenden ist auf dem Plan mit der Sitzordnung eingetragen.

Geschäftsordnung SGB-Kongress 2026

Anträge und Antragsfristen

1. Am Kongress kommen nur Anträge zur Behandlung, die statutengerecht eingereicht wurden und im Kongressordner aufgeführt sind.
2. Zu Anträgen gemäss Ziffer 1 ist jede und jeder Delegierte antragsberechtigt.
3. Abänderungsanträge zu den Positionspapieren und den Anträgen gemäss Ziffer 1 können am Kongress bis spätestens Freitag, 13. November, 11.00 Uhr schriftlich bei der bezeichneten Stelle neben dem Podium eingereicht werden (Papierausdruck und per E-Mail an kongress@sgb.ch).
4. Anträge für Stellungnahmen des Kongresses zu aktuellen Fragen (Resolutionen) können von den Delegierten bis Samstag, 14. November, 9.00 Uhr, schriftlich bei der bezeichneten Stelle neben dem Podium auf Papier eingereicht werden. Sie müssen von mindestens 25 Stimmberechtigten unterzeichnet sein. Zudem muss der Resolutionstext per E-Mail an kongress@sgb.ch geschickt werden.
5. Abänderungsanträge zu Positionspapieren und Resolutionen sind gleichzeitig mit der Wortmeldung bei der bezeichneten Stelle neben dem Podium schriftlich einzureichen.
6. Ordnungsanträge auf Schluss der Debatte oder auf Schliessen der RednerInnen-Liste werden nach Bekanntgabe der noch Eingeschriebenen sofort zur Abstimmung gebracht.
7. Liegen zu einem Abstimmungsgegenstand mehr als zwei Anträge vor, sind sie mittels Eventualabstimmung auszumehren, bis zwei Anträge einander gegenübergestellt werden können. Die Abstimmungsreihenfolge der Anträge ist dabei so auszugestalten, dass von den Anträgen mit der kleinsten inhaltlichen Differenz schrittweise bis zu denjenigen mit der grössten Differenz aufgestiegen werden kann. Ist eine Gegenüberstellung nicht möglich, so sind die Anträge einzeln zur Abstimmung zu bringen.
8. Anträge, die aus zeitlichen Gründen nicht beraten werden können, werden von der nächsten Delegiertenversammlung des SGB behandelt.

Redezeit und Redebeiträge

9. Die Redezeit ist beschränkt: Für die AntragstellerInnen zur Begründung ihrer Anträge auf 5 Minuten. Das gilt auch für Anträge zu traktandierten Geschäften. Für Debattenbeiträge beträgt die Redezeit 3 Minuten.
10. Die gleiche Person darf nicht mehr als zweimal zur gleichen Sache sprechen. Zu den Anträgen erhält zuerst der Antragsteller oder die Antragstellerin, dann ein Mitglied des Vorstandes oder des Sekretariats das Wort. Anschliessend wird die Diskussion eröffnet.
11. Sofern kein Delegierter oder keine Delegierte einen Gegenantrag stellt, werden Anträge und Resolutionen, welche vom Vorstand zur Annahme empfohlen werden, ohne mündliche Begründung und Diskussion stillschweigend angenommen.

12. Alle Wortmeldungen sind schriftlich bei der bezeichneten Stelle neben dem Podium anzukündigen. Wortmeldungsformulare liegen dazu auf.
13. Bei Anträgen zum Geschäftsablauf, die jederzeit mündlich gestellt werden können, darf nur je ein Redner oder eine Rednerin dafür oder dagegensprechen.
14. Persönliche Bemerkungen sind nur am Schluss der Debatte zulässig.

Wahlen und Abstimmungen

15. Kandidieren als Präsident/Präsidentin bzw. als Vizepräsident oder Vizepräsidentin oder als Mitglied des Präsidialausschusses mehr Kandidatinnen und Kandidaten als Sitze zur Verfügung stehen, werden die Wahlen geheim durchgeführt. Es gilt das absolute Mehr der Stimmenden. Ab dem zweiten Wahlgang und bei jedem weiteren Wahlgang scheidet die Kandidatin oder der Kandidat mit der geringsten Stimmenzahl aus.
16. Alle Abstimmungen werden mit der Mehrheit der Stimmenden gefasst, es sei denn, die Statuten schreiben für ein bestimmtes Geschäft eine andere qualifizierte Mehrheit vor.
17. Abstimmungen werden offen, mit Zeigen der Stimmkarte durchgeführt. Dem Verlangen auf geheime Abstimmung muss Folge geleistet werden, wenn dies ein Drittel der Delegierten unterstützt.

SGB-KONGRESS VOM 13./14. NOVEMBER 2026

Bern, 13. Oktober 2026

SGB-Kongresspapier «Wert der Lehre»

«Die Lehre ist der Königsweg ins Berufsleben», hiess es lange Zeit. Doch diese Aussage wird zunehmend in Frage gestellt. Zwar machen immer noch rund zwei Drittel der Jugendlichen eine Lehre nach der obligatorischen Schule, aber immer mehr Jugendliche wählen eine schulische Ausbildung. Dafür gibt es mehrere Gründe. Einerseits ist die schulische Ausbildung für viele Jugendliche und ihre Eltern attraktiver als die Lehre.

Andererseits sind die Perspektiven nach der Lehre in verschiedenen Berufen unbefriedigend bis schlecht: Fast ein Drittel der Berufstätigen mit Lehre verdient weniger als 5000 Franken bei einer Vollzeitanstellung. Dieser Lohn reicht in der Schweiz nicht für ein Familienleben. Die Lehre selbst ist oft streng. Vier oder fünf Wochen Ferien sind die Normalität. Dazu kommen teilweise lange Arbeitszeiten. In verschiedenen Berufen ist die Arbeit gefährlich. Die «Akademisierung» der Arbeitswelt hat zudem dazu geführt, dass weniger Firmen Lehrstellen anbieten.

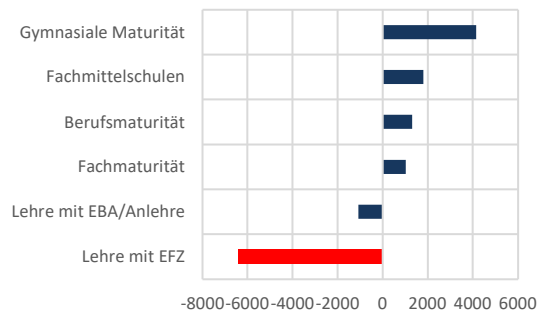
Zahlreiche Lernende erleben ihre Lehrzeit nicht als die Erfolgsgeschichte, als die das Schweizer Berufsbildungssystem gerne dargestellt wird. Immer wieder berichten junge Menschen von Überforderung, hohem Druck, mangelnder Betreuung, Diskriminierung oder gar Belästigung im Lehrbetrieb. Gerade weil Lernende meist sehr jung, teilweise minderjährig und von ihren Berufsbildner in besonderem Masse abhängig sind, können schlechte Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen gravierende Folgen haben. Wenn nach der Lehre der Lohn nicht zum Leben reicht oder die Arbeitszeiten zur grossen Belastung werden, kann sich der ehemalige Traumberuf als Sackgasse erweisen. Immer mehr Gelernte verlassen ihren Beruf und versuchen, mit einer anderen Ausbildung ihre Situation zu verbessern. Sofern sie die Möglichkeit haben.

Sinkende Bedeutung der Berufslehre

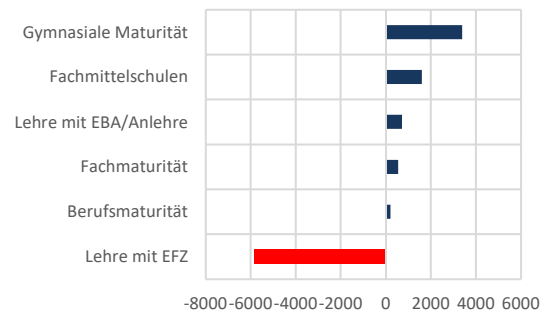
Die meisten Jugendlichen starten ihren Bildungsweg nach der obligatorischen Schule nach wie vor mit einer Lehre. Aber immer mehr Jugendliche und junge Erwachsene wählen eine schulische Ausbildung. Heute gibt es 7500 mehr Gymnasiast:innen als vor 10 Jahren. Auf der anderen Seite hat die Zahl der Menschen in einer Lehre um 12'000 Personen abgenommen.

Lernende in der Sekundarstufe II: Frauen

Veränderung 2014/15 bis 2024/25 in Personen



Männer

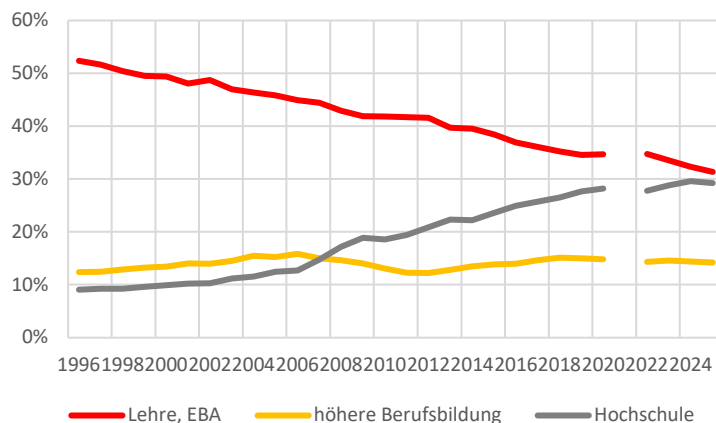


Selbst wer eine Lehre abgeschlossen hat, macht nachher oft weitere Ausbildungen. Positiv ist, dass das Schweizer Bildungssystem das möglich macht. Aber gleichzeitig zeigt es auch einen Druck, nach der Lehre eine weitere Berufsausbildung auf Tertiärniveau zu machen – sei es in der höheren Berufsbildung oder an einer Hochschule. Dieser neue Trend begünstigt Schulbegabte – da eine längere Ausbildung in der Regel mit einem höheren Lohn verbunden ist. Für den SGB inakzeptabel ist, wenn ein Lehrabschluss allein nicht mehr genügt für ein gutes Einkommen und gute Entwicklungsmöglichkeiten.

Der Anteil der Erwerbspersonen mit einem Lehrabschluss ist in den letzten 30 Jahren stark, von 52 auf 31 Prozent, gesunken. Die Hochschulabsolvent:innen haben sich hingegen von 9 auf rund 30 Prozent anteilmässig verdreifacht. Dieses Bild wird sich in den nächsten Jahren noch verstärken. Denn bei den Jüngeren im Alter von 25 bis 34 Jahren haben 37 Prozent einen Hochschulabschluss und 28 Prozent eine Lehre.

Ausbildung der Erwerbsbevölkerung

(in Prozent, kein Wert des BFS für das Jahr 2021)



Diese Entwicklung hat verschiedene Gründe. Ein nicht unwesentlicher Teil der Zunahme tertiärer Ausbildung ist nicht durch den Arbeitsmarkt, sondern institutionell bedingt, und wurde politisch beschlossen (Primarlehrer:innen, Krankenpfleger:innen, usw.). In den Branchen Informatik, Chemie, Elektronik, Finanz und Marketing werden die Berufe immer mehr durch Menschen besetzt, die eine Ausbildung auf tertiärem Niveau absolviert haben. Die Schaffung der Fachhochschulen hat dazu spürbar beigetragen. In anderen Berufen, z.B. im Gewerbe, im Bau, Verkauf, Verkehr, und in der Uhren- und Metallindustrie, ist hingegen die Lehre dominant geblieben. Dabei ist die Zahl der Lehrbetriebe rückläufig. Seit Jahren bilden anteilmässig weniger Betriebe Lernende aus.

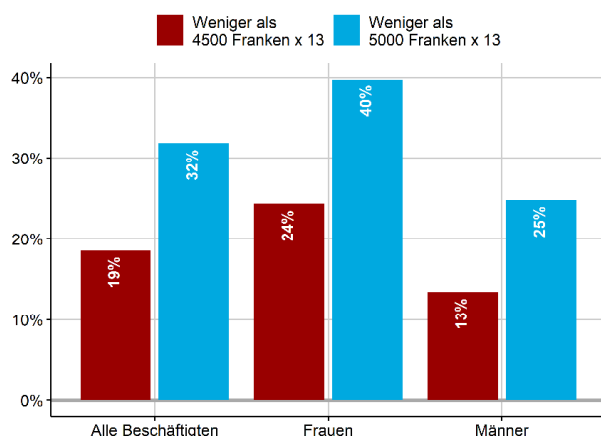
Löhne nach der Lehre – knapp ein Drittel hat weniger als 5000 Franken/Monat

Der mittlere Lohn mit Lehre beträgt rund 5900 Franken (13-Mal, standardisiert). Die Unterschiede zwischen den Löhnen sind aber gross. Knapp ein Viertel der Berufstätigen mit einer Lehre als Bildungsabschluss verdient mehr als 7000 Franken. Auf der anderen Seite hat fast ein Drittel einen Lohn von 5000 Franken oder weniger. Vor allem bei den Frauen sind die Löhne tiefer. Zwei von fünf Frauen haben einen Lohn unter 5000 Franken. Stärker betroffen sind Berufe, in denen viele Frauen arbeiten. Aber nicht nur: In »männlich dominierten Berufen, wie dem Gartenbau oder bei den Automechaniker:innen, verdienen viele weniger als 5000 Franken.

Oft wird behauptet, dass die Löhne von Gelernten nach dem Lehrabschluss schnell steigen werden. Löhne unter 5000 Franken gäbe es nur unmittelbar nach dem Lehrabschluss. Doch das stimmt so nicht. Aber zuerst das Positive: In den Spitälern, bei den Handwerker:innen oder im Büro geht es mit zunehmender Berufserfahrung beim Lohn spürbar aufwärts. Doch gerade in Berufen mit bereits tiefen Löhnen, wie im Verkauf, im Gastgewerbe, in Bäckereien oder in Alters- und Pflegeheimen, verdient die Mehrheit der Gelernten mit vielen Jahren Berufserfahrung immer noch deutlich weniger als 5000 Franken. Selbst in den KITAS oder den Apotheken sind Löhne über 5000 Franken erst ab Alter 35 üblich.

Tieflohnannteile von Gelernten nach Geschlecht

Beschäftigte mit Lehre; standardisierter Bruttolohn, 13-mal ausbezahlt; im Jahr 2022



Quelle: Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2022 des BFS

Berufe mit Monatslöhnen unter 5000 Franken

Anteil Löhne unter 5000 Franken

(Hinweis: Tabelle wird noch ergänzt mit Beruf «Buchhändler:innen»)

Verkäufer:innen (in Bäckereien)	89%
Coiffeusen/Coiffeure	89%
Gelernte in Restaurants/Hotels	85%
Verkäufer:innen (Supermärkte, Warenhäuser)	85%
Verkäufer:innen (Kleider, Schuhe)	84%
Bäcker:innen, Konditor:innen	82%
Chauffeur:innen (Strassentransport, Logistik)	60%

Gärtner:innen (Gartenbau)	58%
Betreuer:innen (in Heimen, Kitas)	58%
Pharmaassistent:innen	56%
Kurier:innen, Paketzustellung	48%
Automechaniker:innen	47%

Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen während der Lehre

Die Berufslehre ist nicht nur ein Bildungsweg, sondern auch ein Arbeitsverhältnis. Lernende verbringen den grössten Teil ihrer Ausbildungszeit im Betrieb und leisten dort produktive Arbeit. Sie tragen bereits während der Lehre wesentlich zur Wertschöpfung der Betriebe bei. Die meisten Lehrbetriebe erzielen über die gesamte Ausbildungsdauer sogar einen Nettonutzen. Gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sind deshalb nicht nur eine bildungspolitische, sondern auch eine Frage der Fairness gegenüber den Lernenden. Gleichzeitig hängt die Qualität der Berufsbildung entscheidend von der Qualifikation und den zeitlichen Ressourcen der Berufs- und Praxisbildner:innen im Lehrbetrieb ab.

Lernende befinden sich aufgrund ihres oftmals jungen Alters und ihrer besonderen Stellung im Lehrbetrieb in einem erhöhten Abhängigkeitsverhältnis und sind deshalb besonders schutzbedürftig. Sie haben Anspruch auf mindestens fünf Wochen Ferien bis zum vollendeten 20. Altersjahr, auf spezielle Ruhezeiten sowie auf einen verstärkten Gesundheits- und Jugendarbeitsschutz. Diese gesetzlichen Vorgaben werden jedoch nicht immer eingehalten und es gibt, mangels Ressourcen, kaum systematische Kontrollen der kantonalen Lehraufsicht. Jugendliche erleben ihre Lehrzeit teilweise als belastend. Viele Lehrbetriebe gewähren ihren Lernenden lediglich den gesetzlichen Mindestferienanspruch. Der Übergang von der obligatorischen Schule mit rund 13 Wochen Ferien zu einer Berufslehre mit lediglich fünf Wochen Ferien ist einschneidend. Dabei ist die Mehrfachbelastung enorm: Gleichzeitig müssen Lernende den Anforderungen von Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetrieblichen Kursen gerecht werden sowie in ihrer spärlichen Freizeit noch Aufgaben erledigen und lernen. Die Folgen zeigen sich deutlich. Gemäss der Unia-Jugendumfrage berichtet knapp die Hälfte der Lernenden von häufigem Stress bei der Arbeit, und noch mehr fühlen sich nach der Arbeit regelmässig erschöpft. Die jüngsten Erhebungen zur psychischen Gesundheit von Lernenden weisen darauf hin, dass psychische Belastungen weit verbreitet sind und der Lehrbetrieb dabei der wichtigste Belastungsfaktor ist. Viele Jugendliche leiden unter Zeitdruck, fehlender Fehlerkultur, langen Arbeitszeiten und mangelnder Unterstützung. Ein erheblicher Teil traut sich zudem nicht, Probleme offen anzusprechen.

Hinzu kommen Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz. Lernende mit Migrationsgeschichte berichten von rassistischen Vorurteilen und Benachteiligungen. Gleichzeitig sind insbesondere junge Frauen überdurchschnittlich häufig von sexistischen Bemerkungen und Grenzverletzungen betroffen. Aufgrund ihres Alters und ihrer abhängigen Stellung im Lehrbetrieb, wagen es viele Lernende nicht, sich gegen solche Übergriffe zu wehren oder diese zu melden. Diskriminierung, Rassismus, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt beeinträchtigen die psychische Gesundheit, verschlechtern das Lernklima und können wesentlich zu Lehrvertragsauflösungen beitragen. Eine hochwertige Berufsbildung setzt deshalb ein diskriminierungsfreies und respektvolles Ausbildungsumfeld voraus.

Gleichzeitig bestehen erhebliche Defizite bei den Rahmenbedingungen der Ausbildung. Der gesetzlich vorgeschriebene Berufsbildner:innenkurs umfasst keine Prüfung, gilt lebenslang und umfasst lediglich 40 Stunden. Eine regelmässige Weiterbildungspflicht besteht nicht. Zudem zeigen Untersuchungen der EHB, dass die Qualität der Ausbildung massgeblich davon abhängt, ob Berufsbildner:innen genügend Zeit für die Begleitung der Lernenden erhalten. Dabei berichten 76 Prozent der

Berufsbildner:innen, dass sie über keine zeitliche Freistellung für die Ausbildung der Lernenden verfügen. Wer die Berufslehre stärken will, muss deshalb die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen verbessern.

Besonders besorgniserregend ist die Situation bei der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz: Jedes Jahr verunfallen in der Schweiz rund 23'000 bis 25'000 Lernende bei der Arbeit. Damit erleidet ungefähr jede bzw. jeder neunte Lernende während der Lehre einen Berufsunfall. Das Unfallrisiko ist etwa doppelt so hoch wie bei qualifizierten erwachsenen Arbeitnehmenden. Jährlich enden zwei bis drei Berufsunfälle von Lernenden tödlich. Besonders betroffen sind Jugendliche im ersten Lehrjahr.

Die Gründe dafür sind vielfältig. Lernende verfügen naturgemäss noch nicht über die Erfahrung und Routine von ausgebildeten Fachkräften. Sie unterschätzen Gefahren häufiger, sind stärker von Anerkennung und Gruppendruck abhängig und verfügen über weniger Handlungsspielraum gegenüber Vorgesetzten. Gleichzeitig werden sie oft mit Maschinen, Werkzeugen, Fahrzeugen, Chemikalien oder anderen gefährlichen Arbeitsmitteln konfrontiert. Deshalb sieht das Arbeitsgesetz für Jugendliche besondere Schutzbestimmungen vor und verbietet grundsätzlich gefährliche Arbeiten. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn diese für das Erreichen der Ausbildungsziele unentbehrlich sind und die Lernenden ausreichend angeleitet und beaufsichtigt werden. Die hohen Unfallzahlen bei den Lernenden zeigen, dass die gesetzlichen Schutzbestimmungen in der Praxis nicht ausreichend greifen. Forschungsergebnisse der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) weisen darauf hin, dass Gesundheits- und Sicherheitsfragen in der Berufsbildung häufig hinter den betrieblichen Produktions- und Ausbildungszielen zurückstehen. Risiken werden teilweise verharmlost oder individualisiert. Die Verantwortung für die eigene Sicherheit wird stark auf die Lernenden übertragen, obwohl diese aufgrund ihres Alters und ihrer Stellung im Betrieb nur begrenzte Möglichkeiten haben, sich gegen gefährliche Situationen zu wehren.

Hinzu kommen psychosoziale Belastungen. Zeitnot, Produktivitäts- und Leistungsdruck und Personalmangel können die Arbeitssicherheit zusätzlich beeinträchtigen. Die psychische Gesundheit von Lernenden erhält im betrieblichen Gesundheitsschutz bislang zu wenig Aufmerksamkeit, obwohl entsprechende Belastungen zunehmen.

Die Ursachen von gesundheitlichen Belastungen und Berufsunfällen sind häufig dieselben. Zeitdruck, Personalmangel, ungenügende Betreuung, fehlende Ausbildungsressourcen und mangelnde Kontrolle erhöhen nicht nur das Risiko von Stress, Erschöpfung und psychischen Problemen, sondern auch das Risiko von Arbeitsunfällen. Besonders problematisch ist die Situation von Lernenden im ersten Lehrjahr. Sie verfügen über wenig Erfahrung und befinden sich gleichzeitig in einer abhängigen Stellung gegenüber ihren Vorgesetzten und Berufsbildner:innen. Wer Fehler macht oder Sicherheitsbedenken äussert, riskiert Konflikte oder negative Beurteilungen. Gute Ausbildungsbedingungen sind deshalb eine zentrale Voraussetzung für die Gesundheit und Sicherheit von Lernenden.

Ausbildungserfolg: zu hohe Lehrvertragsauflösungen und QV-Durchfallquoten

Die Schweiz verzeichnet seit Jahren hohe Lehrvertragsauflösungsquoten. Rund jede vierte berufliche Grundbildung ist im Verlauf der Ausbildung von einer Lehrvertragsauflösung betroffen. Zwar führt ein Teil der Betroffenen später erfolgreich eine andere Ausbildung weiter. Dennoch stellen Lehrvertragsauflösungen für die Jugendlichen häufig eine belastende Erfahrung dar und sind mit Bildungsunterbrüchen, Unsicherheit und erhöhtem Risiko für Ausbildungsabbrüche verbunden.

Die Gründe für Lehrvertragsauflösungen sind vielfältig. Neben einer falschen Berufswahl spielen Konflikte im Lehrbetrieb, ungenügende Ausbildungsqualität, fehlende Betreuung, Überforderung, gesundheitliche Belastungen, Diskriminierungserfahrungen oder problematische Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle. Die Forschung zeigt, dass Lehrvertragsauflösungen häufig nicht auf individuelle

Defizite der Lernenden zurückzuführen sind, sondern Ausdruck von Problemen im Zusammenspiel zwischen Lernenden und Lehrbetrieb sind.

Hinzu kommen die Durchfallquoten an den Qualifikationsverfahren (QV). Je nach Beruf bestehen erhebliche Unterschiede. Hohe QV-Durchfallquoten werfen Fragen nach der betrieblichen Ausbildungsqualität und der Begleitung und Unterstützung der Lernenden auf.

Lehrvertragsauflösungen und hohe Durchfallquoten verursachen hohe volkswirtschaftliche Kosten, verschärfen den Fachkräftemangel und belasten die betroffenen Jugendlichen. Eine attraktive Berufsbildung muss deshalb nicht nur genügend Lehrstellen bereitstellen, sondern auch den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung ins Zentrum stellen.

Bund, Kantone und Sozialpartner verfolgen seit mehr als zwei Jahrzehnten das Ziel, dass 95 Prozent der jungen Erwachsenen (25-jährigen) einen Abschluss auf Sekundarstufe II erreichen. Dieses Ziel wurde bis heute verfehlt. Die Tatsache, dass die Schweiz trotz ihrer wirtschaftlichen Stärke und ihres international gelobten Berufsbildungssystems das selbst gesetzte Ziel seit über 20 Jahren nicht erreicht, ist Ausdruck eines strukturellen Problems. Dass jedes Jahr Tausende Jugendliche ihre Lehre vorzeitig auflösen oder am Ende ihrer Ausbildung am Qualifikationsverfahren (QV) scheitern, ist ein Versagen unseres hochgelobten Schweizer Berufsbildungssystems.

Berufliche Perspektiven, Ausbildungsmöglichkeiten nach der Lehre

Wer eine Lehre abgeschlossen hat, hat grundsätzlich viele Weiterbildungsmöglichkeiten. Doch diese sind ungleich verteilt. Die gewerblichen Berufe zielen traditionellerweise auf eine Berufs- und dann auf eine Höhere Fachprüfung (ehem. Meisterprüfung, heute «Professional Master»). Berufswechsel sind für Bäcker:innen oder Schreiner:innen ohne Berufsmatura nur bedingt möglich (z.B. in die Pflege). Theoretisch können sie auch Betriebsökonom:in werden. Doch damit sie für die Ausbildung bspw. an einer Höheren Fachschule zugelassen werden, brauchen sie entsprechende berufsrelevante Arbeits Erfahrung, was ohne Ausbildung im entsprechenden Berufsfeld wiederum unrealistisch ist.

Wer eine Berufsmaturität hat, kann an einer Fachhochschule studieren. Das gibt zusätzliche Perspektiven. Doch auch hier gibt es Zulassungsunterschiede. Bis heute macht nur knapp ein Viertel aller EFZ-Absolvierenden eine Berufsmaturität. Die BM konzentriert sich zudem stark auf wenige Berufe und auf Lernende mit bereits sehr guten schulischen Voraussetzungen. Der Zugang zur Berufsmaturität ist in der Schweiz nach wie vor von Wohnort, Beruf und sozialer Herkunft abhängig. Die Kantone verfolgen unterschiedliche Zulassungsmodelle mit Aufnahmeprüfungen, Notengrenzen oder anderen Selektionsmechanismen. Zudem entscheiden heute die Betriebe, ob sie die Möglichkeit gewähren, parallel zur Lehre eine Berufsmaturität zu machen, d.h. die Lehrbetriebe bestimmen und können Lernenden die Möglichkeit einer BM1 verweigern. Studien zeigen, dass Jugendliche aus bildungsnahen Familien und mit erweiterten Schulniveaus auf der Sekundarstufe I überdurchschnittlich häufig eine BM absolvieren. Hinzu kommt die hohe Belastung der lehrbegleitenden Berufsmaturität (BM1). Rund ein Drittel der Lernenden, die eine BM1 beginnen, schliesst diese nicht erfolgreich ab. Diese Situation führt zu einer Ungleichheit der Chancen, da der Zugang zur lehrbegleitenden Berufsmaturität nicht allein von den Fähigkeiten oder den Bildungsaspirationen der Jugendlichen abhängt, sondern auch davon, ob der Lehrbetrieb die Möglichkeit einer BM1 gewährt. Die Möglichkeit, nach der Lehre eine BM2 in Vollzeit zu absolvieren, setzt zudem voraus, dass genügend finanzielle Mittel vorhanden sind, um während dieser Zeit ohne Erwerbseinkommen leben zu können. Das ist längst nicht für alle möglich.

Berufsabschluss für Erwachsene

Die Schweizer Berufsbildung ist noch immer primär auf Jugendliche und junge Erwachsene ausgerichtet. Heute wechseln deutlich mehr Menschen im Laufe ihres Erwerbslebens den Beruf als früher.

Und auch die internationale Mobilität hat stark zugenommen. Bereits rund ein Drittel aller in der Schweiz geleisteten Arbeitsstunden wird von Personen ohne Schweizer Pass erbracht. Die meisten Menschen wandern zudem erst im Erwachsenenalter in die Schweiz ein, häufig aus Ländern ohne mit der Schweiz vergleichbares Berufsbildungssystem.

Trotz dieser Entwicklungen bleibt der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses die Ausnahme. Wer als Erwachsene:r eine Berufsausbildung nachholen möchte, stösst auf zahlreiche finanzielle, organisatorische und institutionelle Hürden. Viele Arbeitgeber haben kein Interesse daran, die (Nach-)Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden in Form von staatlich anerkannten, formalen Abschlüssen zu fördern, weil sie befürchten, dann höhere Löhne zahlen zu müssen oder dass die Mitarbeitenden die Unternehmung nach dem Abschluss verlassen. Auch wenn sie einen vermeintlichen Fachkräftemangel monieren, gibt es hier einen Interessengegensatz. Gefördert werden – wenn überhaupt – oftmals nur betriebsinterne Kurse oder non-formale Branchenzertifikate, die sich jedoch oftmals als Sackgasse erweisen. Die Berufsbildung ist noch immer zu wenig auf die Lebensrealität von Erwachsenen ausgerichtet.

Die Folgen sind sichtbar: Hunderttausende Berufstätige arbeiten ohne anerkannten Berufsabschluss, obwohl sie über wertvolle Berufserfahrung verfügen. Besonders ausgeprägt ist dies in Branchen mit akutem Fachkräftemangel, etwa im Gesundheits- und Pflegebereich, im Gastgewerbe, im Detailhandel oder in der Logistik. Betroffene verdienen häufig weniger, sind stärker von Arbeitslosigkeit und prekären Arbeitsbedingungen betroffen und haben deutlich schlechtere Weiterbildungs- und Aufstiegschancen.

Rund eine halbe Million Erwachsene zwischen 25 und 64 Jahren verfügt in der Schweiz über keine oder keine ausreichende berufliche Qualifikation auf Sekundarstufe II. Gleichzeitig suchen zahlreiche Branchen händeringend nach qualifizierten Fachkräften. Der Berufsabschluss für Erwachsene ist deshalb nicht nur eine Frage der Chancengerechtigkeit, sondern auch ein zentraler Hebel für die wirtschaftliche Produktivität der Schweiz.

Trotz verschiedener Massnahmen von Bund, Kantonen und Sozialpartnern wird das vorhandene Potenzial bei Weitem nicht ausgeschöpft. Besonders betroffen sind Personen mit Migrationsgeschichte, Frauen mit Betreuungsverpflichtungen, ältere Erwerbstätige, Personen in prekären Arbeitsverhältnissen sowie Menschen, deren ausländische Qualifikationen nicht oder nur teilweise anerkannt werden.

Das Problem ist nicht fehlende Motivation. Studien zeigen vielmehr, dass finanzielle und strukturelle Hürden den Zugang zum Berufsabschluss erschweren oder verhindern. Viele Erwachsene können es sich schlicht nicht leisten, ihr Erwerbsspensum zu reduzieren oder während mehrerer Jahre eine Ausbildung zu absolvieren. Der Druck zur Existenzsicherung, Familien- und Betreuungsverpflichtungen, Schichtarbeit oder gesundheitliche Belastungen lassen oft keinen Spielraum für (Nach-)Qualifizierung.

Hinzu kommen ein schwer überschaubares Angebot, kantonale unterschiedliche Finanzierungsregelungen, ungenügende Beratungsstrukturen sowie hohe indirekte Ausbildungskosten. Besonders die Einkommensverluste während der Ausbildung stellen für viele Erwachsene die grösste Hürde dar. Wer seinen Lebensunterhalt selbst finanzieren muss, geht beim Nachholen eines Berufsabschlusses oft ein erhebliches finanzielles Risiko ein.

Gewerkschaftliche Forderungen und Handlungsbedarf

1. Höhere Löhne für Gelernte

- Mindestens 5'000 Franken Monatslohn für ausgebildete Fachkräfte mit abgeschlossener Berufslehre.
- Stärkere Realloohnerhöhungen, insbesondere in «Frauenberufen».

2. Jugendarbeitsschutz sicherstellen und Gesundheit der Lernenden fördern

- 8 Wochen Ferien für alle Lernenden.
- Unfallrisiko von minderjährigen Lernenden mindestens auf das Niveau der übrigen erwachsenen Arbeitnehmenden senken.
- Konsequente Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten, keine weiteren Ausnahmen bei gefährlichen Arbeiten sowie bei Sonntags- und Nacharbeit von Lernenden.
- Sicherstellung vom Zugang von Gewerkschaften an Berufsfachschulen, damit Lernende bereits ab dem 1. Lehrjahr über ihre Rechte, Gesundheitsschutz und Mitbestimmung informiert werden können. Ausbau von niederschwelligen, aber professionellen Beratungs- und Unterstützungsangeboten (Schulsozialarbeit) an Berufsfachschulen.
- Null-Toleranz gegenüber Diskriminierungen, Rassismus und sexualisierter Gewalt: Lehrbetriebe und Berufsfachschulen müssen Vorfälle konsequent verhindern, erfassen und sanktionieren.

3. Betriebliche Ausbildungsqualität sicherstellen

- Stärkung der Lehraufsicht: Jeder Betrieb, der Minderjährige beschäftigt oder Lernende ausbildet, wird mindestens einmal pro Ausbildungsperiode kontrolliert: unabhängig und unparteiisch; Systematische Erfassung von Verstößen und Umsetzung von Sanktionen bei schweren oder wiederholten Verstößen (Entzug der betrieblichen Bildungsbewilligung).
- Für jedes Lehrverhältnis sind verbindliche Betreuungsressourcen vorzusehen. Die Lehraufsicht prüft systematisch, ob ausreichend Ausbildungszeit zur Verfügung steht. Zeitliche Freistellung (verbindliche Mindestzeit) von Berufsbildner:innen für die Betreuung von Lernenden; Regelmässige Weiterbildungspflicht für Berufs- und Praxisbildner:innen.
- Aufbau von Lehrbetriebscoaching-Angeboten durch die Branche sowie Förderung von Lehrbetriebsverbänden und Ausbau von Berufsbildungsfonds zur Sicherung von Ausbildungsqualität und Lehrstellenangebot.
- Der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) muss Berufs- und Praxisbildner:innen unterstützen und darf nicht dazu führen, persönliche Begleitung und Ausbildungszeit weiter abzubauen.

4. Berufsabschlüsse für Erwachsene und Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen ausbauen

- Nationales System von Arbeitsmarktstipendien für Erwachsene, durch das auch neben den direkten Kosten eines anerkannten Berufsabschlusses für Erwachsene (EBA, EFZ) auch indirekte Bildungskosten wie Lohnausfall finanziert werden. Plus Entwicklung eines sozialpartnerschaftlichen Pilotprojektes in der Branche Soziales oder Gesundheit (bspw. Langzeitpflege).
- Recht auf Berufsabschluss für Erwachsene: Alle Erwachsenen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II sollen einen Rechtsanspruch auf Unterstützung beim Erwerb eines Berufsabschlusses erhalten. Der Zugang darf nicht von Alter, Aufenthaltsstatus, Familienstand oder Wohnkanton abhängen.
- Anerkennung statt Wiederholung: Wer bereits über Berufserfahrung, informell erworbene Kompetenzen oder ausländische Qualifikationen verfügt, soll diese anrechnen lassen können. Anerkennungen ausländischer Berufsabschlüsse, Nachholbildungsangebote und Validierungsverfahren sind schweizweit auszubauen, zu harmonisieren, vereinfachen, beschleunigen und zu vergünstigen.
- Erwachsenengerechte Ausbildungsmodelle: Berufsabschlüsse für Erwachsene müssen konsequent an deren Lebensrealität angepasst werden: Teilzeitmodelle, modulare Bildungsangebote,

berufsbegleitende Wege, digitale Lernformen, Vereinbarkeit mit familiären Betreuungspflichten, Mindestlöhne für Erwachsene während einer Lehre

- Recht auf kostenlose berufliche Erstberatung in Form von Standortbestimmung und Potenzialabklärung / Laufbahnberatung von Geringqualifizierten zu Möglichkeiten der Nachqualifizierung und deren Finanzierung.

5. Chancengerechtigkeit stärken

- Spezifische Mindestbestimmungen für die Zielgruppe Lernende in Gesamtarbeitsverträgen (Ferien, Löhne).
- Ermöglichung von Teilzeitlehren, insbesondere für Erwachsene, Menschen mit Betreuungspflichten oder gesundheitlichen Einschränkungen
- Stärkung überfachlicher und transversaler Kompetenzen, damit Berufswechsel und Weiterbildung einfacher möglich werden
- Wahlrecht für Lernende bezüglich einer lehrbegleitenden Berufsmaturität (BM1); Entlastungsmodelle für BM1-Lernende; Harmonisierung der Zulassungsbedingungen und weniger selektive Aufnahmeverfahren.
- Verhinderung von Diskriminierung bei der Lehrstellenvergabe, beim Zugang zur Berufsmaturität (BM) und während der beruflichen Grundbildung.
- Schweizweit verbindliche und restriktive Regelung von Praktika mit entsprechenden qualitativen Mindeststandards. (Vor-)Praktika dürfen keine Voraussetzung für den Zugang zu einer Lehrstelle sein.
- Ausbau und Stärkung von EBA-Ausbildungen als Brücke zum EFZ
- Stärkung individueller Kompetenznachweise (IKN), Integrationsvorlehren (INVOL) und Praktischer Ausbildungen (PrA) als Teil des Berufsbildungsgesetzes/-systems

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.

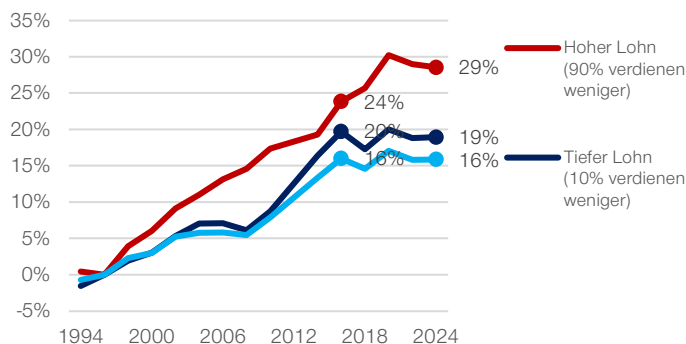
Am wenigsten sind die tiefen Löhne gewachsen. Deshalb gibt es auch wieder mehr Tieflöhne in der Schweiz. Besonders bedenklich sind die vielen Berufsleute, die trotz Lehre für Löhne unter 5000 Franken arbeiten. Häufig erhalten Frauen mit Lehre einen tiefen Lohn. Sie arbeiten als Verkäuferinnen, Coiffeusen, 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



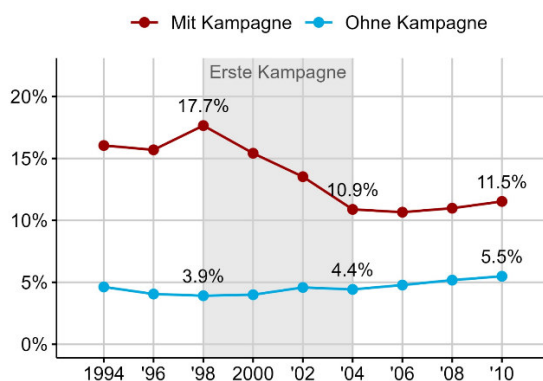
Quelle: SGB mit Zahlen BFS (LSE)

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: Tiefelöhne 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 Tiefelöhne. 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.

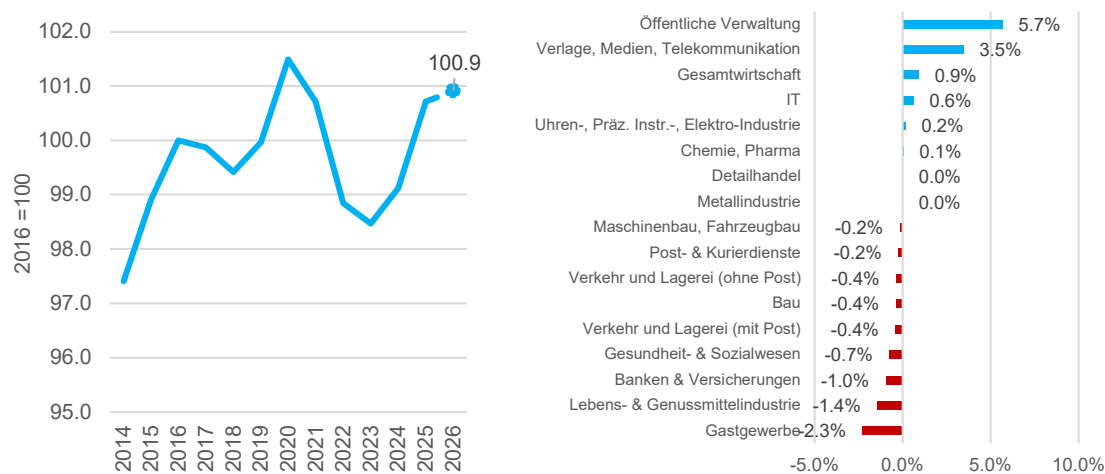
Durchschlagend war der Erfolg aber nicht. Man konnte sich nicht überall in den Abstimmungen durchsetzen. Und nach wie vor gibt es GAV mit Mindestlöhnen, die nicht existenzsichernd sind und unter den kantonalen Mindestlöhnen liegen. Zudem können Mindestlöhne GAV bloss ergänzen, nicht aber ersetzen. Ein 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.

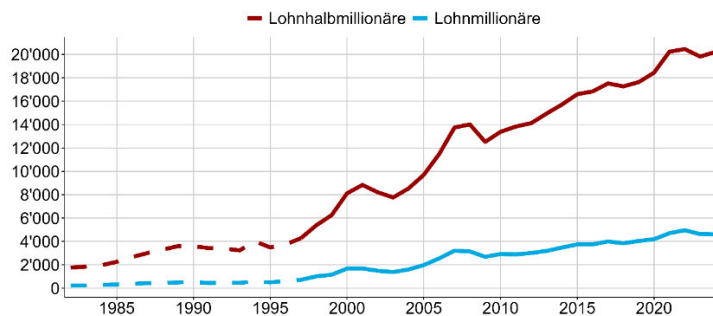
Schliesslich kam es zu fast keinen neuen GAV. Nach wie vor ist nur rund die Hälfte der Beschäftigten von einem GAV geschützt. Grosse Lücken bestehen unter anderem im Detailhandel, in der Pflege, bei den Versicherungen und in Teilen der Industrie. Ohne GAV gibt es erst gar keine Möglichkeit für Lohnerhöhungen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

Bessere Arbeitszeiten: Individuell teuer erkauft

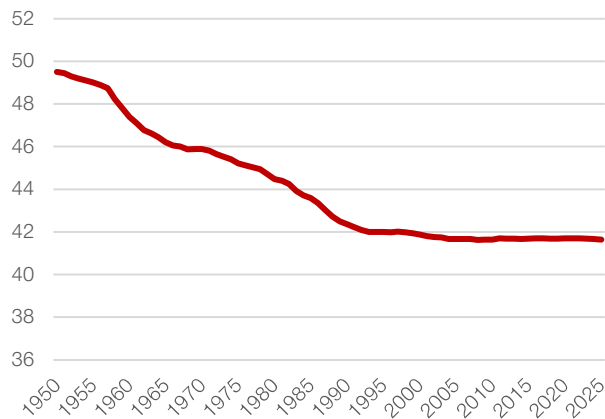
Die Arbeitgeber stehen heute weniger unter Druck, bessere Arbeitsbedingungen zu bieten. Es ist für sie einfacher geworden, offene Stellen zu besetzen. Gleich nach der Pandemie, als viele Stellen offen waren, war der Druck auf die Arbeitgeber grösser. Aber auch wenn Arbeitgeber Mühe haben, Stellen zu 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 erkauft. 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



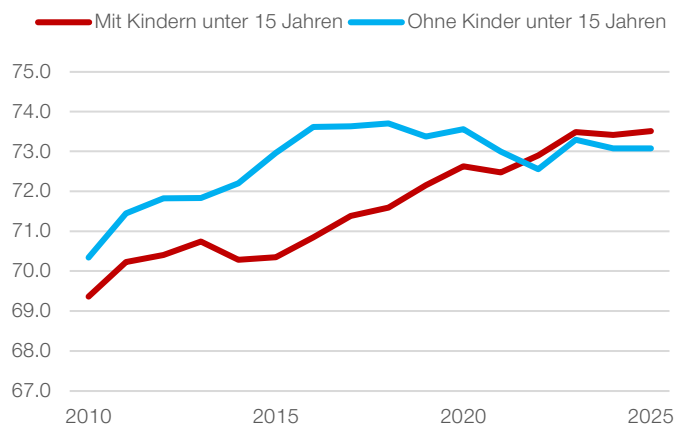
Quelle: Siegenthaler (2012); BFS, BUA

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



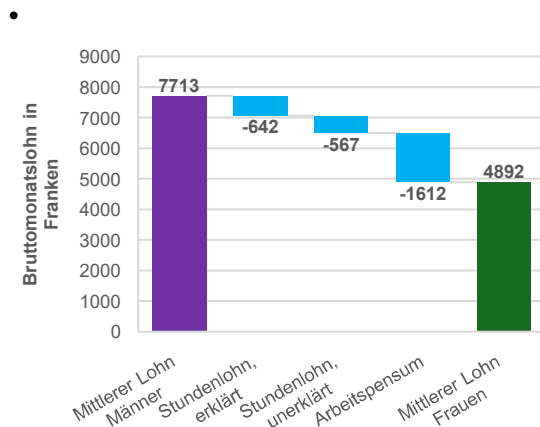
Quelle: BFS, SAKE

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.

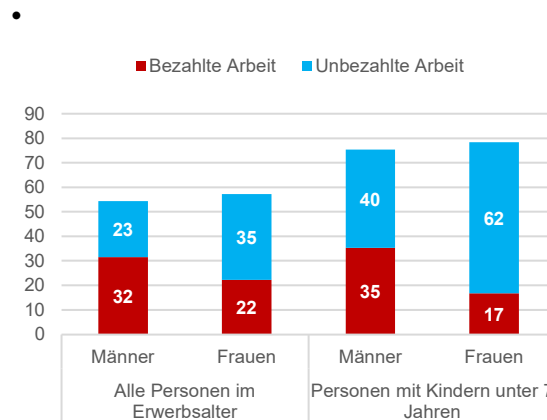
Die Einkommen der Frauen bleiben trotzdem tiefer. Frauen verdienen im Durchschnitt 4900 Franken, bei Männern sind es 7700 Franken. Hauptverantwortlich für diesen grossen Unterschied ist die ungleiche Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit. Könnten Frauen gleich viele Stunden gegen Erwerb arbeiten –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

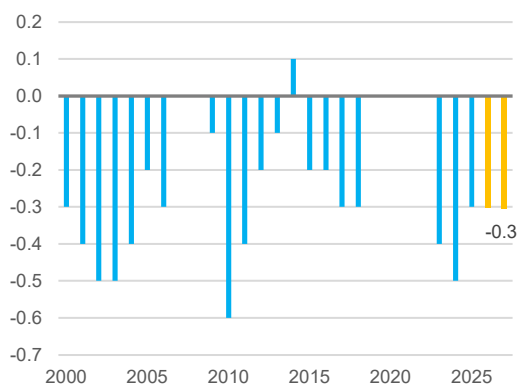
Steuer- und Abgabenpolitik für die Oberschicht

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.

SGB-KONGRESS VOM 13./14. NOVEMBER 2026

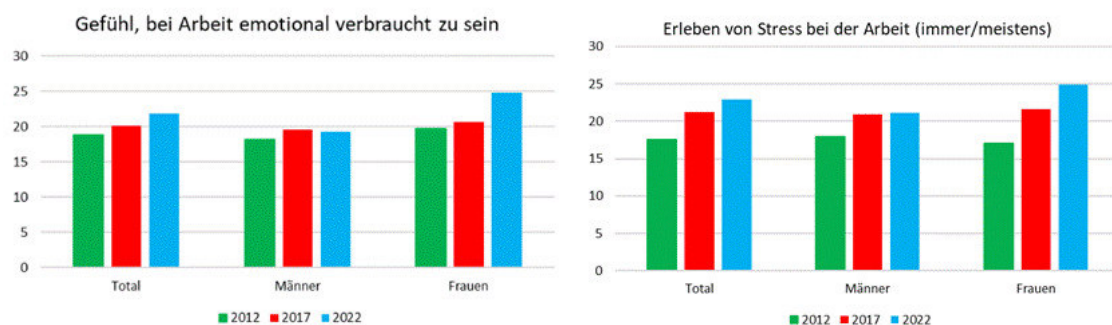
Bern, 13. Oktober 2026

SGB-Kongresspapier «Gesundheit schützen statt Arbeit entgrenzen»

Stress, Belastungen und Erschöpfung in der Arbeitswelt nehmen zu

Die Arbeitswelt ist spürbar stressiger geworden.¹ Gesundheitliche Belastungen nehmen allorts zu. In vielen Branchen fehlt Personal. Gleichzeitig steigen Leistungsdruck und Arbeitsintensität.² Immer mehr Arbeit muss in immer kürzerer Zeit erledigt werden. Viele Kolleg:innen berichten von Zeitdruck, emotionaler Erschöpfung und Schwierigkeiten, Beruf, Familie und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

Besonders ausgeprägt ist der Anstieg von Stress und Erschöpfung bei den Frauen. Und er ist besonders stark in Berufen mit hohen körperlichen und psychischen Anforderungen – etwa in der Pflege, im Verkauf, in der Logistik, im Transport, im Bau oder in der Industrie. Körperliche Belastungen sind dabei keineswegs ein Problem der Vergangenheit. Rückenbeschwerden und andere muskuloskelettale Erkrankungen gehören weiterhin zu den häufigsten gesundheitlichen Beschwerden der Bevölkerung.³



Quelle: BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung

Parallel dazu haben psychische Belastungen an Bedeutung gewonnen. Stress, emotionale Erschöpfung und psychische Erkrankungen erschweren die Erwerbstätigkeit und führen immer häufiger zu längeren Arbeitsausfällen.⁴ Dabei sind rund ein Drittel der psychischen Gesundheitsprobleme arbeitsbedingt.⁵ Über die Hälfte der psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeiten werden durch Konflikte am

¹ Vgl. Job-Stress Index von Gesundheitsförderung Schweiz: <https://gesundheitsfoerderung.ch/betriebliches-gesundheitsmanagement/themen-und-publikationen/themen/job-stress-index>

² BFS, *Gesundheit der Erwerbstätigen 2012–2022*, SECO, *Arbeitsbedingungen und Gesundheit in der Schweiz und Europa* (EWCTS 2021).

³ BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung 2022, Indikatoren zur körperlichen Gesundheit.

⁴ CSS Gesundheitsstudie 2025; CSS Gesundheitsstudie 2024.

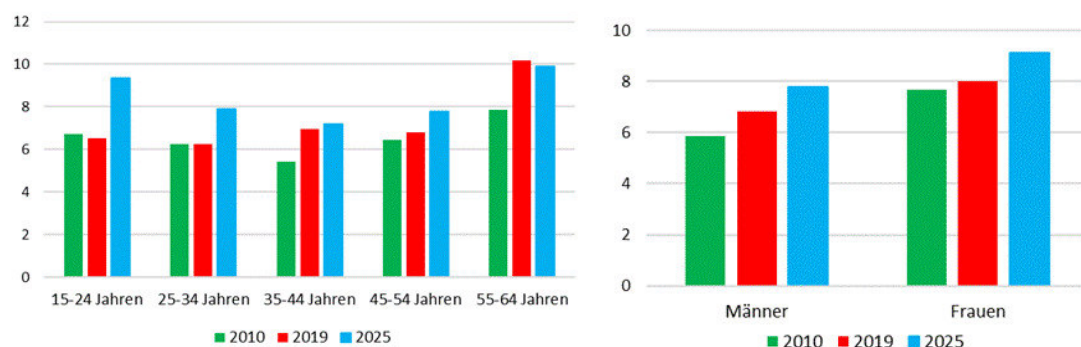
⁵ Scholz-Odermatt, P.; Zyska Cherix, M. (2024), *Work-related mental health problems in Switzerland*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 66(5).

Arbeitsplatz ausgelöst. Und die Hälfte der Krankgeschriebenen verliert den Arbeitsplatz.⁶ Arbeitnehmende erachten den beruflichen Stress als wichtigsten belastenden Faktor für ihre langfristige Gesundheit.⁷ Schätzungen gehen davon aus, dass alleine arbeitsbedingter Stress direkt verantwortlich ist für Produktivitätsverluste von rund 200 Franken pro Monat und Arbeitnehmenden.⁸ Die Kosten der gesamten gesundheitsbedingten Produktionsverluste werden sogar auf über 70 Milliarden Franken geschätzt.⁹ Dies entspricht etwa 1000 Franken pro Monat und Erwerbstätigem. Darin eingeschlossen sind auch Kosten auf Grund einer gesundheitsbedingt geringeren Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz (Präsentismus).¹⁰

Mehr Absenzen, Jobverluste und IV-Fälle

Die gestiegenen arbeitsbedingten Belastungen haben weitreichende Folgen. Sie sind einer der Gründe, dass immer mehr Menschen krankheitsbedingt ausfallen, ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Stelle aus gesundheitlichen Gründen aufgeben müssen. Die jährliche Dauer der Absenzen von Vollzeitarbeitnehmenden ist zwischen 2010 und 2025 um knapp 30 Prozent gestiegen. Bei Arbeitnehmenden im mittleren und höheren Alter fand ein grosser Teil des Anstiegs schon vor der Corona-Krise statt. Bei der jüngeren Altersgruppe erfolgte der Anstieg hauptsächlich in den vergangenen 6 Jahren.

Jährliche Dauer der Absenzen wegen Krankheit/Unfall von Vollzeitarbeitnehmenden in Tagen



Quelle: BFS: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Die Probleme ziehen sich durch die gesamte Arbeitswelt. Prozentual am stärksten gestiegen sind die Absenzen bei Bürokräften, Fachkräften in der Land- und Forstwirtschaft, in Dienstleistungsberufen und bei Verkaufskräften sowie bei Technikerinnen und Technikern. Unterschiede gibt es jedoch in Bezug auf das Niveau: In physisch anspruchsvollen, eher gering bezahlten Berufen, wie bei Hilfskräften, Maschinenbediener:innen und dem Verkaufspersonal, sind die durchschnittlichen Absenzen besonders hoch.

Krankheitsbedingte Absenzen bedeuten für die Arbeitnehmenden hohe finanzielle Kosten. Die gesamten Kosten gesundheitsbedingter Absenzen betrugen im Jahr 2022 etwa 16.3 Mrd. Franken.¹¹ Schätzungsweise 4.2 Mrd. davon wurden von den Arbeitnehmenden getragen – über Lohnausfälle und Versicherungsprämien. Dies entsprach 2022 ca. 1100 Franken pro Arbeitnehmenden und Jahr.

⁶ <https://www.swica.ch/de/ueber-swica/medien/medienstelle/medienmitteilungen/2022/studie-krankschreibungen-aus-psychischen-gruenden>.

⁷ CSS Gesundheitsstudie 2025.

⁸ Brunner B. et al. (2019), Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work.

⁹ BAG (2025): Kosten der übertragbaren und nichtübertragbaren Krankheiten sowie Kosten der Risikofaktoren Übergewicht/Adipositas und Bewegungsmangel in der Schweiz.

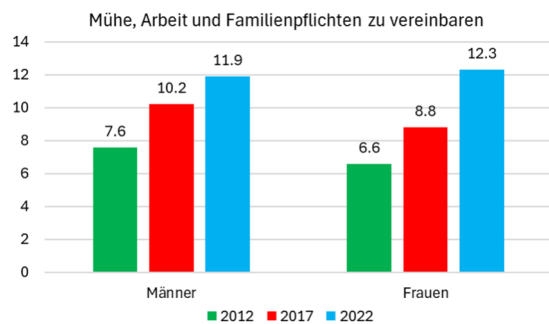
¹⁰ Gemäss BAG-Studie sind die Kosten auf Grund des Präsentismus deutlich höher als die Kosten auf Grund des Absentismus (Fehlen am Arbeitsplatz).

¹¹ Die Schätzung orientiert sich am Vorgehen in der Gesamtrechnung der Sozialen Sicherheit (GRSS).

Gesundheitsbedingte Fehltagelassen jedoch nur einen Teil des Problems. Immer mehr Menschen müssen ihre Stelle aus gesundheitlichen Gründen aufgeben. Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr voll arbeiten können, nimmt zu.¹² Nicht das Bedürfnis nach einem anderen "Lifestyle", sondern der immer stressiger gewordene Arbeitsalltag oder der Versuch, Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren, führt in vielen Fällen zu einer Reduktion des Arbeitspensums. Schliesslich zeigt sich die schlechtere Gesundheitssituation der Erwerbsbevölkerung in der IV. Die politisch beschlossenen Verschärfungen bei der IV führten zunächst zu einem deutlichen Rückgang der neuen IV-Renten. Seit einigen Jahren steigt ihre Zahl wieder an. Hauptgrund sind psychische Krankheiten.

Gesundheit und Vereinbarkeit braucht Zeit und klare Grenzen

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bedeutet mehr als die Verhinderung von Unfällen. Gesundheitsschutz bedeutet auch, dass Arbeitnehmende genügend Zeit haben, sich zu erholen. Die Frage der Arbeitszeit ist zentral für den Gesundheitsschutz. Wer ständig unter Zeitdruck arbeitet, immer erreichbar sein muss oder Beruf und Privatleben kaum noch voneinander trennen kann, hat ein höheres Risiko für Stress, Erschöpfung und gesundheitliche Beschwerden. Für viele Arbeitnehmende wird genau dies schwieriger. Der Anteil der Erwerbstätigen mit Vereinbarkeitsproblemen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.



Quelle: BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung

Die zunehmenden Vereinbarkeitsprobleme zeigen, dass viele Arbeitnehmende immer weniger Einfluss auf ihre eigene Zeit haben. Unregelmässige Arbeitszeiten, kurzfristige Einsatzplanung und steigende Anforderungen erschweren die Erholung und verschärfen Konflikte zwischen Beruf und Privatleben.¹³

Hinzu kommen digitale Technologien, welche Arbeit jederzeit und überall ermöglichen, und die Anforderungen an Flexibilität und Verfügbarkeit erhöhen. Für viele Arbeitnehmende verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Privatleben. Verglichen mit anderen europäischen Ländern arbeiten Erwerbstätige in der Schweiz besonders häufig ausserhalb der regulären Arbeitszeit, um ihre Arbeitsanforderungen zu erfüllen.¹⁴ Doch gerade wer ausserhalb der Arbeitszeit regelmässig erreichbar sein muss oder nie wirklich abschalten kann, hat ein erhöhtes Risiko für Stress, emotionale Erschöpfung und gesundheitliche Beschwerden. Wenig überraschend empfinden Arbeitnehmende die ständige Erreichbarkeit als Belastung und wünschen sich eine klarere Trennung zwischen Beruf und Privatleben.¹⁵ Die Frage der Erreichbarkeit ist deshalb zunehmend auch eine Frage des Gesundheitsschutzes. Denn wer nie wirklich abschalten kann, kann sich auch nicht erholen. Hinzu kommt, dass überlange und unregelmässige Arbeitszeiten nachweislich das Risiko für psychische und körperliche

¹² Vor 2022 gibt es keine konsistenten Daten.

¹³ In seiner Masterarbeit an der Universität Lausanne zeigt Adrien Currat (2025) mit Daten der Schweizer Gesundheitsbefragung, dass Konflikte zwischen Beruf und Familie einen starken Zusammenhang mit gesundheitsbedingten Absenzen aufweisen.

¹⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys-and-data/surveys/european-working-conditions-survey/ewcs-2024/dashboard>

¹⁵ Schweizer HR-Barometer 2020: https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/wf/institute/hrm/dok/HR-Barometer/2020/HRBarometer2020_Final.pdf

Erkrankungen erhöhen. Sie stehen unter anderem in Zusammenhang mit Schlafstörungen, depressiven sowie muskuloskelettalen Beschwerden, Angststörungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen.¹⁶ Die Arbeitnehmenden in der Schweiz sind diesbezüglich einem besonders hohen Risiko ausgesetzt: Haushalte, vor allem solche mit Kindern, verbringen heute mehr Zeit mit Erwerbsarbeit und haben weniger reine Freizeit als vor 25 Jahren.¹⁷ Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für eine Vollzeitstelle ist in fast keinem europäischen Land höher als hierzulande. In Dänemark arbeiten Vollzeitbeschäftigte beinahe 5 Stunden weniger. Die Höchstarbeitszeit beträgt hier in gewissen Branchen 50 Stunden pro Woche. Solche langen Arbeitszeiten erhöhen erwiesenermassen das Risiko für gesundheitliche Probleme.¹⁸

Die Gewerkschaften kämpfen seit über 150 Jahren dafür, dass Arbeitnehmende ausreichend Zeit für Erholung haben. Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten, der arbeitsfreie Sonntag und Ferien gehören zu den wichtigsten Errungenschaften des Arbeitnehmendenschutzes. Sie wurden geschaffen, weil Gesundheit und Erholung untrennbar miteinander verbunden sind. Die aktuellen Entwicklungen zeigen: Diese Schutzrechte sind heute genauso wichtig wie bei ihrer Einführung. Wer die Gesundheit der Arbeitnehmenden schützen will, muss auch ihre Zeit schützen.

Die Arbeitswelt hat sich verändert – der Gesundheitsschutz nicht

Die gesundheitlichen Risiken der heutigen Arbeitswelt sind bekannt. Arbeitsverdichtung, Personal-mangel, Schichtarbeit, ständige Erreichbarkeit und fehlende Erholungszeiten belasten Hunderttausende. Steigende Temperaturen führen zudem dazu, dass immer mehr Arbeitnehmende bei gesundheitlich belastender Hitze arbeiten müssen. Besonders betroffen sind Arbeitnehmende, die im Freien, in schlecht gekühlten Innenräumen oder körperlich belastenden Berufen arbeiten. Der zunehmende Einsatz künstlicher Intelligenz dürfte zu einer weiteren Verdichtung der Arbeit führen. Doch der Gesundheitsschutz hält mit dieser Entwicklung nicht Schritt. Prävention, Vollzug und soziale Absicherung sind zu stark auf die Gesundheitsgefahren der Vergangenheit ausgerichtet. Das bestehende System wurde historisch vor allem entwickelt, um klassische Unfall- und Gesundheitsrisiken zu verhindern. Diese Risiken bleiben wichtig. Noch immer ereignen sich jedes Jahr zu viele vermeidbare Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen verursachen erhebliche gesundheitliche und wirtschaftliche Folgen. Gleichzeitig entstehen viele der heutigen Gesundheitsprobleme durch die Organisation der Arbeit selbst. Die Herausforderung besteht deshalb nicht darin, den klassischen Arbeitsschutz durch den Schutz vor psychosozialen Risiken zu ersetzen, sondern beide Bereiche wirksam umzusetzen. Auch Gewalt, Mobbing, Diskriminierung sowie sexuelle und sexistische Belästigung gehören zu den Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz und können schwerwiegende psychische und körperliche Folgen haben.

Psychosoziale Belastungen sind dabei kein blinder Fleck des Gesetzgebers. Das Arbeitsgesetz verpflichtet die Arbeitgeber bereits heute, die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen. Ein grosser Teil des Problems liegt im ungenügenden Vollzug. Das gilt für klassische Gefährdungen der Arbeitssicherheit ebenso wie für psychosoziale Belastungen. Die gesundheitlichen Risiken der modernen Arbeitswelt werden vielerorts zu wenig systematisch erfasst, zu wenig konsequent bekämpft und zu selten kontrolliert. Gerade bei psychosozialen Belastungen wissen die Arbeitnehmenden oft am besten, wo die Probleme liegen. Arbeitsverdichtung oder eine schlechte Einsatzplanung lassen sich von aussen weniger rasch erkennen. Die Arbeitnehmenden erleben diese Belastungen aber täglich. Wer ihre Gesundheit schützen will, muss die Arbeitnehmenden deshalb systematisch einbeziehen. Das geltende Recht sieht Mitwirkungsrechte beim Gesundheitsschutz und bei Fragen der

¹⁶ Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 5-18.

¹⁷ Mergele et al. 2024: Die langfristige Entwicklung von Arbeit, Freizeit und Produktivität in der Schweiz.

¹⁸ Blum-Rüegg, A. (Hrsg.) (2018). Betriebliches Gesundheitsmanagement: Grundlagen und Trends. Bericht 7. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz, S. 83.

Arbeitsorganisation ausdrücklich vor. In der Praxis werden diese Rechte jedoch häufig zu wenig genutzt, zu wenig kontrolliert und zu wenig durchgesetzt.

Die Schweiz verfügt über etablierte Instrumente der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (ASA-Richtlinien, Branchen-, Betriebsgruppen- und Modelllösungen). Auch psychosoziale Belastungen werden darin zunehmend berücksichtigt. In der praktischen Umsetzung bleiben sie aber häufig im Hintergrund. Das ist kein Zufall. Klassische Gefährdungen lassen sich oft relativ einfach erkennen und kontrollieren. Personalmangel oder ständige Erreichbarkeit sind schwieriger zu messen. Sie sind deshalb jedoch nicht weniger gesundheitsrelevant. Gerade hier reichen Sensibilisierung und freiwillige Massnahmen nicht aus. Gesundheitsschutz muss auch dort greifen, wo die Ursachen gesundheitlicher Belastungen in der Organisation der Arbeit liegen.

Leider arbeiten die verschiedenen Akteure der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und die Sozialversicherungen weiterhin zu wenig zusammen, obwohl sie mit denselben Problemen konfrontiert sind. Dabei können Prävention und Wiedereingliederung nur gelingen, wenn die beteiligten Akteure besser zusammenarbeiten. Nicht zufällig gehört diese Koordination zum ILO-Grundrecht auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (ILO-Kernarbeitsnormen der Übereinkommen Nr. 155 & Nr. 187). In der Schweiz besteht hier grosser Nachholbedarf. Hinzu kommen erhebliche Vollzugsdefizite. Auch hier würden die gesetzlichen Grundlagen bereits deutlich mehr Schutz verlangen. Das eigentliche Problem ist nicht ein Mangel an Vorschriften, sondern ein Mangel an Kontrollen. Durchschnittlich wird ein Betrieb in der Schweiz nur etwa alle zwanzig Jahre kontrolliert. Ein Gesundheitsschutz, der nur einmal in einer Generation überprüft wird, kann seine Wirkung nicht entfalten. Gesetzliche Schutzrechte nützen wenig, wenn ihre Einhaltung kaum kontrolliert wird.

Besonders deutlich zeigen sich die Grenzen des heutigen Systems bei der Anerkennung von Berufskrankheiten. Betroffene müssen nachweisen, dass ihre Erkrankung überwiegend durch eine konkrete berufliche Tätigkeit verursacht wurde. Dieser Nachweis ist oft kaum zu erbringen. Dadurch werden zahlreiche arbeitsbedingte Erkrankungen nicht als Berufskrankheit anerkannt, obwohl wissenschaftliche Studien deutliche Zusammenhänge mit belastenden Arbeitsbedingungen aufzeigen.¹⁹ Die Konsequenzen dieser Lücke tragen dann aber nicht die Arbeitgeber, welche die Belastungen verursachen. Die Kosten der schlechten Arbeitsbedingungen werden verschoben hin zu den Betroffenen, den Taggeldversicherungen oder der Sozialhilfe – kurz: sie werden auf die Allgemeinheit abgewälzt. Prävention und Kostenverantwortung fallen heute zu wenig zusammen.

Wer krank wird, trägt die Folgen selbst – es drohen Jobverlust, Invalidität und Armut

Wer durch die Arbeit krank wird, verliert oft nicht nur seine Gesundheit. Vielen drohen Einkommenseinbussen, Arbeitsplatzverlust oder sogar Invalidität. Die Folgen schlechter Arbeitsbedingungen enden deshalb nicht am Arbeitsplatz. Sie wirken sich auf die beruflichen Perspektiven, die soziale Sicherheit und das gesamte Leben der Betroffenen aus.

Gerade bei längerer Arbeitsunfähigkeit zeigen sich die Folgen besonders deutlich. Je länger eine gesundheitsbedingte Abwesenheit dauert, desto schwieriger wird die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Gleichzeitig steigt das Risiko von Stellenverlust und Invalidität. Besonders betroffen sind Menschen mit psychischen Erkrankungen, die heute die häufigste Ursache neuer Invalidenrenten darstellen.²⁰ Rund die Hälfte der psychisch Erkrankten verliert während einer längeren Arbeitsunfähigkeit ihre Stelle.²¹ Wer aufgrund einer psychischen Erkrankung die Stelle verliert, hat oft Mühe, wieder eine Arbeit zu finden. Vorurteile gegenüber psychischen Erkrankungen erschweren die Wiedereingliederung

¹⁹ Vgl. für neuere Erkenntnisse bspw. Scholz-Odermatt, P.; Zyska Cherix, M. (2024), *Work-related mental health problems in Switzerland*,

²⁰ BFS, IV-Statistik.

²¹ <https://www.swica.ch/de/ueber-swica/medien/medienstelle/medienmitteilungen/2022/studie-krankschreibungen-aus-psychischen-gruenden>.

zusätzlich. Problematisch ist auch die jüngere Rechtsprechung des Bundesgerichts, die den Kündigungsschutz bei arbeitsplatzbezogenen Erkrankungen eingeschränkt hat.²² Bei längeren Krankheitsphasen zeigen sich ausserdem erhebliche Lücken in der sozialen Absicherung. Als eines der wenigsten Länder Europas kennt die Schweiz bis heute keine obligatorische Krankentaggeldversicherung. Der Versicherungsschutz hängt weitgehend vom jeweiligen Arbeitgeber ab. Probleme entstehen insbesondere bei Stellenwechseln, Kündigungen oder längeren Krankheitsphasen. Auch der lückenlose Übergang zwischen Krankentaggeld und Invalidenversicherung ist nicht gesichert. Wer erkrankt, verliert deshalb häufig nicht nur Einkommen, sondern auch Sicherheit.

Auch bei kurzen Krankheiten, wie einer Grippe, fordern die Arbeitgeber immer häufiger Arztzeugnisse ab dem ersten Krankheitstag. Damit verursachen sie zusätzliche Kosten und administrativen Aufwand, welche nur die Arbeitnehmenden tragen – und die medizinische Grundversorgung weiter belasten. Dabei sind viele gesundheitliche Probleme behandelbar und nicht alle Krankheiten brauchen einen Arztbesuch. In der Regel brauchen Betroffene vielmehr Zeit zur Genesung, medizinische Unterstützung, finanzielle Sicherheit und stabile Rahmenbedingungen. Dazu kann auch ein schrittweiser Wiedereinstieg gehören. Fehlen diese Voraussetzungen, steigt das Risiko einer dauerhaften Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt. Gesundheitsschutz, soziale Sicherheit und Wiedereingliederung müssen deshalb stärker zusammengedacht werden – allerdings immer unter der Voraussetzung, dass das Arztgeheimnis gesichert bleibt.

Arbeit darf nicht krank machen: unsere Forderungen

Die zunehmenden gesundheitlichen Belastungen der Arbeitnehmenden sind kein individuelles Problem. Sie sind Ausdruck einer Arbeitswelt, in der Arbeitsverdichtung, Personalmangel und die Entgrenzung der Arbeit zunehmen. Gesundheitsschutz muss deshalb an die Realität der heutigen Arbeitswelt angepasst und wirksam durchgesetzt werden. Der SGB-Kongress fordert:

Stopp der grenzenlosen Arbeit

Die Arbeitszeit muss sinken und die Erholung geschützt werden. Wer arbeitet, muss abschalten können. Die Arbeitswelt muss mit Familie, Privatleben und gesellschaftlichem Engagement vereinbar sein.

- Geschützte Erholungszeit: verlässliche Dienstpläne, planbare Ruhezeiten und ein Recht auf Nichterreichbarkeit. Arbeitgeber sind verpflichtet, gemeinsam mit den Arbeitnehmenden verbindliche Regelungen zur Nichterreichbarkeit zu vereinbaren
- Abschaffung von Arbeitstagen über 10 Stunden und «geteilten Diensten» sowie Senkung der Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden für alle
- Reduktion der Arbeitszeit auf mittelfristig unter 40 Stunden pro Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich
- Zuschläge von mindestens 50 Prozent für Nacht-, Wochenend- und kurzfristig angeordnete Überzeitarbeit für alle Arbeitnehmenden – sowie keine weitere Ausweitung von Nacht- und Sonntagsarbeit

Gesundheitsschutz, Mitbestimmung und wirksamer Vollzug

Gesundheitsschutz darf nicht nur auf dem Papier bestehen. Er beginnt bei genügend Personal und guter Arbeitsorganisation. Arbeitnehmende müssen vor gesundheitlichen Risiken wirksam geschützt

²² Vgl. Kurt Pärli, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit – Bemerkungen zur neueren Rechtsprechung des Bundesgerichts, Jusletter, 20. März 2023.

werden und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mitbestimmen können. Zudem braucht es mehr wirksame Kontrollen und Sanktionen.

- Verbindliche Beteiligung der Arbeitnehmenden bei der Erkennung und Beseitigung von Gesundheitsrisiken, einschliesslich psychosozialer Risiken, insbesondere in Bezug auf Arbeitsverdichtung, Personalmangel und schlechte Arbeitsorganisation
- Verbindlicher Schutz vor Hitze an allen Arbeitsplätzen mit klaren Schutzmassnahmen, angepassten Arbeits- und Pausenzeiten sowie besonderen Schutzvorkehrungen bei gesundheitlich belastenden Temperaturen.
- Durchsetzung der Mitwirkungsrechte beim Gesundheitsschutz sowie wirksamer Schutz von Arbeitnehmenden und Arbeitnehmenden-Vertretungen, die auf Gesundheits- und Sicherheitsrisiken aufmerksam machen
- Konsequente Umsetzung der ASA-Richtlinien in allen Betrieben sowie Kontrolle der Arbeitgeber mindestens alle zwei Jahre – sowie wirksame Sanktionen bei Verstössen. Dazu braucht es bedeutend mehr Arbeitsinspektor:innen, Spezialist:innen der Arbeitssicherheit und Arbeitsmediziner:innen

Sicherheit bei Krankheit

Wer krank wird, darf nicht auch noch Einkommen und Arbeitsplatz verlieren. Wer krank wird, braucht Sicherheit statt Existenzangst. Gesundheitsschutz, soziale Sicherheit und Wiedereingliederung müssen besser zusammenspielen. Krankheit darf nicht in Invalidität oder Armut enden.

- Einführung einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung mit lückenloser Absicherung bis zum Beginn allfälliger IV-Leistungen sowie Erhalt des Versicherungsschutzes bei Stellenwechseln
- wirksamer Kündigungsschutz für gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmende
- Stärkung von Prävention und Wiedereingliederung durch besseren Einbezug der Sozialpartner und Sozialversicherungen
- bessere Koordination von Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Sozialversicherungen sowie Ratifikation und Umsetzung der ILO-Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187
- Schutz des Arztgeheimnisses sowie Kostenübernahme, wenn der Arbeitgeber bereits vor dem siebten Krankheitstag ein Arztzeugnis verlangt und eine stärkere finanzielle Verantwortung der Arbeitgeber für arbeitsbedingte Gesundheitsfolgen
- Senkung der Hürden für die Anerkennung von Berufskrankheiten: Wurde eine Erkrankung durch den Beruf oder die Arbeitsbedingungen verursacht, muss sie als Berufskrankheit anerkannt werden.

Der SGB und seine Mitgliederverbände entwickeln gemeinsam eine gewerkschaftliche Strategie sowie Instrumente zur Stärkung der Mitbestimmung im Gesundheitsschutz, insbesondere für Fragen der Arbeitsorganisation, der Personalbemessung, der Arbeitsverdichtung und der Erreichbarkeit.

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 Brachenebene: 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 Urlaubs 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 zuhanden 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 Privatsektor 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.

Resolutionen

Die Resolutionen werden ab dem 5. November schrittweise auf www.sgb.ch/kongress aufgeschaltet.
Die Delegierten und Gäste erhalten eine Benachrichtigung per Mail.

Wahlgeschäfte

Die Unterlagen zu den Wahlgeschäften werden ab dem 5. November schrittweise auf www.sgb.ch/kongress aufgeschaltet. Die Delegierten und Gäste erhalten eine Benachrichtigung per Mail.