

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4457

Permalink: [www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4457](http://www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4457)



### Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

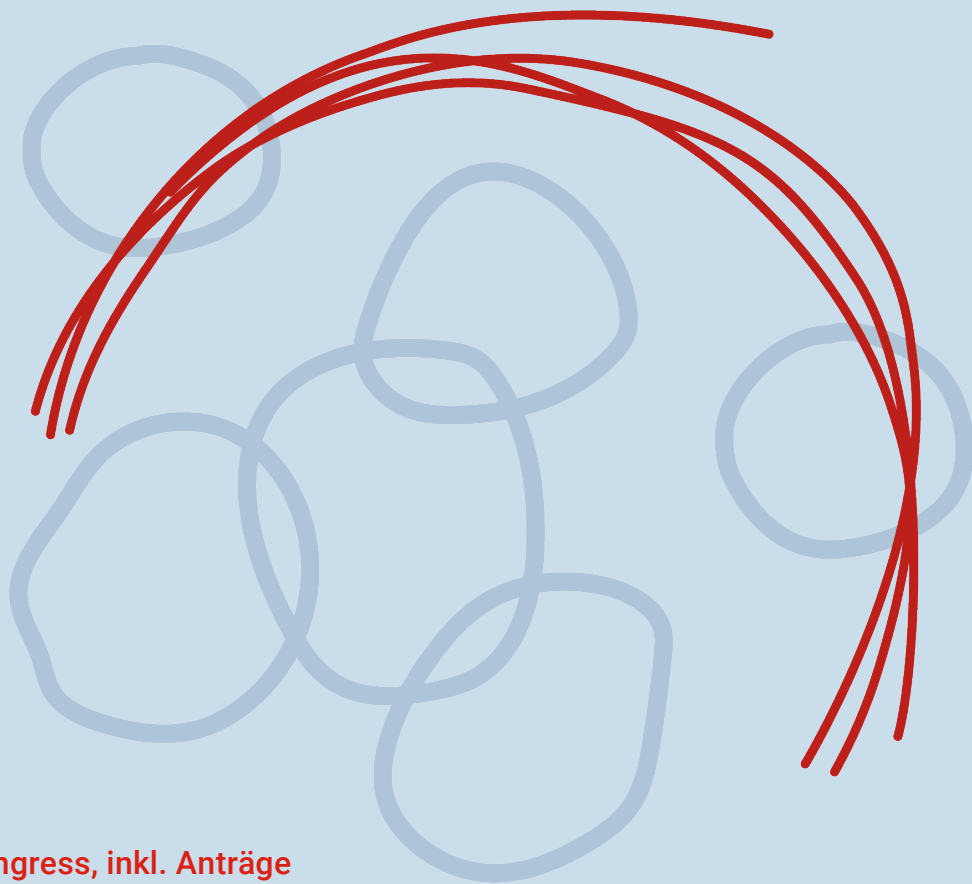
### Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

Positionen und Forderungen 2023–2027

---

# Kongresspapier 2023



Version für Kongress, inkl. Anträge  
9. September 2023

## Inhalt

<b>A</b>	<b>Arbeit &amp; Wirtschaft</b> .....	<b>3</b>
A.1	Stärkung der Kaufkraft.....	4
A.2	Schutz der Löhne in allen Branchen.....	4
A.3	Planbare Arbeitszeiten mit klaren Grenzen.....	6
A.4	Verhinderung von Arbeitslosigkeit .....	7
A.5	Stärkung der Arbeitsplätze auf dem Werkplatz Schweiz .....	8
<b>B</b>	<b>Gleichstellung &amp; Vereinbarkeit</b> .....	<b>9</b>
B.1	Vereinbarkeit verbessern.....	9
B.2	Schutz von Teilzeitarbeit .....	10
B.3	Stärkung aller Familien .....	11
B.4	Schutz der Elternschaft .....	14
B.5	Beseitigung aller Formen von Diskriminierung.....	15
<b>C</b>	<b>Bildung</b> .....	<b>17</b>
C.1	Attraktivität der beruflichen Grundbildung erhalten.....	18
C.2	Mit der Berufsbildung für Erwachsene durchstarten.....	19
C.3	Wert der Höheren Berufsbildung erhalten und besser sichtbar machen .....	19
C.4	Beseitigung von Hürden für die Weiterbildungsteilnahme .....	20
C.5	Verankerung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung als dauerhafte Begleitung der Erwerbstätigkeit.....	21
<b>D</b>	<b>Soziale Sicherheit</b> .....	<b>22</b>
D.1	Rentaltererhöhungen verhindern, flexible Frühpensionierungsmodelle ermöglichen.....	23
D.2	Sicherung von Altersrenten, die den gewohnten Lebensstandard sichern .....	23
D.3	Finanzierung der Sozialversicherungen nachhaltig sichern .....	25
D.4	Langfristiger Schutz der Arbeitnehmenden vor sozialen Risiken .....	26
D.5	Aktive Armutsbekämpfung durch den Bund.....	28
<b>E</b>	<b>Steuern &amp; Finanzen</b> .....	<b>29</b>
E.1	Eine gerechtere Finanz- und Steuerpolitik.....	29
<b>F</b>	<b>Service public</b> .....	<b>31</b>
F.1	Stärkung des Service public .....	31
<b>G</b>	<b>Klima &amp; Energie</b> .....	<b>33</b>
G.1	Ein ökologischer und sozialer Arbeitsmarkt .....	33
<b>H</b>	<b>International</b> .....	<b>35</b>
H.1	Eine in Europa integrierte Schweiz und eine nachhaltigere Welt.....	35


## A Arbeit & Wirtschaft

### «Für gute Arbeit, Lohnschutz und eine starke Sozialpartnerschaft»

Arbeit ist immer Arbeit für das Gemeinwohl. Ohne Pflegerin keine Pflege, ohne Schreiber keine Küche, ohne Informatikerin keine Software, ohne Dachdecker kein Dach, ohne Köchin kein Menu. Es ist höchste Zeit, dass die Bedeutung verschiedener Berufe und Tätigkeiten für das Gemeinwohl wieder anerkannt wird. Wirtschaft und Gesellschaft können nur funktionieren, wenn all diese Berufe von kompetenten Arbeitnehmenden ausgeübt werden. Es braucht jede und jeden, damit das Ganze funktioniert. In den letzten dreissig Jahren schien diese Tatsache zunehmend in Vergessenheit geraten zu sein. Die Finanzmärkte feierten ein Fest nach dem anderen und die Technologie wurde als Ersatz für viele bisher von Arbeitnehmenden ausgeführten Tätigkeiten gepriesen. Dabei ging vergessen, dass Geld nicht arbeitet und dass auch Technologie immer von Arbeitnehmenden entwickelt, produziert und bedient werden muss. Arbeit ist die Grundlage jeder Wertschöpfung und die Anerkennung des Werts der Arbeit als Zentrum der wirtschaftlichen Tätigkeit deshalb zentral.

Diese Anerkennung darf aber keine leere Floskel, kein gutgemeinter Applaus sein. Vielmehr braucht es eine Regulierung der Arbeitsbedingungen zum Schutz der Arbeitnehmenden – innerhalb der Sozialpartnerschaft und auf gesetzlicher Ebene. Statt einer stetig steigenden Flexibilisierung und Entgrenzung bei der Arbeit braucht es Arbeitsbedingungen, die nicht krank machen, Erholung ermöglichen und der Arbeit Grenzen setzen. Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden muss dabei an oberster Stelle stehen. Neue Arbeitsformen wie das Homeoffice müssen deshalb so geregelt werden, dass unter anderem die Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden und die Arbeit als sozialer Ort erhalten bleibt. Die Planbarkeit der Arbeit ist eine Voraussetzung dafür, dass Arbeitnehmende diese vereinbaren können mit Familie, Weiterbildung, gesellschaftlichen oder politischen Engagement, sowie anderen Aktivitäten. Neuen prekären Arbeitsformen wie der Plattformarbeit gilt es klare gesetzliche Regelungen entgegenzusetzen, welche die Arbeitgebenden in die Pflicht nehmen und die Arbeitnehmenden auch sozialversicherungsrechtlich absichern.

An die Stelle von immer mehr Wettbewerb unter den Arbeitnehmenden müssen eine starke Sozialpartnerschaft, eine breite Abdeckung mit Gesamtarbeitsverträgen (GAV) mit klar definierten Mindestlöhnen und guten Arbeitsbedingungen treten. Den flankierenden Massnahmen kommt beim Lohnschutz eine zentrale Rolle zu. Nur mit einem ausgebauten Lohnschutz, allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen, einer hohen Kontrolldichte und wirksamen Sanktionen können die Löhne und Arbeitsbedingungen wirksam geschützt werden. Ein Wettbewerb um Löhne und Arbeitsbedingungen widerspricht hingegen dem allgemeinen Interesse und ist wirtschaftlich schädlich. Denn wirtschaftliche Prosperität setzt sichere und geschützte Löhne voraus. Zum Erhalt der Kaufkraft braucht es generelle statt individuelle Lohnerhöhungen und eine Beteiligung aller Arbeitnehmenden an den Produktivitätsgewinnen. Damit auch kurzfristig ein hohes Beschäftigungsniveau gesichert werden kann, braucht es zudem geld- und fiskalpolitische Massnahmen, welche die Konjunktur stabilisieren und Arbeitslosigkeit verhindern.



«Für gute Arbeit,  
Lohnschutz und  
eine starke Sozial-  
partnerschaft»

Die Arbeitsplätze auf dem Werkplatz Schweiz, darunter insbesondere diejenigen in der Industrie, müssen langfristig gesichert und gegen die negativen Folgen der Dominanz der Finanzmärkte und des Rohstoffhandels geschützt werden. Dies mit dem Ziel, die Branchenvielfalt zu erhalten und das langfristige Produktivitätswachstum nicht zu gefährden. Zudem gilt es, die negativen Auswüchse der überbordenden Globalisierung zu reduzieren.

### **A.1 Stärkung der Kaufkraft**

Die Löhne müssen mit den Preisen schritthalten und der Produktivitätsentwicklung angepasst werden. Dadurch kann die Kaufkraft erhalten oder sogar erhöht werden. Weil die Einkommen zu einem grossen Teil zurück in den realen Wirtschaftskreislauf fliessen, wird die Beschäftigungsentwicklung dadurch stabilisiert. Die stetig zunehmende Produktivität führt zu einem höheren Tempo der Arbeit, dies führt vermehrt zu Erschöpfung und Stress bei den Arbeitnehmenden. Produktivitätssteigerungen müssen deshalb vermehrt auch für Arbeitszeitverkürzungen genutzt werden.

Travail.Suisse fordert:

- Die Kaufkraft aller Arbeitnehmenden muss durch generelle Lohnerhöhungen erhalten werden.
- Die Löhne müssen entsprechend der Inflation und der Produktivitätsgewinne erhöht werden.
- Der Lohn für eine Vollzeitstelle muss immer existenzsichernd sein, Tieflohne müssen gezielt angehoben werden.
- Exzessive Managementgehälter und Dividendenzahlungen müssen beschränkt werden.
- Die Kaufkraft der Arbeitnehmenden muss auch über politische Massnahmen gestärkt werden, etwa im Bereich der Krankenkassenprämien und der Wohnkosten.

### **A.2 Schutz der Löhne in allen Branchen**

Gute Löhne sind die Voraussetzung dafür, dass Arbeitnehmende ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Der Wettbewerb zwischen Unternehmen darf deshalb nicht über die Löhne und Arbeitsbedingungen geführt werden. Gesamtarbeitsverträge ermöglichen eine Festlegung von Mindeststandards für alle Arbeitnehmenden in einer Branche oder einem Unternehmen. Sie sind das zentrale Instrument zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden in der Schweiz. Mit den flankierenden Massnahmen werden die orts-, berufs- und branchenüblichen Löhne geschützt. Sie funktionieren vor allem in jenen Branchen gut, in denen es im Rahmen von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen klar definierte Mindestlöhne, ausgebaute Kontrollen und wirksame Sanktionen gibt. Die Anzahl an allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen muss deshalb erhöht und auf weitere Branchen ausgedehnt werden. Dafür braucht es tiefere Hürden für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung und eine Stärkung der Sozialpartnerschaft.

Travail.Suisse fordert:

- Der Abschluss von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen muss gezielt gefördert und bestehende gesetzliche Hürden reduziert werden. Das Ziel muss eine möglichst vollständige Abdeckung mit allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen sein.
- In allen Branchen braucht es in Gesamtarbeitsverträgen verhandelte Minimal-löhne, sowie ausgebaute und wirksame Kontroll- und Sanktionsmechanismen. Für Branchen ohne Gesamtarbeitsverträge müssen schweizweit existenzsichernde gesetzliche Mindestlöhne eingeführt werden

<b>Antrag SCIV Kapitel A.2</b>	<b>Antrag:</b> Die GAV-Bestimmungen sollen entsprechend dem Arbeitsort und nicht dem Ort des Unternehmenssitzes zur Anwendung kommen. <b>Titel:</b> Anwendung der GAV-Bestimmungen entsprechend dem Arbeitsort
<b>Antrag Vorstand</b>	<b>Modifizierte Annahme: Ergänzung der Forderung</b> <i>«Zudem muss eine ruinöse Lohnkonkurrenz zwischen den Regionen verhindert werden.»</i>
<b>Begründung</b>	Travail.Suisse erkennt die Problematik regional unterschiedlicher Minimallöhne in Gesamtarbeitsverträgen an, da diese regionale Unterschiede bei den Löhnen strukturell verfestigen und die Konkurrenz mit Lohnunterbietungen anheizen. Dies ist nicht im Interesse der Arbeitnehmenden. Die Forderung nach einer Anwendung des Minimallohnes entsprechend dem Arbeitsort schafft allerdings für die Arbeitnehmenden eine grosse Unübersichtlichkeit. Aus Sicht von Travail.Suisse ist es deshalb sinnvoller, regionale Unterschiede bei den Löhnen in Gesamtarbeitsverträgen nicht mehr zuzulassen. Die entsprechende Forderung wurde ergänzt.

- Durch die Regelungen in nationalen Gesamtarbeitsverträgen sollen regionale Unterschiede im Lohnniveau nicht strukturell verfestigt werden. **Zudem muss eine ruinöse Lohnkonkurrenz zwischen den Regionen verhindert werden.** Deshalb sollen keine regionalen Unterschiede bei den Löhnen festgehalten werden.
- Die Schweiz muss im Bereich der flankierenden Massnahmen souverän bleiben.
- Die Sozialpartnerschaft muss gestärkt werden. Die Mitgliedschaft von Arbeitnehmenden in Gewerkschaften und Berufsverbänden muss zur Normalität werden und auch von den Arbeitgebenden aktiv gefördert werden.
- Unternehmerische Risiken dürfen nicht auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden. Scheinselbständigkeit muss gezielt bekämpft werden, insbesondere auch im Bereich der Plattformarbeit.
- Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern muss gezielt mittels Kontrollen und wirksamen Sanktionen bekämpft werden.

### A.3 Planbare Arbeitszeiten mit klaren Grenzen

Arbeitnehmende brauchen Ruhe und Erholung, deshalb muss Arbeit planbar sein und Grenzen haben. Nur so kann die Gesundheit der Arbeitnehmenden geschützt und der stetig steigende Stress in der Arbeitswelt reduziert werden. Die Digitalisierung erfordert deshalb nicht nur eine Diskussion zu neuen Möglichkeiten bei der Arbeitstätigkeit, sondern auch zu neuen Schutzmechanismen gegen die Entgrenzung und die ständige Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden.

Travail.Suisse fordert:

- Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz muss gezielt ausgebaut werden, wobei dem Schutz vor psychosozialen Risiken eine zentrale Bedeutung beigemessen werden muss.
- Es braucht ein Recht auf Nichterreichbarkeit und Arbeitspläne müssen frühzeitig bekannt sein. Denn Arbeit muss planbar sein und Grenzen haben.
- Die Ausdehnung der Arbeit in den Feierabend, ins Wochenende und in die Ferien muss gestoppt werden.

<b>Antrag SCIV Kapitel A.3</b>	<b>Antrag:</b> Neue Arbeitszeitmodelle wie die 4-Tage-Woche mit kürzeren Wochenarbeitszeiten sollen gefördert werden. <b>Titel:</b> Reduktion der Arbeitszeit
<b>Antrag Vorstand</b>	<b>Ablehnung</b>
<b>Begründung</b>	Die Forderung nach einer Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit ist bereits enthalten: «Produktivitätsgewinne müssen vermehrt auch zur Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmenden genutzt werden.»

- Produktivitätsgewinne müssen vermehrt auch zur Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmenden genutzt werden.
- Die Anzahl der gesetzlich garantierten Ferienwochen muss erhöht werden. Die stetig steigende Produktivität und die zunehmende Entgrenzung der Arbeit erfordern mehr Ruhezeiten. Die gesetzlichen vier Wochen Ferien entsprechen deshalb nicht mehr den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden in einer modernen Arbeitswelt.
- Eine weitere Ausdehnung der Sonntagsarbeit muss verhindert und auf das notwendige Minimum reduziert werden.
- Temporäre Arbeitsverhältnisse setzen feste Arbeitspensen und ein festes Einkommen voraus. Zur Durchsetzung braucht es eine intensive Kontrolle und harte Sanktionen beim Verstoß der Arbeitgebenden gegen die gesetzlichen Vorschriften (Annahmeverzug der Arbeitgeber). Arbeit auf Abruf soll gesetzlich explizit verboten werden.
- Die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden müssen auf jeder Ebene der Betriebe gestärkt werden. Mitspracherechte sind eine wichtige Voraussetzung dafür, dass betriebliche Prozesse und Strukturen die Gesundheit der Arbeitnehmenden schützen.

#### A.4 Verhinderung von Arbeitslosigkeit

Rückgängen der Beschäftigung muss entgegengewirkt und Arbeitslosigkeit vermieden werden. Dafür braucht es gezielte finanz- und geldpolitische Massnahmen zur Stabilisierung der Konjunktur. Langfristige Arbeitslosigkeit und Prekarität, unter anderem als Folge des technologischen Wandels, müssen verhindert werden, auch über Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Travail.Suisse fordert:

- Zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit, muss die Beschäftigung im konjunkturellen Abschwung mit finanz- und geldpolitischen Massnahmen stabilisiert werden. Dafür soll das Instrumentarium der makroökonomischen Stabilisierung ausgebaut und pragmatisch eingesetzt werden können.

<b>Antrag OCST Kapitel A.4</b>	<b>Antrag:</b> Die Arbeitslosenversicherung wirksamer und «gerechter» für junge Menschen gestalten.  <b>Der Antrag betrifft nur das französische Kongressdokument (Ausführungen vgl. Seite 7 der französischen Version).</b>
<b>Antrag Vorstand</b>	<b>Annahme</b>

- Die Arbeitslosenversicherung und die öffentliche Arbeitsvermittlung müssen ihren Präventionsauftrag wahrnehmen. Dafür sollen sie insbesondere im Bereich der Aus- und Weiterbildung bedarfsgerechte und wirksame Massnahmen ergreifen.

Die Arbeitslosenversicherung soll auch für junge Erwachsene einen verlässlichen Schutz gegen Arbeitslosigkeit bieten. Der Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung soll deshalb für junge Erwachsene bis 25 Jahre wieder auf 400 Tage erhöht werden. Die Reduktion des Taggeldanspruchs auf 200 bzw. 260 Taggelder im Rahmen der 4. AVIG-Revision hat zu einer deutlichen Zunahme der Aussteuerungen von jungen Erwachsenen geführt. Zudem sollen die Wartezeiten von 120 Tagen nach der Ausbildung für junge Erwachsene wieder auf 5 Tage reduziert werden.

- Für Arbeitnehmende mit Einkommen unter 5'000 Franken muss die Entschädigung bei Arbeitslosigkeit oder bei Kurzarbeit von 80% auf 100% des bisherigen Einkommens angehoben werden.
- Die Stellenmeldepflicht muss wirksamer werden. Der zeitliche Vorlauf für inländische Stellensuchende soll insbesondere bei hoher Arbeitslosigkeit erhöht werden können.
- Der Kündigungsschutz muss ausgebaut werden, insbesondere für langjährige Mitarbeitende. Ausserdem müssen griffige Massnahmen gegen Diskriminierung bei der Anstellung, insbesondere in Bezug auf ältere Arbeitnehmenden, eingeführt werden.



## A.5 Stärkung der Arbeitsplätze auf dem Werkplatz Schweiz

Die Branchenstruktur in der Schweiz wird immer einseitiger, ein wichtiger Grund dafür ist die zunehmende Dominanz des Rohstoffhandels und des Finanzsektors im Aus- und Importhandel. Diese zwei Sektoren treiben die strukturelle Aufwertung der Schweizer Wirtschaft an und schwächen dadurch technologieintensive Branchen des Werkplatzes Schweiz. Damit schwächen sie die langfristige wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz. Die zunehmende Konzentration der Produktion an einzelnen globalen Standorten, sowie die Aufspaltung der Wertschöpfungsketten, haben zu grossen Schwierigkeiten bei der Produktion geführt und die Verletzlichkeit der Schweizer Wirtschaft durch die Globalisierung offengelegt. Die Offenheit der Schweizer Volkswirtschaft geht zudem mit erheblichen Risiken hinsichtlich des Know-How-Verlustes und der Dominanz der Finanzmärkte über die produzierenden Unternehmen einher. Beides schwächt die Industrie und die dort beschäftigten Arbeitnehmenden.

Travail.Suisse fordert:

- Die Schweiz muss Instrumente zur Förderung und Stärkung der Branchenvielfalt und zum Erhalt der produzierenden Industrie entwickeln. Dies ist zentral für eine langfristig wachsende Produktivität.
- Die dominante Rolle der abschöpfenden Branchen des Finanzsektors und des Rohstoffhandels muss reduziert und langfristig begrenzt werden. Eine stärkere Regulierung dieser Branchen mit dem Ziel einer grösseren ökonomischen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit ist notwendig.
- Die Risiken der Globalisierung müssen gezielt bekämpft werden. Dazu braucht es auf nationaler und europäischer Ebene Massnahmen, welche die Versorgungssicherheit der Schweiz in vulnerablen Bereichen stärkt.

Die Schweiz muss eine Industriepolitik verfolgen, welche Innovationsfähigkeit sicherstellt, den Know-How-Abfluss begrenzt und die Dominanz der Finanzmärkte über die produzierenden Unternehmen reduziert.

## B Gleichstellung & Vereinbarkeit

### «Eine verbesserte Vereinbarkeit führt zu mehr Gleichstellung»


Im Jahr 2023 sind die Herausforderungen im Bereich der Gleichstellung und Vereinbarkeit aufgrund verschiedener gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Faktoren weiterhin immens. Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, die hohe Wochenarbeitszeit in der Schweiz, die mangelnde Verfügbarkeit und die hohen Kosten der familienexternen Betreuung von Kindern und Angehörigen, Stress und eine hohe Arbeitsbelastung, sowie der neoliberale Kulturwandel gefährden immaterielle Werte und werten unbezahlte Arbeit ab. Gleichzeitig wird die Bevölkerung immer älter und die Zahl der Pflegebedürftigen steigt. Der Ruf nach Individualisierung und Flexibilisierung und die Angriffe auf das Arbeitsgesetz, welche den Schutz der Arbeitnehmenden untergraben sollen, verschärfen die Vereinbarkeitsfrage.

Mit Vereinbarkeit ist die mehr oder weniger problemlose Vereinbarung von Berufsleben und Weiterbildung, Familie, Miliz- und Freiwilligenarbeit sowie Privatleben gemeint. Vereinbarkeit betrifft alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von Geschlecht, Alter oder Familienstand. Vereinbarkeit und Gleichstellung stehen dabei in direkter Wechselwirkung: Eine bessere Vereinbarkeit führt zu mehr Gleichstellung zwischen Frauen und Männern.

Dafür muss auch eine bessere Arbeitsteilung angestrebt werden. Haus- und Familienarbeit, die heute hauptsächlich von Frauen geleistet wird, muss auch von anderen Personen übernommen werden, entweder von den Vätern oder von Dritten. Gleichzeitig muss die Erwerbsarbeit besser zwischen den beiden Elternteilen aufgeteilt werden. Die Strukturen und Rahmenbedingungen der Arbeitswelt hinken der gesellschaftlichen Entwicklung jedoch hinterher. Aus diesem Grund arbeiten Mütter auch heute noch zu tieferen Löhnen als Väter, was häufig auf ihre nicht voll gewählte Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist. Gleichzeitig bestehen einerseits bedeutende strukturelle Lohnungleichheiten, andererseits eine Lohndiskriminierung zulasten der Frauen, die bereits zum Zeitpunkt der ersten Anstellung nachgewiesen werden kann. Diese Faktoren führen kurz-, mittel- und langfristig zu zahlreichen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. So sind Frauen im Falle einer Scheidung und im Alter mit deutlich höheren finanziellen Risiken konfrontiert, insbesondere im Bereich der Altersvorsorge.

### B.1 Vereinbarkeit verbessern

Die Zeit, die Arbeitnehmenden ausserhalb ihrer Erwerbsarbeit zur Verfügung steht, hat einen direkten Einfluss auf die Schwierigkeit vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, alle Facetten des Lebens miteinander zu vereinbaren. Bei der Familiengründung wird diese Last in erster Linie von den Frauen getragen. Die Bekämpfung der negativen Folgen von Stress und deren Einfluss auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden ist bedeutender denn je. Dafür braucht es Zeit zum Ausruhen, zum Sammeln neuer Kräfte, zum Wiederauftanken.



«Eine verbesserte  
Vereinbarkeit führt  
zu mehr Gleich-  
stellung.»

Das soziale Gefüge unserer Gesellschaft hängt stark davon aus, wieviel Zeit für ein Engagement ausserhalb der Erwerbsarbeit zur Verfügung steht (politisches, kulturelles, sportliches und ehrenamtliches Engagement). Gleichzeitig muss ausreichend Zeit für die Familie zur Verfügung stehen, da sich Stress und Zeitmangel negativ auf alle Familienmitglieder auswirken. Das bedeutet, dass beide Elternteile von der Geburt der Kinder an und in den ersten Lebensjahren gleichermassen Zeit für das Familienleben haben sollten.

Die ausserhalb des Erwerbslebens zur Verfügung stehende Zeit muss erhalten bleiben, und es braucht regelmässige Ruhezeiten (Urlaub, Sonntag) für alle Arbeitnehmenden. Der im Arbeitsgesetz verankerte Gesundheitsschutz muss erhalten bleiben, und jeder Versuch einer Liberalisierung der Arbeitsbedingungen und des bestehenden Elternurlaubs muss gestoppt werden. Um die Vereinbarung von Berufsleben (Arbeit, Weiterbildung) und Nicht-Berufsleben (Privatleben, Familienleben, Care-Arbeit, Freiwilligenarbeit, politisches und Miliz-Engagement, usw.) zu ermöglichen, muss die Gesellschaft neue Instrumente schaffen, die dem heutigen Leben angepasst sind.

Travail.Suisse fordert:

- Einführung eines «Rechts auf Nichterreichbarkeit» ausserhalb der vereinbarten Arbeitszeiten.
- Die arbeitsfreien Tage und Stunden bei Teilzeitarbeit müssen verbindlich festgelegt werden, um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und nichtberuflichem Leben zu ermöglichen.
- Einführung eines neuen Rechts auf Arbeitszeitverkürzung für alle Personen mit klar definierten familiären Verpflichtungen.
- Für jedes Kind in der Schweiz muss ein neuer Rechtsanspruch auf einen kostenlosen Platz in einer familienergänzenden Betreuung während mindestens zwei Tagen pro Woche eingeführt werden.
- Die Kantone und Gemeinde müssen ermutigt werden, vermehrt bedarfsgerechte «Entlastungsangebote» für pflegende Angehörige einzurichten (organisieren). Dafür sollen sie finanziell vom Bund unterstützt werden.
- Ein Langzeitbetreuungsurlaub zur Betreuung erwachsener Angehöriger muss eingeführt werden.

## **B.2 Schutz von Teilzeitarbeit**

Von den 5 Millionen Erwerbstätigen in der Schweiz arbeiten 40 Prozent in Teilzeit, Tendenz steigend. Teilzeitarbeit ist die Antwort vieler Familien auf die schlechten Rahmenbedingungen, die es verunmöglichen, Berufs- und Nichtberufsleben – insbesondere das Familienleben – zu vereinbaren. Um die Haushalts- und Betreuungsaufgaben nicht zu vernachlässigen, ist die Erwerbstätigkeit eines Elternteils (häufig der Mutter, die auch oft der geringer verdienende Elternteil ist) oft nur mit einem geringen Beschäftigungsgrad möglich. Die derzeitige Wochenarbeitszeit von bis zu 45 Stunden

pro Woche (oder sogar 50 Stunden für bestimmte Kategorien von Angestellten) entspricht weder den Bedürfnissen der Familien noch jenen der jüngeren Generationen.

Beide Elternteile sollten die Verantwortung für das Familieneinkommen und die Verantwortung, die das Familienleben mit sich bringt, teilen. Väter sollten deshalb dazu ermutigt werden, in den Bereich des nicht-beruflichen Lebens einzusteigen und ihren Anteil an der Haus- und Familienarbeit zu übernehmen und gegebenenfalls ihr Arbeitspensum mindestens so stark zu reduzieren wie die Mütter. Die Arbeitgebenden sind ihrerseits dafür verantwortlich, Vätern eine Reduktion des Arbeitspensums zu ermöglichen.

Viele Angehörige der jüngeren Generationen (Generation Z), die in den Arbeitsmarkt eintreten, wählen häufig eine Teilzeitanstellung, auch wenn sie keine Familienpflichten haben. Für sie hat die Arbeit nicht mehr den zentralen Stellenwert, den sie für frühere Generationen hatte. Generell muss der Grundsatz gelten, dass alle Teilzeitbeschäftigten nicht zu Arbeitnehmenden zweiter Klasse werden – unabhängig davon, aus welchen Gründen sie einer Teilzeitarbeit nachgehen. Deshalb muss das Arbeitsrecht in einigen Punkten angepasst werden.

Travail.Suisse fordert:

- Teilzeitangestellten müssen grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten offenstehen wie Vollzeitangestellten, insbesondere in Bezug auf den Zugang zu Verantwortung, zu Weiterbildung, Prämien etc.
- Teilzeitangestellte müssen in den Sozialversicherungen besser abgesichert sein. Dies gilt insbesondere für die berufliche Vorsorge.
- Überstunden müssen anteilig zum Beschäftigungspensum berechnet werden.
- Die zulässige Wochenarbeitszeit muss auf Gesetzesebene deutlich reduziert werden. So wird verhindert, dass unfreiwillige Teilzeitarbeit zur Lösung von Vereinbarkeitsproblemen genutzt wird.

### **B.3 Stärkung aller Familien**

Familien existieren heutzutage in den verschiedensten Formen (traditionell, Konkubinat, Patchworkfamilien, Grossfamilie, Einelternfamilien, gleichgeschlechtliche Elternschaft, usw.). Diese neuen Realitäten gilt es bei der Revision des Systems der sozialen Sicherheit zwingend zu berücksichtigen.

Das System der sozialen Sicherheit war lange Zeit stark an die traditionelle Familie (Vater, Mutter, Kinder) und an den Familienstand beider Eltern gebunden. Dies galt insbesondere für Frauen. Daraus resultierte eine starke Abhängigkeit, die Scheidungen oftmals verhinderte oder erschwerte.

Mit den jüngsten Entscheiden des Bundesgerichts zur Abschaffung der «45er-Regel» (die Frauen nach einer Scheidung systematisch davon befreite, nach 45 wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu müssen, um für den eigenen Lebensunterhalt

aufzukommen) wurde die Schutzfunktion der Ehe weiter reduziert. Anders ausgedrückt: Ohne gezielte Begleitmassnahmen zur Förderung der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer mehrjährigen Laufbahnunterbrechung bergen diese Entscheide die Gefahr, dass die Armutrisiken von Frauen erneut zunehmen.

<p><b>Antrag SCIV Kapitel B.3</b></p>	<p><b>Antrag:</b> Neue Forderung  <b>Titel:</b> Die Familienzulagen müssen im Krankheitsfall weiter ausbezahlt werden (keine Begrenzung der Anzahl Monate)  <b>Begründung:</b> Im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls werden die Familienzulagen nur für den Monat, in dem die Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, und für die drei darauffolgenden Monate gezahlt. Diese Versicherungslücke muss geschlossen und die Zahlung über diese Frist hinaus fortgesetzt werden.</p>
<p><b>Antrag Vorstand</b></p>	<p><b>Annahme: Ergänzung in der Einleitung und neue Forderung</b></p> <p><i>Im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls werden die Familienzulagen nur für den Monat, in dem die Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, und für die drei darauffolgenden Monate gezahlt. Diese Versicherungslücke muss geschlossen und die Zahlung über diese Frist hinaus fortgesetzt werden.</i></p> <p>→ <i>Im Krankheitsfall werden die Familienzulagen unabhängig vom Lohnanspruch und damit zeitlich unbegrenzt gezahlt.</i></p>

Manche Eltern beantragen in schwierigen persönlichen Situationen (Scheidung, Arbeitslosigkeit, Umzug usw.) aufgrund administrativer Schwierigkeiten oder mangels fehlenden Wissens kein Kindergeld für ihre Kinder. Es muss etwas getan werden, um sicherzustellen, dass der Grundsatz «ein Kind, eine Zulage» richtig umgesetzt wird, und um zu gewährleisten, dass Eltern tatsächlich das ihnen zustehende Kindergeld erhalten. **Im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls werden die Familienzulagen nur für den Monat, in dem die Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, und für die drei darauffolgenden Monate gezahlt. Diese Versicherungslücke muss geschlossen und die Zahlung über diese Frist hinaus fortgesetzt werden.**

Familien sollten durch gemeinsam verbrachte Zeit, ein gutes Einkommen und weniger Stress grundlegend gestärkt werden. Nach einer Trennung oder Scheidung ändern sich die Bedürfnisse der Familien, was berücksichtigt werden muss, insbesondere wenn finanzielle Unterstützung benötigt wird. Gleichzeitig gelingt es vielen Müttern nicht, nach der Kleinkindphase wieder in den Beruf einzusteigen oder ihr Arbeitspensum zu erhöhen. Es bedarf daher gezielter Unterstützungsmassnahmen, um ihre Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu guten Bedingungen zu fördern. Zusätzlich müssen die während der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit erworbenen Kompetenzen aufgewertet werden.

<b>Antrag transfair Kapitel B.3</b>	<b>Antrag:</b> Ergänzung Forderung «Trennungsfamilien» <b>Titel:</b> Es muss sichergestellt werden, dass die von Eltern von Trennungskindern geschuldeten Beträge vom Staat unabhängig von der tatsächlichen Zahlung ausbezahlt werden können, da dies zu prekären Situationen führen kann. <b>Begründung:</b> Dieses System existiert in vielen Kantonen aber nicht in allen, und ist ziemlich eingeschränkt (d.h., dass Familien ab einem gewissen Lohnniveau davon nicht mehr profitieren können).
<b>Antrag Vorstand</b>	<b>Annahme: Ergänzung in der Einleitung und neue Forderung</b>  <i>Schliesslich dürfen Unterhaltszahlungen zwischen den Eltern nicht mehr als Druckmittel zwischen geschiedenen Eltern eingesetzt werden. Dies führt zu Armut und Spannungen, unter denen auch die Kinder leiden. Die Kantone müssen an die Stelle des unterhaltspflichtigen Elternteils treten und ihre Forderungen von ihm oder ihr in einem zweiten Schritt einfordern.</i> → Die Kantone sollen das Inkasso und die Auszahlung der Unterhaltsbeiträge übernehmen. Dies gilt für alle geschiedenen Paare, unabhängig von der Höhe des Einkommens.

Schliesslich dürfen Unterhaltszahlungen zwischen den Eltern nicht mehr als Druckmittel zwischen geschiedenen Eltern eingesetzt werden. Dies führt zu Armut und Spannungen, unter denen auch die Kinder leiden. Die Kantone müssen an die Stelle des unterhaltspflichtigen Elternteils treten und ihre Forderungen von ihm oder ihr in einem zweiten Schritt einfordern.

Travail.Suisse fordert:

- Die Familienzulagen müssen schweizweit erhöht werden, damit die direkten und indirekten Kosten der Familiengründung abgegolten werden. Es wird ein systematischer Kontrollmechanismus eingeführt, um sicherzustellen, dass alle Eltern diese tatsächlich erhalten, unabhängig von ihrer Situation (Arbeitslosigkeit, Scheidung usw.).
- Im Krankheitsfall werden die Familienzulagen unabhängig vom Lohnanspruch und damit zeitlich unbegrenzt gezahlt.
- Für Familien mit niedrigem Einkommen müssen Ergänzungsleistungen zur wirtschaftlichen Sozialhilfe eingeführt werden.
- Die Bedürfnisse von Trennungsfamilien, deren Kinder in mehreren Haushalten leben, müssen bei der Berechnung von existenzsichernden Leistungen (Sozialhilfe, Ergänzungsleistungen, betriebsrechtliches Existenzminimum) berücksichtigt werden.
- Die Kantone sollen das Inkasso und die Auszahlung der Unterhaltsbeiträge übernehmen. Dies gilt für alle geschiedenen Paare, unabhängig von der Höhe des Einkommens.

- Betreuende Angehörige reduzieren oftmals ihre Erwerbstätigkeit zugunsten von Betreuungsaufgaben. Für diesen Teil der wegfallenden Arbeitszeit, muss der Staat bei Personen mit tiefen Einkommen den Arbeitgeberanteil in der zweiten Säule übernehmen.
- Der Wiedereinstieg von Müttern (und Vätern) in den Arbeitsmarkt nach einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit muss durch gezielte Finanzierung und durch einen erleichterten Zugang zur Weiterbildung gefördert werden. Die Arbeitgebenden sollen die während der Berufsunterbrechung erworbenen Fähigkeiten anerkennen und bei der Festlegung des Gehalts berücksichtigen.

#### **B.4 Schutz der Elternschaft**

Die Gründung einer Familie ist ein bedeutendes Ereignis im Leben vieler Menschen. Gerade die intensive Zeit zu Beginn kann Eltern beruflich schwächen. In den Monaten vor und nach der Geburt oder der Aufnahme eines Kindes müssen Eltern deshalb einen besseren Schutz vor Entlassung oder Einkommensverlust geniessen. Eltern müssen Zeit haben, ihr Kind unter guten Bedingungen für sich und ihre Familie zu empfangen. Es braucht deshalb einen gerechten, ausreichend langen und gut bezahlten Elternurlaub, der auf die Erreichung der Gleichstellung der Eltern abzielt. Dies wird auch den Druck auf das Angebot an familienexternen Betreuungsplätzen für Kleinkinder verringern, die zu Recht sehr ressourcenintensiv sind.

Die Gründung einer Familie ist mit hohen Kosten verbunden. Für viele Familien mit tiefem Einkommen sind die Kosten, die durch die ausserfamiliäre Kinderbetreuung entstehen, nur schwer oder gar nicht zu tragen.

Travail.Suisse fordert:

- Der grösste Teil der Kosten für die familienergänzende Betreuung muss durch die öffentliche Hand finanziert werden. Die von den Eltern zu tragenden Kosten müssen stark reduziert werden.
- Ein einheitlicher Kündigungsschutz für beide Elternteile bei der Familiengründung (Zeitraum von drei Monaten vor der Geburt und sechs Monaten danach) muss eingeführt werden.
- Ein ausreichend langer und gut bezahlter Elternurlaub muss eingeführt werden. Das Ziel muss sein, dass beide Elternteile nach einer Geburt dem Berufsleben ungefähr gleich lang fernbleiben.
- Der Bund soll Sensibilisierungskampagnen bei Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden finanzieren und organisieren, um das Prinzip zu verbreiten, dass es für alle Eltern, unabhängig vom Geschlecht, normal ist, für ihre Kinder und ihre Angehörigen da zu sein.

## B.5 Beseitigung aller Formen von Diskriminierung

Eine Vielzahl von persönlichen Merkmalen kann zu Diskriminierung in der Arbeitswelt führen. Das Geschlecht spielt dabei eine Rolle bei der Einstellung, bei der Festlegung des Gehalts, bei Beförderungen oder bei der Unterstützung von Weiterbildungsmassnahmen.

Oft binär verstanden, ist das Geschlecht ein veralteter Parameter, um die Kompetenzen einer Person, ihre Fähigkeiten und ihren Lohn zu beurteilen. Um diesbezüglich einen Paradigmenwechsel zu fördern, müssen die gesetzlichen Bestimmungen angepasst und die Aufsichtsbehörden gestärkt werden.

Das Gleichstellungsgesetz (GIG) verbietet Ungleichheiten und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Zivilstandes oder der familiären Situation in Arbeitsverhältnissen und fördert die tatsächliche Gleichstellung. Das Gesetz weist jedoch immer noch zahlreiche Lücken auf, die mit einer neuen, umfassenderen Revision geschlossen werden müssen: Die obligatorische Analyse der Lohngleichheit für alle Unternehmen ab 50 Angestellten muss dauerhaft eingeführt werden, die Toleranzschwelle von 5% bei der Analyse muss abgeschafft werden, es müssen Sanktionen und verbindliche Massnahmen zur Verringerung der Lohndiskriminierung vorgesehen werden, die Beweislast erleichterung für Fälle von sexueller Belästigung und Diskriminierung bei der Anstellung muss eingeführt werden, das Alter muss als Diskriminierungsmerkmal hinzugefügt werden, und schliesslich muss das Verbot jeglicher Form von Diskriminierung um die Geschlechtsidentität und die sexuelle Orientierung erweitert werden.

Die Verantwortung für die Durchsetzung des Diskriminierungsverbots darf nicht mehr allein auf den Schultern des Diskriminierungsopfers liegen. Neben den kantonalen Schlichtungsstellen braucht es eine Bundesbehörde mit Untersuchungskompetenzen, die von sich aus den Sachverhalt ermittelt und Untersuchungen durchführen kann. Die Behörde muss befugt sein, einzugreifen und eigenständig und von Amtes wegen ein Gerichtsverfahren einzuleiten, indem sie Opfer von Diskriminierung vertritt oder um strukturelle Diskriminierung zu bekämpfen. Diese Bundesbehörde könnte neue Kompetenzen an die Kantone delegieren und die Oberaufsicht behalten.

Travail.Suisse fordert:

- Ein:e eidgenössische:r Gleichstellungsbeauftragte:r muss ernannt werden und ein Behördenklagerecht eingeführt werden.
- Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann muss revidiert werden, um die bestehenden Lücken zu schliessen.
- Die bestehende Regelung, wonach die Anzahl Tage mit Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit während einer Schwangerschaft von der Anzahl Dienstjahre abhängig ist, muss abgeschafft werden. Die Norm sollte das gemäss Berner Skala vorgesehene Maximum sein, d. h. vier Monate bezahlte Abwesenheit pro Jahr, wenn die Abwesenheit mit der Schwangerschaft zusammenhängt.



- Die Anforderungen an Spitex-Organisationen, die pflegende Angehörige beschäftigen, müssen in Bezug auf Unterstützung, Supervision, Ausbildung, Entlastung, berufliche Vorsorge und Garantie der Weiterbeschäftigung innerhalb der Organisation klar definiert werden.
  
- Die Löhne in Branchen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, müssen aufgewertet werden, insbesondere mittels GAV-Verhandlungen und der Einführung von Normalarbeitsverträgen (NAV).

## C Bildung


### «Für die Förderung von Bildung in jeder Lebenssituation»

Aufgrund von grossen Veränderungen in der Arbeitswelt sind die Bildungsanstrengungen auf allen Ebenen und in allen Bildungsbereichen zu verstärken. Auf diese Weise wird der technologische Wandel gemeistert, die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden erhalten und Möglichkeiten geschaffen für die individuelle Entfaltung. Qualitativ hochstehende Bildung in jeder Lebenssituation ist für alle Arbeitnehmenden in der Schweiz zu ermöglichen, zu unterstützen und zu fördern. Gleichzeitig darf die Förderung beruflicher Entwicklung nicht zum Wettlauf um die besten Plätze in der Gesellschaft werden – Chancengerechtigkeit, gute Arbeit, faire Arbeitsbedingungen und angemessene Löhne für alle bleiben das oberste Ziel!

Die Vielfalt von Berufen und Tätigkeiten zeichnet das Bildungssystem der Schweiz aus, bringt wirtschaftliche und gesellschaftliche Prosperität und ermöglicht allen Arbeitnehmenden die Wahl einer sinnstiftenden und nachhaltigen Beschäftigung. Arbeitnehmende mit qualitativ hochstehenden praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche zu einem grossen Teil über die Berufsbildung erlangt werden, schaffen einen Mehrwert für die Allgemeinheit. Die Berufsbildung muss deshalb erhalten und gestärkt werden. Eine attraktive Berufsbildung mit guten Berufs-, Weiterbildungs- und Karriereaussichten integriert Arbeitnehmende erfolgreich und nachhaltig in den Arbeitsmarkt und mindert die negativen Auswirkungen der sozialen Selektivität im Bildungssystem. Gleichzeitig muss die Durchlässigkeit des Bildungssystems sichergestellt und weiter erhöht werden. Wege von der Berufsbildung in den tertiären Bereich des Bildungssystems – auch in den akademischen Teil davon – sind zu ermöglichen und offen zu halten. Die Förderung von Bildung soll aber nicht darauf abzielen, alle Arbeitnehmenden möglichst akademisch auszubilden. Vielmehr muss sie allen Arbeitnehmenden während ihres gesamten Berufslebens einen guten und anerkannten Platz in Wirtschaft und Gesellschaft ermöglichen.

Die Berufsbildung hat grossen wirtschaftlichen Wert und ermöglicht eine breite Integration der Arbeitnehmenden in den Arbeitsmarkt. Um dem Sog der gymnasialen Maturität zu widerstehen, ist die Berufsbildung beständig weiterzuentwickeln und zu stärken. Sie soll ausserdem neben beruflichen Kompetenzen verstärkt auch allgemeinbildende Kompetenzen und die allgemeine Persönlichkeitsentwicklung fördern. Die Höhere Berufsbildung ist als Bildungsweg mit hervorragenden Berufs- und Karrieremöglichkeiten zu erhalten und die Fachhochschulen sind als tertiäre Option für Berufsmaturandinnen und -maturanden zu schützen.

Berufsabschlüsse für Erwachsene sind zu erleichtern – diese verschaffen den Arbeitnehmenden eine stärkere Position auf dem Arbeitsmarkt und den Zugang zum Weiterbildungssystem – der Wirtschaft dienen sie, indem sie ihr ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stellen. Das am Spitzentreffen 2022 verabschiedete Commitment «Berufsabschluss für Erwachsene» ist ein wichtiger nächster Schritt. Die Weiterbildung (oder auch das Lebenslange Lernen) ist in aller Munde, die Förderung dazu aber ungenügend. Tiefer Qualifizierte oder Teilzeitarbeitende werden von ihren Arbeitgebenden kaum unterstützt, es droht eine weitere Öffnung der Bildungsschere. Auch die öffentliche Hand stiehlt sich bei der Finanzierung der indirekten Kosten der Weiterbildung (Einkommensausfälle aufgrund einer Reduktion der



«Für die Förderung  
von Bildung in  
jeder Lebens-  
situation»

Erwerbstätigkeit zugunsten einer Weiterbildung) aus der Verantwortung und schafft unnötige Hürden. Eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die Weiterbildung bedingt die Bereitschaft der Arbeitnehmenden, die diskriminierungsfreie Unterstützung durch die Arbeitgebenden und die Ermöglichung durch die öffentliche Hand, was auch eine qualitativ hochstehende Beratung auf allen Stufen beinhaltet.

### C.1 Attraktivität der beruflichen Grundbildung erhalten

Die berufliche Grundbildung hat für Arbeitnehmende eine grosse Integrationskraft in den Schweizer Arbeitsmarkt. Über 60% der Jugendlichen wählen den berufsbezogenen Bildungsweg (Lehre) und erhalten damit eine solide Ausbildung mit entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Berufsbildung steht allerdings in einem Wettbewerbsverhältnis – im letzten Jahrzehnt haben die gymnasialen Maturitätsabschlüsse kontinuierlich zugenommen, während die Abschlüsse der beruflichen Grundbildung stagniert und damit anteilmässig abgenommen haben. Die Attraktivität der beruflichen Grundbildung muss deshalb gestärkt werden. Zu diesem Zweck müssen der allgemeinbildende Unterricht ausgebaut und fachübergreifende Kompetenzen wie Sprachkenntnisse, Sozialkompetenzen und interkulturelle Kompetenzen vermittelt werden. Eine weitergehende Modularisierung der Grundbildung ist zu prüfen. Weiter sind die Risiken der Digitalisierung und die Auswirkungen auf die Lern- und Ausbildungsformen kontinuierlich im Blick zu behalten und die Chancen optimal zu nutzen. Zudem muss das Bildungssystem über eine grosse Durchlässigkeit verfügen, damit Höherqualifizierungen und Berufswechsel ohne schikanöse Hindernisse ermöglicht werden und die Angebote der Höheren Berufsbildung erhalten bleiben.

<b>Antrag transfair Kapitel C.1</b>	<p><b>Antrag:</b> Neue Forderung  <b>Titel:</b> Landessprachenkompetenz  <i>Die Landessprachenkompetenz muss zur Stärkung des Schweizer Arbeitsmarktes, als auch zur Kohäsion der Schweiz gestärkt werden.</i>  <b>Begründung:</b> Es soll die Wichtigkeit der Landessprachenkompetenz in der Schweiz betont werden.</p>
<b>Antrag Vorstand</b>	<b>Ablehnung</b>
<b>Begründung</b>	Ein höheres Gewicht für die Sprachkompetenzen ist hier bereits explizit genannt, dazu gehören auch – aber nicht nur – die Landessprachen.

Travail.Suisse fordert:

- Die Attraktivität der beruflichen Grundbildung muss erhalten und weiter gestärkt werden. Dazu ist auch eine stärkere Modularisierung der Grundbildung zu prüfen.
- Die Berufswahlvorbereitung in der Volksschule muss intensiviert und verbessert werden und die Eltern stärker miteinbeziehen, insbesondere auch zum Aufbrechen der genderstereotypen Berufswahl.
- Allgemeinbildender Unterricht und Sprachkompetenzen müssen im Rahmen des schulischen Teils der Berufsbildung situativ und berufsfeldbezogen ein höheres Gewicht erhalten.

<b>Antrag transfair Kapitel C.1</b>	<b>Antrag:</b> Neue Forderung <b>Titel:</b> Passerelle-Möglichkeiten <i>Die Passerellen (Beispiel MEM-Passerelle 4.0 in der MEM-Industrie) müssen auf verschiedene Sektoren und Branchen ausgeweitet werden können.</i> <b>Begründung:</b> Passerellen sollen nicht sektoriell eingeschränkt werden.
<b>Antrag Vorstand</b>	<b>Modifizierte Annahme: Ergänzung der Forderung</b> <i>Passerellen (wie die MEM-Passerelle) sollen auf verschiedene Sektoren und Branchen ausgeweitet werden.</i>

- Nationale und internationale Mobilität und Austausch während und nach Abschluss der beruflichen Grundbildung sind zu fördern. Passerellen (wie die MEM-Passerelle) sollen auf verschiedene Sektoren und Branchen ausgeweitet werden.

## C.2 Mit der Berufsbildung für Erwachsene durchstarten

Über 600'000 Personen in der Schweiz verfügen über keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss. Dies schwächt ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt, verwehrt ihnen den Zugang zu Höherqualifizierungen und Weiterbildungen und verstärkt den Fachkräftemangel.

Der Aufbau und die Entwicklung einer starken Berufsbildung für Erwachsene ist eine der wichtigsten bildungspolitischen Herausforderungen der Gegenwart. In den letzten zehn Jahren hat die Anzahl Berufsabschlüsse für Erwachsenen kaum zugenommen – lediglich 1.5 Prozent der geeigneten Erwachsenen ohne beruflichen Erstabschluss holt diesen pro Jahr nach.

Travail.Suisse fordert:

- Es braucht klare Zielvorgaben bei den Berufsabschlüssen für Erwachsene und eine regelmässige Überprüfung dieser Ziele.
- Es sind eigene Strukturen für die Berufsbildung von Erwachsenen zu schaffen. Ausserdem braucht es mehr Unterstützung für die Betroffenen bei der Entscheidungsfindung unter Einbezug der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.
- Um eine Zunahme der Berufsabschlüsse für Erwachsene zu erreichen, braucht es zwingend eine Finanzierung der indirekten Bildungskosten und die Sicherstellung des Lohnersatzes über öffentliche Gelder und Branchenfonds.

## C.3 Wert der Höheren Berufsbildung erhalten und besser sichtbar machen

Der Arbeitsmarkt der Zukunft braucht ein Bildungssystem, das qualitativ hochstehende, flexible und arbeitsmarktnahe Spezialisierungen und Höherqualifizierungen ermöglicht. Die Höhere Berufsbildung (HBB) leistet das schon heute. Die Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Verdienst- und Karrieremöglichkeiten der HBB-Absolventinnen und -absolventen sind überdurchschnittlich. Allerdings wird die Höhere Berufsbildung zu oft unter ihrem Wert gehandelt und gerade international kaum anerkannt.

Sie muss deshalb als qualitativ hochstehende Fortsetzung der beruflichen Grundbildung aufgewertet und besser sichtbar gemacht werden.

Travail.Suisse fordert:

- Die Höhere Berufsbildung ist auf Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Grundbildung angewiesen, auch deshalb muss die Attraktivität der Berufsbildung erhalten und weiter gestärkt werden.
- Eine bessere Positionierung der Berufsbildung und insbesondere der Höheren Berufsbildung im internationalen Umfeld muss angestrebt werden.
- Die finanziellen Rahmenbedingungen für die Höhere Berufsbildung sind denjenigen der Hochschulen anzugleichen, sowohl im Bereich der Finanzierung durch Bund und Kantone als auch hinsichtlich der Kosten für die Lernenden.
- Die Folgerungen aus dem Projekt «Positionierung Höhere Fachschulen» sind konsequent umzusetzen und eine eigene Gesetzesgrundlage für die Höhere Berufsbildung ist zu prüfen.

#### **C.4 Beseitigung von Hürden für die Weiterbildungsteilnahme**

Die Weiterbildungsbeteiligung hat in den letzten zehn Jahren stagniert und während der Covid-19-Pandemie einen deutlichen Rückschlag erlitten. Dies hat verschiedene Ursachen. Eine Grundvoraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildung sind bestehende Grundkompetenzen. Obwohl seit der Einführung des Weiterbildungsgesetzes eine gesetzliche Grundlage zur Förderung der Grundkompetenzen besteht, fehlt eine Verpflichtung zur Förderung durch die Arbeitgebenden. Ebenfalls ist die mangelhafte finanzielle wie zeitliche Unterstützung der Weiterbildung durch die Arbeitgebenden eine der Haupthürden bei der Teilnahme an Weiterbildung. Bei der Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitgebenden zeigen sich ausserdem grosse Unterschiede in Abhängigkeit vom bestehenden Bildungsniveau einer Person. Höher Gebildete werden mehr gefördert als tiefer Gebildete – die Bildungsschere öffnet sich weiter. Auch Teilzeitarbeitende werden bei der Weiterbildung deutlich weniger durch ihre Arbeitgebenden unterstützt. Ausserdem leistet die öffentliche Hand zu wenig. Stipendiensysteme weisen erhebliche Lücken auf und die Ausbildungszuschüsse fristen in der Arbeitslosenversicherung ein Mauerblümchendasein, Wiedereinsteigende sind strukturell ausgeschlossen.

Travail.Suisse fordert:

- Es müssen konkrete Ziele bezüglich Weiterbildungsbeteiligung und -unterstützung definiert und überprüft werden.
- Die Diskriminierung bei der Unterstützung für Weiterbildung durch die Arbeitgebenden muss gestoppt werden.
- Die Finanzierung der Weiterbildung, insbesondere die indirekten Kosten, sind über die Arbeitslosenversicherung, die bestehenden kantonalen Stipendiensysteme und neu zu schaffende, ergänzende nationale Stipendien stärker zu unterstützen.

- Weiterbildungsangebote und die Validierung von bestehenden Kompetenzen und Abschlüssen sind modularer auszugestalten, um die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Weiterbildungen zu erleichtern und die Erreichbarkeit von formalen Abschlüssen zu verbessern.

### **C.5 Verankerung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung als dauerhafte Begleitung der Erwerbstätigkeit**

Die Arbeitswelt verändert sich immer schneller und bedingt ständige technologische, digitale, wirtschaftliche und soziale Anpassungen durch die Arbeitnehmenden. Damit werden Kompetenzen zur Laufbahngestaltung und regelmässige Standortbestimmungen wichtiger. Der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Sie muss daher gestärkt und aufgewertet werden, auch um dem weiter zunehmenden Arbeitskräftemangel in den nächsten Jahren entgegenzutreten.

Travail.Suisse fordert:

- Die BSLB muss als niederschwelliges, kostenloses und qualitativ hochwertiges Angebot ausgebaut und als Service Public angeboten werden. Der Bund muss sich an den Kosten für die BSLB beteiligen.
- Die Umsetzung der nationalen Strategie BSLB muss konsequent weiterverfolgt und intensiviert werden.
- Laufbahngestaltungskompetenzen müssen bereits in der Volksschule gefördert werden und auf allen Bildungsstufen integriert werden.
- Die Ausbildungswege der Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -berater müssen aktualisiert und gestärkt werden.

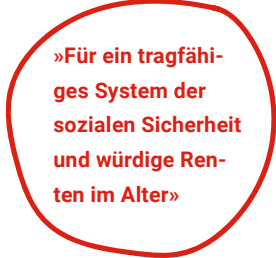
## D Soziale Sicherheit

### «Für ein tragfähiges System der sozialen Sicherheit und würdige Renten im Alter»

Wer sich auf ein tragfähiges und engmaschiges Netz der sozialen Absicherung verlassen kann, ist vor materieller Not, Unsicherheit und gesellschaftlichem Ausschluss geschützt. Die Arbeitnehmenden sind insbesondere auf einen solidarischen und kollektiven Schutz vor sozialen Risiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit und Invalidität angewiesen. Dadurch können diese Risiken auf viele Schultern verteilt und tragbar finanziert werden. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung, Globalisierung und Individualisierung ist dies nötiger denn je. Beschleunigte technologische und soziale Veränderungen führen dazu, dass die Einbettung des Einzelnen in die Gesellschaft tendenziell abnimmt. Damit verbunden sind vermehrte Erwerbsunterbrüche, weniger geradlinige Erwerbsverläufe und schwächere familiäre Strukturen. Diese Entwicklungen erfordern eine Stärkung und einen Ausbau der Sozialversicherungen. Neben der Einführung einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung – der wichtigsten Lücke im Sozialversicherungssystem – braucht es dafür eine wirksame und dauerhafte Armutsbekämpfung. Dadurch kann unter anderem sichergestellt werden, dass die Familiengründung kein Armutrisiko mehr darstellt.

Die Bedeutung der sozialen Absicherung der Arbeitnehmenden in den Sozialversicherungen hat auch deshalb zugenommen, weil die Entlassung von älteren Arbeitnehmenden zur Normalität geworden ist, die Einstellung von Arbeitnehmenden mit einer geringeren Leistungsfähigkeit für viele Arbeitgebende ausgeschlossen ist, und der Arbeitsplatz auf Lebenszeit der Vergangenheit angehört. Die Sozialpartner und die Sozialversicherungen müssen deshalb in erster Linie verstärkt und auf verschiedenen Ebenen präventiv darauf hinarbeiten, dass Arbeitnehmende die Leistungen der Sozialversicherungen gar nicht erst beanspruchen müssen. Dazu braucht es neue Instrumente im Bereich des Gesundheitsschutzes, der Aus- und Weiterbildung und der Integration, mit dem Ziel, dass alle Arbeitnehmenden langfristig auf eigenen Beinen stehen können und die Arbeitgebenden nicht aus ihrer Verantwortung entlassen werden.

Die Altersvorsorge soll allen Arbeitnehmenden ein würdiges Auskommen nach Ende des Erwerbslebens ermöglichen. Der Druck auf das Rentenalter und die sinkenden Renten in der beruflichen Vorsorge stellen dies zunehmend in Frage. Rentenaltererhöhungen und Rentenkürzungen müssen deshalb zwingend verhindert werden. Flexible Frührentenmodellen sollen hingegen gefördert werden. Damit kann den unterschiedlichen Arbeitsbelastungen und Lebensrealitäten Rechnung getragen werden. Die solidarisch finanzierte AHV, welche Einkünfte von Arbeitnehmenden mit hohem Einkommen zu Arbeitnehmenden mit tiefen und mittleren Einkommen umverteilt, muss gestärkt und zielgerichtet ausgebaut werden. Die berufliche Vorsorge soll die AHV-Renten so ergänzen, dass der gewohnte Lebensstandard auch im Rentenalter erhalten werden kann. Dadurch sollen auch die Arbeitnehmenden von Finanzerträgen aus Obligationen und Aktien profitieren können. Die berufliche Vorsorge muss aber zwingend gerechter ausgestaltet werden. Insbesondere muss verhindert werden, dass die Finanzindustrie Finanzmittel aus der beruflichen Vorsorge abschöpft und dadurch weniger Renten an die Versicherten ausbezahlt werden. Die hohen Vermögensverwaltungskosten, die Vermittlerprämien und die Gewinne der Lebensversicherer müssen gesenkt oder komplett unterbunden werden.



»Für ein tragfähiges System der sozialen Sicherheit und würdige Renten im Alter«

Damit wird es auch einfacher, die verfassungsmässig garantierten Ziele in der Altersvorsorge zu erreichen: Die Renten aus der AHV und der beruflichen Vorsorge müssen es allen Arbeitnehmenden erlauben, nach dem Erwerbsleben den gewohnten Lebensstandard zu halten.

### **D.1 Rentenerhöhungen verhindern, flexible Frühpensionierungsmodelle ermöglichen**

Es ist die Aufgabe der Altersvorsorge, allen Arbeitnehmenden ein würdiges Leben im Alter zu ermöglichen. Bei vielen Arbeitnehmenden führt die hohe körperliche und psychische Arbeitsbelastung dazu, dass sie nicht über das Alter von 65 Jahren hinaus arbeiten können. Dies zeigt sich beispielsweise anhand der erwarteten gesunden Lebensjahre, welche sich je nach Beruf deutlich unterscheiden. Eine Hilfspflegerin lebt nach dem Renteneintritt bis 72 Jahre bei guter Gesundheit, ein Schreiner bis 76 Jahre und ein Professor bis 81 Jahre. Beim heutigen einheitlichen Rentenalter hat die Hilfspflegerin somit noch 7, der Schreiner immerhin noch 11 und die Professorin noch 16 gesunde Jahre vor sich. Eine Erhöhung des Rentenalters würde diese Ungerechtigkeit weiter verstärken, statt sie zu verringern. Es muss das Ziel sein, dass alle Arbeitnehmenden die Möglichkeit haben, gesunde Jahre in Rente erleben zu können. Dieser soziale Fortschritt darf nicht in Frage gestellt werden, sondern bedarf einer weiteren Fortsetzung.

Travail.Suisse fordert:

- Das Rentenalter darf nicht über 65 Jahre hinaus erhöht werden.
- Flexible Frühpensionierungsmodelle für Arbeitnehmende mit hohen körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen sollen über die Sozialversicherungen und innerhalb der Sozialpartnerschaft gefördert werden.

### **D.2 Sicherung von Altersrenten, die den gewohnten Lebensstandard sichern**

Die Höhe der Altersrenten ist entscheidend dafür, ob Rentnerinnen und Rentner ihren gewohnten Lebensstandard beibehalten können. Dieses Ziel wird als Folge der langen Tiefzinsphase, der deutlich höheren Inflation und durch den Eintritt einer zahlenmässig grossen Rentnergeneration zunehmend in Frage gestellt. Die Ersatzquote aus der AHV und der beruflichen Vorsorge ist für viele Versicherte deutlich unter den verfassungsmässig gegebenen Zielwert von 60% des letzten Einkommens gefallen. Es braucht deshalb Altersreformen, welche die durch die Verfassung garantierten Ziele sicherstellen und dabei die Kosten für die aktiven Versicherten in Grenzen halten.

Travail.Suisse fordert:

- Die AHV-Renten müssen so erhöht werden, dass der verfassungsmässige Auftrag der Existenzsicherung dauerhaft für alle Rentnerinnen und Rentner gesichert ist.
- Die Renten der beruflichen Vorsorge sollen zusammen mit der AHV die Fortsetzung des gewohnten Lebensstandards ermöglichen. BVG-Reformen dürfen nicht zu Rentenkürzungen führen, sondern müssen diesen Grundsatz erfüllen.



- Die Renten aus der AHV und der beruflichen Vorsorge sollen dabei sinnvoll koordiniert sein. Ein Abbau der BVG-Leistungen erfordert somit einen Ausbau der Leistungen aus der AHV.
- Teilzeiterwerbstätige, Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen und Mehrfacherwerbstätigkeit müssen im Alter besser abgesichert werden. Erfolgt die bessere Absicherung über die berufliche Vorsorge, müssen die Kosten für die Versicherten tragbar sein.
- Arbeitnehmende mit tiefen und mittleren Einkommen ohne Beitragslücken müssen eine maximale AHV-Rente erhalten.
- Die Renten aus der beruflichen Vorsorge müssen gegen die Inflation geschützt werden. Dazu soll ein zentraler Mechanismus über den Sicherheitsfonds etabliert werden.
- Unfälle und Krankheit dürfen nicht zu Versicherungslücken in der Altersvorsorge führen. Die Taggelder sollen AHV-pflichtig werden.
- Freizügigkeitsleistungen aus dem BVG sollen bei Frühpensionierungen nicht zur Ablösung aus der Sozialhilfe oder zur Rückerstattung von Sozialhilfe verwendet werden, sondern sind für die Altersvorsorge zu verwenden.

<b>Antrag transfair Kapitel D.2</b>	<p><b>Antrag:</b> Neue Forderung</p> <p><b>Titel:</b> Reduktion Haftungsrisiken Mitglieder paritätischer Organe von Vorsorgewerken</p> <p><i>Die Haftungsrisiken der Mitglieder von paritätischen Organen der Vorsorgewerke müssen reduziert werden.</i></p> <p><b>Begründung:</b> Oft besteht für Mitglieder der paritätischen Organe der Vorsorgewerke aufgrund der individuellen Haftung ein sehr grosser Druck, weshalb die Haftungsrisiken reduziert werden sollen.</p>
<b>Antrag Vorstand</b>	<b>Ablehnung</b>
<b>Begründung</b>	<p>Der Stiftungsrat ist das oberste Organ der Pensionskasse. Heute haften die Stiftungsrät:innen von Pensionskassen mit ihrem persönlichen Vermögen, wenn sie einen quantifizierbaren Schaden anrichten, indem sie gesetzliche oder statutarische Pflichten verletzen (auch bei Fahrlässigkeit). Die Bestimmung hat den Zweck, die hohe Verantwortung der Stiftungsrät:innen für die Pensionskasse abzubilden und dafür zu sorgen, dass die Verantwortung wahrgenommen wird. Verfahren wurden bisher insbesondere bei sehr kleinen Vorsorgeeinrichtungen eröffnet, die unprofessionell geführt worden waren. Aktuell sind sechs Fälle hängig, die bis auf einen alle bereits älteren Datums sind. Bei allen wurden Vorgaben zur Führung einer Pensionskasse in grober Weise missachtet.</p> <p>Aus Sicht des Vorstands ist es gerechtfertigt, die grosse Verantwortung, die die Stiftungsrät:innen tragen, mit einem entsprechenden Haftungsrisiko zu hinterlegen. Ist dies nicht der Fall, kommt es zu einer Verantwortungsdiffusion und können Stiftungsrät:innen, die sich persönlich an Pensionskassenguthaben bereichern (z.B. durch Investitionen in ihre Firmen oder Immobilien), nicht mehr zur Verantwortung gezogen werden. Umso wichtiger ist es, dass die Mitglieder der</p>

	Stiftungsräte sich weiterbilden, so dass die Vertretungen der Arbeitnehmenden nicht nur vor Haftungsrisiken geschützt sind, sondern auch im Sinne der Arbeitnehmenden in den Pensionskassen Einfluss nehmen können, um massgeschneiderte Pensionskassenlösungen für die entsprechende Gruppe der Versicherten zu erarbeiten.
--	--

### D.3 Finanzierung der Sozialversicherungen nachhaltig sichern

<b>Antrag transfair Kapitel D.3</b>	<b>Antrag:</b> Neue Forderung <b>Titel:</b> Generationengerechtigkeit <i>Die Finanzierung der Sozialversicherungen muss generationengerecht erfolgen. Auch junge Generationen haben Anrecht auf faire Versicherungsleistungen.</i> <b>Begründung:</b> Berücksichtigung junger Generationen bei sozialer Sicherheit muss erwähnt werden.
<b>Antrag Vorstand</b>	<b>Modifizierte Annahme: Ergänzung in der Einleitung</b> <i>Nur so kann sichergestellt werden, dass genügend Vertrauen in die Sozialversicherungen vorhanden ist und die Versicherten unabhängig von ihrem Alter genügende Leistungen erhalten und erhalten werden.</i>
<b>Begründung</b>	Der Begriff Generationengerechtigkeit wird in der politischen Debatte leider oft dazu verwendet, Jüngere gegen Ältere auszuspielen. Der Vorstand möchte das Anliegen deshalb auf eine generellere Art und Weise in eigene Worte fassen und in der Einleitung zum entsprechenden Kapitel verstärken.

Vertrauen ist eines der höchsten Güter der Sozialversicherungen. Versicherte müssen sich darauf verlassen können, dass ihre Beiträge auch viele Jahre später noch zu Versicherungsleistungen führen, sie also in der Zukunft von entsprechenden Gegenleistungen profitieren werden. Dafür müssen alle Sozialversicherungen langfristig und nachhaltig finanziert sein. Nur so kann sichergestellt werden, dass genügend Vertrauen in die Sozialversicherungen vorhanden ist und die Versicherten unabhängig von ihrem Alter genügende Leistungen erhalten und erhalten werden.

Neben den etablierten Beiträgen über Lohnbeiträge, die Mehrwertsteuer und allgemeine Bundesmittel sollen zu diesem Zweck zusätzliche Einnahmequellen eingesetzt werden, welche die aktiven Arbeitnehmenden nicht belasten. Verwaltungskosten müssen zudem geringgehalten und Mittelabflüsse an Dritte verhindert werden.

Travail.Suisse fordert:

- Die Finanzierung der AHV muss langfristig gesichert werden. Zu diesem Zweck sollen neben Lohn-, Bundes- und Mehrwertsteuerbeiträgen auch weitere Einnahmequellen, welche die aktiven Versicherten nicht belasten, in Betracht gezogen werden. Dazu gehören Einkünfte aus dem Nationalbankvermögen, Finanztransaktionssteuern oder eine Erbschaftssteuer.

- Die Verwaltungskosten in der beruflichen Vorsorge müssen reduziert werden. Eine Reduktion der Vermögensverwaltungskosten, der Vermittlergebühren von Brokern und der Gewinne von Lebensversicherern ist dafür notwendig.

#### D.4 Langfristiger Schutz der Arbeitnehmenden vor sozialen Risiken

Der Schutz der Arbeitnehmenden bei Erwerbsausfällen in Folge von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall oder Invalidität muss verbessert und die Prävention gestärkt werden. Die Erwerbstätigkeit von Arbeitnehmenden ist heute mit zunehmendem Alter stark rückläufig. Während im Alter von 40-54 Jahren noch 86% der Arbeitnehmenden mit einem Lehrabschluss einer Erwerbsarbeit nachgehen, sind es bei den 55-64-Jährigen gerade noch 71%. Dieser starke Rückgang ist in erster Linie auf eine mangelhafte Rücksichtnahme der Arbeitgebenden gegenüber der Gesundheit der Arbeitnehmenden, sowie den unfreiwilligen Ausschluss von der Erwerbstätigkeit im höheren Alter zurückzuführen. Präventive Massnahmen müssen deshalb sowohl den Schutz der Gesundheit fördern wie auch bei der Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden ansetzen. Letztere soll es allen Arbeitnehmenden ermöglichen, den technologischen Wandel zu meistern. Sofern keine Rückkehr ins Erwerbsleben möglich ist, braucht es einen ausgebauten Schutz, welcher ein würdiges Einkommen für alle Erwerbstätigen sicherstellt.

Travail.Suisse fordert:

- Die Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitnehmende müssen ausgebaut werden, so dass arbeitslose ältere Arbeitnehmende mit tiefen und mittleren Einkommen diese Leistungen effektiv beanspruchen können.

<b>Antrag SCIV Kapitel D.4</b>	<b>Antrag:</b> Sprachliche Anpassung  <b>Der Antrag betrifft nur das französische Kongressdokument (Ausführungen vgl. Seite 26 der französischen Version).</b>
<b>Antrag Vorstand</b>	<b>Annahme</b>

- Arbeitgebende sollen die Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung in ihren Betrieb fördern. Entsprechende Regelungen sollen unter anderem in den Gesamtarbeitsverträgen festgehalten werden.
- Die öffentliche Arbeitsvermittlung muss Umschulungen von Arbeitnehmenden finanzieren können, wenn diese für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt nötig sind.
- Der Zugang zu den Leistungen aus der Invalidenversicherung muss auch für Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen sichergestellt werden. Für invalide Versicherte ohne Anspruch auf eine IV-Rente soll ein bedingtes Grundeinkommen geprüft werden.
- Die Krankentaggeldversicherung muss für alle Betriebe obligatorisch sein sozialpartnerschaftlich organisiert und solidarisch finanziert werden. Dabei sollen für die

Arbeitgebenden gezielte Anreize geschaffen werden, damit die Gesundheit der Arbeitnehmenden erhalten und geschützt werden kann. Regressansprüche der Versicherung gegen fehlbare Arbeitgeber sollen dabei geltend gemacht werden können.

<p><b>Antrag SCIV Kapitel A.1</b></p>	<p><b>Antrag:</b> Neue Forderung  <b>Titel:</b> Die Kantone sollen Personen, die Anrecht auf Prämienverbilligungen haben, direkt informieren müssen.  <b>Begründung:</b> In einigen Kantonen erhalten Anspruchsberechtigte nur dann eine Prämienverbilligung, wenn sie einen Antrag stellen.</p>
<p><b>Antrag Vorstand</b></p>	<p><b>Modifizierte Annahme: Neue Forderung</b></p> <p><i>Wer Anrecht auf soziale Leistungen hat, soll diese auch beziehen können. Die Behörden sind in der Pflicht über das Anrecht auf Sozialleistungen zu informieren. Insbesondere gilt das für die Prämienverbilligung, wo die Information durch die Kantone ganz unterschiedlich gehandhabt wird, aber auch für die Ergänzungsleistungen, die Sozialhilfe und weitere Leistungen.</i></p>
<p><b>Begründung</b></p>	<p>Die mangelnde Information über verfügbare Sozialleistungen ist ein Problem, das sich nicht nur bei den Krankenkassenprämien stellt. Der Vorstand schlägt deshalb vor, den Antrag zu erweitern und unter dem Kapitel D.4 statt in A.1 aufzunehmen.</p>

→ Wer Anrecht auf soziale Leistungen hat, soll diese auch beziehen können. Die Behörden sind in der Pflicht über das Anrecht auf Sozialleistungen zu informieren. Insbesondere gilt das für die Prämienverbilligung, wo die Information durch die Kantone ganz unterschiedlich gehandhabt wird, aber auch für die Ergänzungsleistungen, die Sozialhilfe und weitere Leistungen.

<p><b>Antrag SCIV Kapitel B.3</b></p>	<p><b>Antrag:</b> Neue Forderung  <b>Titel:</b> Überprüfung der Berechnungsmethode bezüglich des Invaliditätsgrades in der IV  <b>Begründung:</b> Derzeit wird der Invaliditätsgrad in der IV in vielen Fällen auf der Grundlage von statistischen Werten aus der schweizerischen Lohnstrukturerhebung berechnet. Diese Werte sind von der Realität und den regional üblichen Löhnen abgekoppelt. Diese Berechnungsmethode ist ungerecht und muss dringend überarbeitet werden.</p>
<p><b>Antrag Vorstand</b></p>	<p><b>Modifizierte Annahme: Neue Forderung</b></p> <p><i>«Die Überarbeitung der Berechnung der IV-Renten muss den tatsächlich möglichen Einkommen Rechnung tragen.»</i></p>
<p><b>Begründung</b></p>	<p>Die Vernehmlassung über die Änderung der Berechnungsgrundlage für die IV-Renten ist im Juni abgeschlossen worden. Der Vorschlag des Bundesrats geht in die richtige Richtung, ist aber noch nicht vollständig zufrieden stellend. Die Forderung wird unter den Sozialversicherungen im Kapitel D.4 aufgenommen statt wie gefordert im Kapitel B.3, da sie aus Sicht des Vorstands nicht nur Familien betrifft.</p>

- Die Überarbeitung der Berechnung der IV-Renten muss den tatsächlich möglichen Einkommen Rechnung tragen.

### **D.5 Aktive Armutsbekämpfung durch den Bund**

In der Schweiz sind 9% der Bevölkerung arm, darunter 4% der Erwerbstätigen. Weitere 16% der Bevölkerung sind armutsgefährdet, davon 8% Erwerbstätige. Besonders stark gefährdet sind Familien in prekären Erwerbssituationen. Die Schweiz braucht deshalb eine aktive Armutsbekämpfung, welche der Sozialhilfe vorgelagert ist.

Diese aktive Armutsbekämpfung muss dazu führen, dass insbesondere Familien mit Kindern nicht in Armut und Prekarität abrutschen. Dafür braucht es eine national koordinierte Armutspolitik durch den Bund.

Travail.Suisse fordert:

- Die Familienzulagen müssen schweizweit erhöht werden, damit die direkten und indirekten Kosten der Familiengründung abgegolten werden.
- Armutsbetroffene erwerbstätige Familien müssen ein Recht auf Ergänzungsleistungen erhalten.
- Armutsbekämpfung muss eine dauerhafte Aufgabe des Bundes werden.
- Der Aufenthaltsstatus einer Person darf ihre Existenzsicherung nicht in Frage stellen. Wer in der Schweiz arbeitet oder gearbeitet hat, soll auch durch die Sozialhilfe geschützt sein, ohne dass er/sie um sein/ihr Aufenthaltsrecht fürchten muss.

## E Steuern & Finanzen

### «Für eine Finanz- und Steuerpolitik zum Wohl der Allgemeinheit»

Die öffentlichen Finanzen der Schweiz sind mit einer niedrigen Staatsquote und einer niedrigen Verschuldung trotz der ausserordentlichen Ausgaben im Zusammenhang mit der Coronakrise weiterhin gesund. Dennoch stehen sie unter ständigem Druck von verschiedenen politischen Akteuren, die den finanziellen Spielraum des Bundes auf Kosten der Arbeitnehmenden einschränken wollen. Travail.Suisse verteidigt den Wert der Arbeit. Damit dieser Wert anerkannt wird, ist die Besteuerung von Einkommen aus Finanztransaktionen, Vermögen und Erbschaften von zentraler Bedeutung. Die Zunahme der Kapitaleinkommen auf Kosten der Arbeit bedroht durch die Verschärfung der Ungleichheit den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

«Für eine Finanz- und Steuerpolitik zum Wohl der Allgemeinheit»

<p><b>Antrag transfair Kapitel E.4</b></p>	<p><b>Antrag:</b> Neue Forderung  <b>Titel:</b> Reduktion Risiken Finanzfirmen  <i>Die Schweiz muss die Risiken von systemrelevanten Banken auf die Realwirtschaft minimieren.</i>  <b>Begründung:</b> Nach dem «CS-Fall» braucht es eine Forderung dazu, aber ohne die CS bzw. UBS namentlich zu zitieren.</p>
<p><b>Antrag Vorstand</b></p>	<p><b>Annahme: Ergänzung in der Einleitung und neue Forderung</b>  <i>«Die Risiken von systemrelevanten Banken für die Realwirtschaft müssen durch eine Änderung des Bankengesetzes minimiert werden.»</i></p>

Die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz und die Lebensqualität aller Menschen sind gefährdet, wenn die öffentlichen Ausgaben und Investitionen nicht deutlich erhöht werden. Dies gilt insbesondere für die Bildung und Forschung sowie den Ausbau der Infrastruktur, vor allem im Bereich des Service public, etwa bei der familienergänzende Kinderbetreuung oder der Energiewende. Anstatt die Steuern für grosse Unternehmen und wohlhabende Steuerzahlerinnen und Steuerzahler zu senken, muss in diesen Bereichen investiert werden. Nur so kann der Wohlstand der Schweiz langfristig gesichert werden. **Die teilweise leichtsinnigen Risiken des Finanzsektors dürfen auf keinen Fall negative Folgen für die Realwirtschaft sowie für die Steuerzahlenden haben.**

### E.1 Eine gerechtere Finanz- und Steuerpolitik

Travail.Suisse fordert eine weniger rigide Finanzpolitik (mit der Lockerung der Bedingungen der Schuldenbremse) und eine Steuerpolitik, die nicht die hohen Einkommen und die grossen Unternehmen begünstigt. Aufgrund der demografischen Entwicklung, dem nötigen Ausbau der Infrastruktur und des Bildungswesens, sowie der Notwendigkeit, auf fossile Energieträger zu verzichten, steht die Schweiz vor erheblichen Ausgaben und Investitionen. Die Steuerpolitik muss entsprechend überarbeitet werden, um die notwendigen Mittel bereitzustellen und eine Zunahme der Ungleichheit zwischen hohen und niedrigen Einkommen zu verhindern. Auf internationaler Ebene

muss die Steuerpolitik darauf abzielen, alle Formen der Steueroptimierung zu unterbinden, die die Steuereinnahmen vieler Länder ungerechtfertigterweise schmälern und ihnen Mittel insbesondere für die Sozial- und Beschäftigungspolitik entziehen. Travail.Suisse fordert:

- Haushaltsüberschüsse müssen für Investitionen zugunsten des Gemeinwohls und des langfristigen Wohlstands verwendet werden, nicht für den Schuldenabbau.
- Bei hohen Haushaltsdefiziten müssen zusätzliche Einnahmen angestrebt werden (z. B. Finanztransaktionssteuer, Besteuerung von Kapitalgewinnen, Bundeserbschaftssteuer), auf Sparprogramme ist zu verzichten.
- Neue Privilegien für den Wirtschafts- und Finanzplatz Schweiz, wie die Abschaffung der Stempelsteuer oder der Verrechnungssteuer, müssen verhindert werden.
- Um den verfassungsmässigen Grundsatz der Gleichheit zu wahren, muss die Individualbesteuerung eingeführt werden. Damit dabei die Steuerneutralität gewährleistet ist, müssen die Steuertarife angepasst werden.
- Die zusätzlichen Steuereinnahmen aus der OECD-Steuerreform dürfen nicht für die Stärkung der steuerlichen Attraktivität der Schweiz verwendet werden. Vielmehr sind sie für Massnahmen zu nutzen, die Unternehmen und Arbeitnehmenden gleichermaßen zugutekommen (Bildung, Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung usw.).
- Die Risiken von systemrelevanten Banken für die Realwirtschaft müssen durch eine Änderung des Bankengesetzes minimiert werden.

## F Service public

### «Für einen starken und für alle zugänglichen Service public»

Ein starker Service public ist für die soziale, wirtschaftliche und nachhaltige Entwicklung im gesamten Land unerlässlich. Die Coronakrise und die drohende Energieknappheit haben uns daran erinnert, dass der Service public nicht wie von Zauberhand funktioniert, er benötigt umfangreiche und konstante Ressourcen. Ohne ausreichend qualifiziertes Personal und eine gute Spitalinfrastruktur wäre die Pandemiezeit zu einem Albtraum geworden. Die Qualität des Service public bleibt in der Schweiz vorerst gut. Wachsamkeit ist jedoch weiterhin geboten, da verschiedene politische Kräfte seinen Grundauftrag in Frage stellen und seinen Abbau mittels Privatisierung anstreben.



Neue Bedürfnisse aufgrund der demografischen Entwicklung und des gesellschaftlichen Wandels verstärken die Bedeutung des Service public, insbesondere bei der Betreuung von Kindern, älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen. Schliesslich ist auch ein Wandel bei der Bereitstellung von Leistungen festzustellen, die zunehmend ausschliesslich digital bezogen werden können. Dies wirft die Frage auf, ob sie für alle Bevölkerungsgruppen zugänglich sind.

### F.1 Stärkung des Service public

<p><b>Antrag transfair Kapitel F.1</b></p>	<p><b>Antrag:</b> Ergänzung einleitender Text  <b>Titel:</b> Stärkung des Service public  <i>Ein starker und moderner Service public, der durch die Vertretung aller Landessprachen qualitativ hochwertige Leistungen für die gesamte Bevölkerung und die Wirtschaft erbringt, ist für die Sicherung der Lebensqualität und des nationalen Zusammenhalts unerlässlich.</i>  <b>Begründung:</b> Vertretung der Landessprachen soll betont werden.</p>
<p><b>Antrag Vorstand</b></p>	<p><b>Modifizierte Annahme:</b> Ergänzung in der Einleitung  <i>Öffentliche Unternehmen, die auf nationaler Ebene tätig sind, müssen für eine ausgewogene Vertretung der sprachlichen Minderheiten unter ihren Mitarbeitenden sorgen, insbesondere auf Ebene der Führungskräfte.</i></p>
<p><b>Begründung</b></p>	<p>Der vorgeschlagene Satz wird so angepasst, dass er dem von transfair gewünschten Anliegen entspricht. Dieses besteht darin, eine bessere Vertretung der sprachlichen Minderheiten, insbesondere auf Kaderstufe, in den öffentlichen Unternehmen des Bundes zu erreichen.</p>

Ein starker und moderner Service public, der qualitativ hochwertige Leistungen für die gesamte Bevölkerung und die Wirtschaft erbringt, ist für die Sicherung der Lebensqualität und des nationalen Zusammenhalts unerlässlich. **Öffentliche Unternehmen, die auf nationaler Ebene tätig sind, müssen für eine ausgewogene Vertretung der sprachlichen Minderheiten unter ihren Mitarbeitenden sorgen, insbesondere auf Ebene der Führungskräfte.** Der Service public schafft die Voraussetzungen für eine konsensorientierte Gesellschaft und eine florierende Wirtschaft. Er muss flächendeckend für die gesamte Bevölkerung zu erschwinglichen Kosten zugänglich sein. Die



Infrastruktur muss in öffentlicher Hand bleiben, welche ihrerseits dafür sorgen muss, dass die Arbeits- und Lohnbedingungen attraktiv gestaltet sind. So wird die Gefahr des Lohndumpings durch Mitbewerber verringert, die keinem GAV unterliegen. Alle weiteren Privatisierungen müssen gestoppt werden und der physische Zugang zu den Leistungen des Service public muss erhalten bleiben, er darf nicht durch einen rein digitalen Zugang ersetzt werden.

Travail.Suisse fordert:

- Die Infrastruktur für öffentliche Dienstleistungen muss in öffentlicher Hand bleiben, um ihre Instandhaltung, Erneuerung, Entwicklung und Sicherheit zu gewährleisten. Eine Privatisierung der öffentlichen Dienste muss ausgeschlossen werden.
- In den Bereichen des Service public, die nicht vom Staat bereitgestellt werden (Elektrizitätswirtschaft, Gesundheitsbereich, bestimmte Bereiche des Verkehrswesens, usw.) sowie in allen vom Bund und den Kantonen kontrollierten Unternehmen müssen obligatorische Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen werden.
- Der Zugang zu den Leistungen des Service public darf nicht ausschliesslich digital zur Verfügung gestellt werden, da er sonst nicht allen Personen zugänglich ist (Menschen mit Behinderungen, sehr alte Menschen, Menschen mit geringer Bildung usw.).

## G Klima & Energie

### «Für eine soziale Umwelt- und Klimapolitik»

In den letzten Jahren steht die Umweltpolitik, insbesondere die Klima- und Energiepolitik, ganz oben auf der Liste der Sorgen der Bevölkerung. Klimatische Störungen und Hitzewellen werden immer häufiger. Die Jugend demonstriert für den Klimaschutz und der Begriff des Klimanotstands setzt sich durch. Gleichzeitig fehlt ein Bewusstsein für die Folgen des Klimawandels und der Umweltzerstörung auf die Einkommensverteilung, aber auch auf die Beschäftigung und die Ausbildung.

«Für eine soziale Umwelt- und Klimapolitik»

Die globale Erwärmung bedroht einzelne Branchen und begünstigt andere. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Kompetenzen in bestimmten Branchen, in denen es an qualifiziertem Personal mangelt (z. B. Installation von Solarpanels), anzupassen und gleichzeitig Umschulungen vorzusehen in jenen Branchen, in denen Arbeitsplätze verloren gehen. Die Ablehnung der Revision des CO<sub>2</sub>-Gesetzes durch das Volk im Juni 2021 zeigt, dass es schwierig sein wird, die ökologischen und klimapolitischen Ziele zu erreichen, wenn die sozialen Auswirkungen nicht besser berücksichtigt werden. Mit anderen Worten: Geringe und mittlere Einkommen – die wenig Spielraum für eine Änderung ihres ökologischen Verhaltens haben – müssen unterstützt werden, damit die Kosten der globalen Erwärmung für sie tragbar sind. Höhere Einkommen, die mehr Ressourcen verbrauchen, müssen hingegen stärker zur Kasse gebeten werden.

### G.1 Ein ökologischer und sozialer Arbeitsmarkt

Travail.Suisse setzt sich für eine Klima- und Ressourcennutzungsstrategie ein, die der sozialen Dimension stärker Rechnung trägt. Die Klimapolitik muss das Konzept des gerechten Übergangs integrieren, das im Pariser Klimaabkommen und in den ILO-Richtlinien enthalten ist. Die weitere Ökologisierung der Wirtschaft, insbesondere durch die Entwicklung der Kreislaufwirtschaft, die massive Reduzierung der Treibhausgasemissionen und die Sicherheit der Energieversorgung sind die wichtigsten Ziele, die es zu erreichen gilt.

<b>Antrag transfair Kapitel G.1</b>	<b>Antrag:</b> Ergänzung Forderung <b>Titel:</b> Treibhausgasemissionen <i>«Die Treibhausgasemissionen müssen so rasch wie möglich, spätestens aber bis 2050, auf Netto-Null reduziert werden, um die Effekte für das Klima, die Innovation und die Arbeitsplätze in der Schweiz zu maximieren. <u>Als Zwischenziel muss die Halbierung der Treibhausgasemissionen bis 2030 angestrebt werden.»</u></i> <b>Begründung:</b> Die alleinige Nennung des Zieldatums 2050 erscheint zu weit weg. Daher soll ein Zwischenziel bis 2030 angesprochen werden.
<b>Antrag Vorstand</b>	<b>Modifizierte Annahme:</b> Ergänzung der Forderung <i>«Die im CO<sub>2</sub>-Gesetz vorgesehene Reduktion der Treibhausgasemissionen um 50% bis 2030 muss hauptsächlich in der Schweiz erfolgen, Kompensationsmöglichkeiten im Ausland müssen stärker begrenzt werden.»</i>

<b>Begründung</b>	Der Antrag von transfair wird abgeändert, da das CO2-Gesetz bereits das Zwischenziel einer Halbierung der Treibhausgasemissionen bis 2030 vorsieht. Indem der Fokus auf Reduktionen im Inland gelegt wird, werden Innovation und die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Schweiz gefördert und die Abhängigkeit von fossilen Energiequellen aus dem Ausland verringert, was auch die Sicherheit der Energieversorgung stärkt.
-------------------	---

Travail.Suisse fordert:

- Die Treibhausgasemissionen müssen so rasch wie möglich, spätestens aber bis 2050, auf Netto-Null reduziert werden, um die Effekte für das Klima, die Innovation und die Arbeitsplätze in der Schweiz zu maximieren. Die im CO2-Gesetz vorgesehene Reduktion der Treibhausgasemissionen um 50% bis 2030 muss hauptsächlich in der Schweiz erfolgen, Kompensationsmöglichkeiten im Ausland müssen stärker begrenzt werden. Die Sicherheit der Energieversorgung und die Energieunabhängigkeit sollen vor allem durch die Produktion von einheimischen erneuerbaren Energien gewährleistet werden.
- Damit die globale Erwärmung nicht zu Lasten der tiefen und mittleren Einkommen geht, muss ein gerechter Übergang («just transition») gewährleistet werden. Es braucht eine Weiterbildungsoffensive für Arbeitnehmende, damit sie ihre Kompetenzen anpassen und gegebenenfalls Umschulungen durchführen können.
- Einerseits müssen Geringverdienende durch Direkthilfen unterstützt werden, wenn der Anstieg der Energiepreise sie untragbar und unverhältnismässig hart trifft. Andererseits muss das umweltschädliche Verhalten (z.B. Geschäftsflüge, SUVs) von Personen mit hohen Einkommen (stärker) besteuert werden.
- Die Kreislaufwirtschaft, welche Arbeitsplätze in den Bereichen der Wiederverwendung und Reparatur schafft und die Wiedereingliederung von Randgruppen in den Arbeitsmarkt ermöglicht, muss gestärkt werden.
- Zur Anpassung der Arbeitsbedingungen an die globale Erwärmung müssen neue Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz ergriffen werden.
- Die Kapazitäten zur Stromerzeugung aus erneuerbaren Quellen in der Schweiz müssen ausgebaut werden – insbesondere im Winter zur Gewährleistung der Versorgungssicherheit.
- Der Strommarkt muss stärker reguliert werden, damit die Strompreise die Produktionskosten besser widerspiegeln. Auf eine vollständige Liberalisierung des Strommarktes ohne sehr strenge Auflagen muss verzichtet werden.

## H International

### «Für ein internationales Engagement im Interesse der Arbeitnehmenden»

Die Schweiz liegt im Herzen Europas, ihr Wohlstand hängt stark von der EU als bei weitem wichtigster Handelspartner. Dies zeigt, wie wichtig gut geregelte Beziehungen zur EU sind, um einen diskriminierungsfreien Zugang zum EU-Markt zu gewährleisten und um Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten und zu schaffen. Die Coronakrise, die russische Invasion in der Ukraine und der Aufstieg Chinas machen deutlich, wie fragil die Globalisierung ist – Unterbrechungen der Lieferketten, volatile Rohstoffpreise, Gefahr von politisch-wirtschaftlichen Abhängigkeiten. Angesichts dieser mit Unsicherheiten behafteten Entwicklung ist es umso wichtiger, stabile und solide Beziehungen zur EU zu haben.

«Für ein internationales Engagement im Interesse der Arbeitnehmenden»

Die Schweizer Bevölkerung entwickelt zunehmend ein Bewusstsein für eine gerechtere und nachhaltigere Welt. Davon zeugen die sehr knappen Abstimmungsergebnisse im November 2020 zur Initiative für verantwortungsvolle multinationale Unternehmen und im März 2021 zu einem Freihandelsabkommen (Wirtschaftspartnerschaft mit Indonesien). Um dieser gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung zu tragen, werden zaghafte Schritte unternommen, um die Nachhaltigkeit der Aussenpolitik zu stärken. Aber sie sind zu zaghaft und die Schweiz hinkt immer noch hinter der EU und anderen Ländern her, weil sie weiterhin wirtschaftliche Interessen zu stark über die Menschen- und Arbeitsrechte sowie die Nachhaltigkeit stellt. Unser Wohlstand hängt aber direkt von einer stabilen und nachhaltigen Welt ab. Deshalb muss das internationale Engagement der Schweiz von Solidarität geprägt sein, aber auch, weil wir ein direktes Interesse daran haben.

### H.1 Eine in Europa integrierte Schweiz und eine nachhaltigere Welt

<p><b>Antrag transfair Kapitel H.1</b></p>	<p><b>Antrag:</b> Ergänzung einleitender Text  <b>Titel:</b> Eine in Europa integrierte Schweiz und eine nachhaltigere Welt  <i>Die humanitäre Tradition <u>und Friedensförderung</u> unseres Landes muss in den Dienst der Kohärenz zwischen der Öffnung der Märkte und einer nachhaltigen Entwicklung gestellt werden.</i>  <b>Begründung:</b> Die Formulierung «humanitäre Tradition» wird in Anbetracht der aktuellen Situation als ungenügend betrachtet. Die Friedensförderung muss ergänzt werden und diese entspricht unseren Werten.</p>
<p><b>Antrag Vorstand</b></p>	<p><b>Modifizierte Annahme:</b> Anpassung der Einleitung  <del><i>Die humanitäre Tradition unseres Landes muss in den Dienst der Kohärenz zwischen der Öffnung der Märkte und einer nachhaltigen Entwicklung gestellt werden.</i></del>  <i>Die humanitäre Tradition und Friedensförderung unseres Landes müssen weiterhin aktiv gefördert werden.</i></p>
<p><b>Begründung</b></p>	<p>Die ursprüngliche Formulierung wird angepasst, da der Zusammenhang mit der Kohärenz zwischen Marktöffnung und nachhaltiger Entwicklung nicht klar ist.</p>

Die Wahrung der wirtschaftlichen Interessen der Schweiz muss stärker auf ethischen Grundsätzen in Bezug auf Arbeitsrechte, Umweltschutz und Abbau von Ungleichheiten basieren. Die humanitäre Tradition und Friedensförderung unseres Landes muss in den Dienst der Kohärenz zwischen der Öffnung der Märkte und einer nachhaltigen Entwicklung gestellt werden. Die humanitäre Tradition und Friedensförderung unseres Landes müssen weiterhin aktiv gefördert werden. In Europa darf die Schweiz nicht länger wirtschaftliche Vorteile anstreben, ohne sozialen Fortschritt zu akzeptieren. Die Tatsache, dass unser Land die Sozialcharta des Europarates immer noch nicht ratifiziert hat oder die Sozialstandards der EU nie eigenständig übernimmt, obwohl es dies in vielen anderen Bereichen tut, verdeutlicht dies.

Travail.Suisse fordert:

- Die Beziehungen zur EU müssen in geordneter Weise durch eine institutionelle Lösung geregelt werden. Diese muss die Rechte der Arbeitnehmenden garantieren und die flankierenden Massnahmen stärken.

<b>Antrag transfair Kapitel H.1</b>	<b>Antrag:</b> Neue Forderung <b>Titel:</b> Schutz Staatlicher Beihilfen <i>«Der Service public muss in den Beziehungen zur EU geschützt und die dafür essenziellen staatlichen Beihilfen müssen erhalten werden.»</i> <b>Begründung:</b> Aufgrund der potenziellen Gefährdung der staatlichen Beihilfen bei den Gesprächen mit der EU, soll das Thema angesprochen werden.
<b>Antrag Vorstand</b>	<b>Annahme</b>

- Der Service public muss in den Beziehungen zur EU geschützt und die dafür essenziellen staatlichen Beihilfen müssen erhalten werden.
- Die Schweiz muss die revidierte europäische Sozialcharta (ESC) als eines der letzten Länder in Europa ratifizieren.
- Die ESC garantiert wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Sie dürfen nicht weniger wert sein als die bürgerlichen und politischen Rechte.
- Die Grundrechte der Arbeitnehmenden (UNO- und IAO-Konventionen, EMRK usw.) müssen vor Willkür und wirtschaftlichen Machtverhältnissen geschützt werden.

<b>Antrag transfair Kapitel H.1</b>	<b>Antrag:</b> Anpassung Forderung <i>Bestimmte strategische Investitionen von <u>Drittstaaten</u> sowie <u>ausländischen und/oder privaten Akteuren</u> müssen verboten werden, wenn sie die politische und wirtschaftliche Unabhängigkeit und das Know-how unseres Landes bedrohen.</i> <b>Begründung:</b> Die Formulierung kann zu Missverständnissen führen. Was ist der Zweck der Forderung?
<b>Antrag Vorstand</b>	<b>Annahme</b>

- Bestimmte strategische Investitionen von nicht demokratischen, ausländischen Akteuren Drittstaaten sowie ausländischen und/oder privaten Akteuren müssen verboten werden, wenn sie die politische und wirtschaftliche Unabhängigkeit und das Know-how unseres Landes bedrohen.
- Ein Streitbeilegungsmechanismus soll, wie von der EU vorgesehen, in das Kapitel über Handel und nachhaltige Entwicklung der Freihandelsabkommen der Schweiz aufgenommen werden, wobei als letztes Mittel Sanktionen verhängt werden können.
- Den Einsatz für die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs), insbesondere in den Bereichen Bildung, Gleichstellung der Geschlechter, Energie, Klima und Beschäftigung.
- Die Entwicklungshilfe muss auf 0,7% des BIP erhöht werden, die Entwicklungsprogramme von Brücke · Le Pont sind zu unterstützen.
- Ein wirksames Konzernverantwortungsgesetz muss eingeführt werden, welches die Entwicklungen in der EU berücksichtigt.