

## SGB-KONGRESS VOM 30.11./1.12.2018

Bern, 28. September 2018

### SGB-Kongress 2018 Kongressanträge

Absender	Antrag	Thema		
VPOD/SSP	1	Die Gewerkschaftsbewegung stärken	DL	Annahme
LGBT-Komm.	2	Für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt	RW	Annahme
GB TI	3	Besserer Schutz der Personalvertreter	LC	Annahme
VPOD/SSP	4	Aktionstag/Frauenstreik am 14. Juni 2019	RB	Annahme
UNIA	5	Frauenstreik	RB	Annahme
UNIA	6	Arbeitende 50plus besser schützen	LC/LP	Annahme
SGB-JuKo	7	Recht auf Standortbestimmung und bez. Bildungsurlaub für alle	LP	Annahme
SGB-JuKo	8	Gewerkschaften attraktiver für Jugendliche machen	LP	Annahme
SGB-Rentnerkommission.	9	Existenzsichernde AHV-IV-Rentenerhöhung innert 10 Jahren	GM/DL	Annahme
GB TI	10	Für tragbare Krankenkassenprämien	RW	Ablehnung
GB BE	11	Soziale Einheitskasse statt teurer Scheinwettbewerb	RW	Ablehnung
SEV	12	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort muss auch für mobile Arbeitsplätze gelten!	DL	Annahme
GB TI	13	Stopp Lohndumping und dem schrankenlosen Freien Personenverkehr	DL	Annahme
CGAS	14	Personenfreizügigkeit und Arbeitnehmerrechte – Gegen die Angriffe von SVP, EU- Kommission und Arbeitgeber: Raus aus der Defensive!	DL	Annahme
SGB-Migrationskommission	15	Anerkennung ausländischer Diplome	LP	Annahme
GB TI	16	Betriebsverbot bei schweren Missbräuchen	LC	Annahme
GB TI	17	Einschränkung der prekären Beschäftigungen in den Betrieben	LC	Prüfung
GB TI	18	Weniger Arbeit – Arbeit für alle. Für mehr Qualität bei der Arbeit	LC	Annahme
GB TI	19	Stopp den Konkursen am Laufmeter	LC	Annahme
SEV	20	Gewinnbeteiligung auch für die Mitarbeitenden!	DL	Prüfung

Syndicom	21	Der Preis von Auslagerungen	DL	Prüfung
VPOD/SSP	22	Den Service public verteidigen und stärken	DH	Annahme
Syndicom	23	Service public	DH	Annahme
GB TI	24	Wiederherstellung der Regiebetriebe des Bundes	DH	Ablehnung
SGB-Frauenk.	25	Leitantrag SGB-Frauenkongress: Unsere Zeit ist mehr wert!	RB	Annahme
SEV	26	Boni müssen weg zugunsten der Lohngleichheit	RB	Annahme
VPOD/SSP	27	Kommunale/regionale Bünde	DH	Ablehnung
GB TI	28	Für gerechte Arbeitsverträge	LC	Prüfung
VPOD/SSP	29	Burn-out als Berufskrankheit anerkennen!	LC	Annahme
Syndicom	30	Das Recht auf Abschalten	LC	Prüfung
Syndicom	31	Arbeitszeit	DL	Annahme
Syndicom	32	Home-Office regeln	LC	Annahme
Syndicom	33	Digitaler Taylorismus	LC	Annahme
SEV	34	Aus-, Um- und Weiterbildung – ein Leben lang	LP	Annahme
GB BE	35	Berufspasserelle 4.0 als Vorbild für Ausbildung im digitalen Zeitalter fördern	LP	Annahme
UNIA	36	Für eine soziale Digitalisierung, die den AN zu Gute kommt	LC	Annahme
UNIA	37	Die Digitalisierung und die Re-Industrialisierung der Schweiz gestalten!	LC	Annahme
UNIA	38	Die Digitalisierung im Dienst der ArbeitnehmerInnen des Dienstleistungssektors! Stopp der Prekarisierung!	LC	Annahme
Syndicom	39	Digitaler Gender-Gap	RB	Prüfung
SGB-Frauenk.	40	Digitalisierung und Gleichstellung	RB	Annahme
Syndicom	41	Open Source, Netzneutralität – und ein freies Internet	DH	Annahme
Syndicom	42	Alternative Steuermodelle	DL	Ablehnung
Syndicom	43	Quartier-Fablabs einrichten	LP	Annahme
UNIA	44	Die Hochschulen gehören auch den Arbeitnehmenden	LP	Annahme

## Antrag 1: VPOD

### Die Gewerkschaftsbewegung stärken

Die Schweizerische Gewerkschaftsbewegung begegnet Schwierigkeiten in der Mitgliederwerbung, wofür je nach Tätigkeitsbereich, Region, politischen Umständen unterschiedliche Begründungen und Faktoren genannt werden können. Darauf sind Antworten zu geben. Mindestens drei Gemeinsamkeiten sind augenfällig:

- Die Angriffe eines grossen Teils der Arbeitgeber und der Rechten dieses Landes gegen die Arbeitnehmenden nehmen zu, beispielsweise indem sie die Anwendung der Personalgesetze, Gesamtarbeitsverträge, Rentenalter oder flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit in Frage stellen. In einer ultraliberalen Welt und angeblich um der Konkurrenz zu begegnen und um eine maximale Rentabilität und Effizienz zu erreichen, wird der Mythos von Flexibilisierung und Individualismus gepflegt. Widerstand dagegen braucht gewerkschaftliche Einigkeit.
- Abgesehen von einigen Städten, Regionen und Branchen, aus historischen oder regionalpolitischen Gründen, verkennt die Bevölkerung die Bedeutung der Rolle der Gewerkschaften in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Schweiz in Vergangenheit und Gegenwart. Schlimmer noch, viele haben gar Angst aufgrund von Vorurteilen, Druck oder irrationaler Gründe. Aufgrund von mangelndem Wissen begegnen Aktive, Junge, Rentnerinnen und Rentner den Gewerkschaften mit Desinteresse, wenn sie diese nicht gar als störend empfinden. Der Gedanke der Solidarität schwindet.
- Konkurrenz und Streitigkeiten unter den Gewerkschaften transportieren ein negatives und schädliches Bild und führen zu Gleichgültigkeit oder Ablehnung gegenüber den Gewerkschaften. Streit, Dumpingwettbewerb um einige Mitglieder schaffen Distanz zu Menschen, die wir gewinnen möchten.

Angesichts der offensichtlichen Notwendigkeit, wieder mehr Mitglieder zu gewinnen, um die Gewerkschaftsbewegung zu stärken und im Interesse der Werk tätigen dem neoliberalen Druck entgegenzutreten, schlagen wir dem SGB die Ausarbeitung und Umsetzung von zwei sich ergänzenden Massnahmen vor:

- 1 Auf der Ebene der landesweiten Verbände des SGB und ihrer regionalen und lokalen Sektionen sollen die Zuständigkeitsgebiete geklärt und wenn nötig Streitigkeiten beigelegt werden, um innergewerkschaftliche Konflikte abzubauen und eine positive Zusammenarbeit zu stärken. Ziel soll sein, Regeln so festzulegen, dass negative Auswirkungen eines gewerkschaftlichen Konkurrenzkampfes innerhalb des SGB vermieden werden.
- 2 Auf der Ebene des SGB die Ausarbeitung und Umsetzung einer landesweiten, gemeinsamen Kampagne für gewerkschaftliches Engagement. Die Sichtbarkeit von allen Gewerkschaften als Teil einer grossen Gewerkschaftsbewegung soll gestärkt werden. In Bürgerinnen und Bürgern, Arbeitenden, Jungen, Rentnerinnen und Rentnern soll das Bewusstsein geweckt werden, dass es Gewerkschaften braucht, dass sie beitreten, sich engagieren und Mitglied bleiben sollen. Solidarität soll als Grundlage jeder gewerkschaftlichen Aktivität in Erinnerung gerufen werden.

Die Mittel, zeitliche und inhaltliche Planung dieser zwei Massnahmen müssen natürlich in Abstimmung mit allen Mitgliedschaftsverbänden des SGB präzisiert und ausgehandelt werden.

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

## **Antrag 2: LGBT-Kommission**

### **Für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt**

Die LGBT-Kommission des SGB setzt sich seit 2002 für die Rechte schwuler, lesbischer, bisexueller und Trans-Arbeitnehmer\*innen ein. Wir blicken auf positive Veränderungen in den letzten 16 Jahren – sowohl in der Gesellschaft als auch in der Arbeitswelt. Zu tun bleibt dennoch viel. Dies zeigt sich schon daran, dass die Schweiz in der jährlich erscheinenden 'ILGA-Rangliste' der LGBT-freundlichsten Länder immer noch abgeschlagen auf dem 22. Platz liegt. Die Gründe dafür finden sich sowohl in der mangelnden rechtlichen Gleichstellung als auch in gesellschaftlicher Diskriminierung, beispielsweise in der Arbeitswelt.

LGBT-Politik ist auch Gewerkschaftspolitik. Deshalb hat die LGBT-Kommission schon früh GAV-Richtlinien für die substanzielle Gleichstellung von LGBT-Arbeitnehmenden erarbeitet. Die Richtlinien wurden 2002 entworfen und 2007 – d.h. nach Inkrafttreten des Partnerschaftsgesetzes – überarbeitet. Als Arbeitsgrundlage dienten ursprünglich die Gesamtarbeitsverträge der SBB, Swisscom und Swissair/Swiss. Die Musterklauseln sind heute teilweise Bestandteil anderer GAVs geworden (z.B. in der Metallverarbeitungsbranche). Doch das reicht noch nicht.

### **Forderungen**

- Die Verbände des SGB integrieren die Musterklauseln der LGBT-GAV-Richtlinien in allen Bereichen konsequent in ihre Forderungen bei Neu- und Erneuerungsverhandlungen der von ihnen betreuten Gesamtarbeitsverträge. Die Verbände erstatten dem SGB-Vorstand Bericht über die Aufnahme und Nichtaufnahme der Musterklauseln.
- Die Verbände des SGB pflegen den Kontakt mit den – insbesondere in grossen Unternehmen – immer zahlreicheren Netzwerken von LGBT-Mitarbeiter\*innen. Diese werden systematisch für gewerkschaftliche Anliegen sensibilisiert, und deren Anliegen werden vermehrt in die Gewerkschaften getragen. Nach Möglichkeit und Bedarf veranstaltet der SGB zudem eine Tagung zum Austausch mit Netzwerken von LGBT-Mitarbeiter\*innen.
- Der Frage der Lohn- und Karrierediskriminierung von LGBT-Personen wird besonderes Augenmerk geschenkt. Der SGB analysiert die Situation in der Schweiz und verfolgt die internationalen Entwicklungen.

### **Begründung**

Die Diskriminierung von LGBT-Personen in der Arbeitswelt ist auch 2018 in der Schweiz alltägliche Realität. Laut einer Umfrage<sup>2</sup> der "Fédération Genevoise des Associations LGBT" sahen sich 52% der Transmenschen, 32% der Lesben und 21% der Schwulen mit unterschiedlichen Formen der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität konfrontiert. Insbesondere für Transmenschen ist auch die materielle Diskriminierung massiv: Gemäss einer Erhebung<sup>3</sup> des Transgender Network Switzerland (TGNS) wird in der Schweiz jede dritte Kündigung von Transpersonen explizit mit deren Geschlechtsidentität "begründet"; die Arbeitslosenquote von Transpersonen liegt bei rund 20% und damit um ein Vielfaches über dem Bevölkerungsdurchschnitt. In Fällen von Mann-zu-Frau-Transitionen sind Lohnanpassungen an den tieferen Frauenlohn bei gleichbleibender Kompetenz und Verantwortung besonders stossend.

<sup>1</sup> "Rainbow Europe Country Ranking", ILGA (2017)

<sup>2</sup> "Être LGBT au Travail", Fédération Genevoise des Associations LGBT (2015)

<sup>3</sup> "Projekt Trans-Fair", Transgender Network Switzerland (2014)

Auch die Resultate internationaler Studien aus Ländern, die sowohl auf der rechtlichen wie auf der gesellschaftlichen Ebene messbar LGBT-freundlicher sind, haben für die Schweiz eine hohe Relevanz. So werden in Grossbritannien homosexuelle Arbeitnehmende bei gleicher Qualifikation und Erfahrung signifikant seltener auf höhere Leitungspositionen befördert als ihre heterosexuellen Kolleg\*innen.<sup>4</sup> In Deutschland existiert laut DIW eine deutliche Lohnlücke zwischen hetero- und homosexuellen Arbeitnehmenden: Sowohl für Frauen als auch für Männer liegt der mittlere Stundenlohn heterosexueller Arbeitnehmer\*innen mehr als 2 Euro über jenem der homosexuellen Arbeitnehmer\*innen.<sup>5</sup>

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

### **Begründung**

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

---

<sup>4</sup> "Gay Glass Ceilings: Sexual Orientation and Workplace Authority in the UK", IZA Institute of Labour Economics (2018)

<sup>5</sup> "Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland", Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2017)

### **Antrag 3: Gewerkschaftsbund Ticino e Moesa (USS- TI)**

#### **Besserer Schutz der Personalvertreter**

Der SGB fordert - die SGB-Delegiertenversammlung entscheidet über Zeitrahmen und Modalitäten (ev. Lancierung einer Eidg. Volksinitiative) - einen besseren Schutz der PersonalvertreterInnen (in den vom Gesetz vorgesehen Organen) und der Angestellten, die am Arbeitsplatz als Vertrauensleute der Gewerkschaften wirken und damit eine Schlüsselrolle spielen bei der effizienten Kontrolle der Arbeitsbedingungen und beim Kampf gegen Missbräuche aller Art.

Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, müssen die PersonalvertreterInnen und die Vertrauensleute vor dem Risiko einer Kündigung und vor Vergeltungsmassnahmen des Arbeitgebers für ihre Aktionen geschützt werden. Wie seit Jahren von den Gewerkschaften ergebnislos gefordert, gilt es eine Pflicht zur Wiedereinstellung eines Personalvertreters oder einer Vertrauensperson zu statuieren, falls diese aufgrund ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit entlassen wurden. Ausserdem ist die Entschädigung für eine missbräuchliche Entlassung auf 18 - 24 Monatslöhne zu erhöhen (heute 1 - 6 Monatslöhne).

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

#### **Begründung**

Der Schutz der PersonalvertreterInnen ist ein Kernanliegen des SGB und seiner Verbände. In den letzten Jahren wurden neben Klagen vor der ILO auch neue juristische Instrumente im Zusammenhang mit der Europäischen Menschenrechtskonvention entwickelt, um sich effektiver gegen missbräuchliche Kündigungen schützen zu können. Ohne Gesetzesänderung mit entsprechender Erhöhung der Entschädigung bei missbräuchlicher Entlassung und Wiedereinstellung ist ein effektiver Schutz jedoch nicht möglich.

## **Antrag 4: VPOD**

### **Aktionstag/Frauenstreik am 14. Juni 2019**

Die Lohngleichheit kommt nicht voran. Sogar das Minimalprojekt zur Revision des Gleichstellungsgesetzes wurde von der bürgerlichen Mehrheit der Räte bekämpft und nahezu wirkungslos gemacht. In der Arbeitswelt wie auch in der Gesellschaft sind die Frauen immer noch mit Diskriminierung und Sexismus konfrontiert. Der SGB hat das Thema Lohngleichheit im Jahr 2018 zum Hauptthema für den 1. Mai und für die Demonstration vom 22. September gemacht. Die Mobilisierung muss im Jahr 2019 weitergehen, denn die Frauen haben die Geduld verloren.

Daher stellt der SGB die finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung, um zusammen mit den Verbänden, den feministischen Bewegungen und Frauenverbänden am 14. Juni 2019 einen Aktionstag und wo möglich einen Frauenstreik zu unterstützen, anzuregen und zu organisieren. Dieser nationale Tag einer allgemeinen Mobilisierung der Frauen steht im internationalen Kontext der wiedererstarkenden feministischen Kämpfe und zielt darauf ab, alle Formen der Ausbeutung, der Diskriminierung und des Sexismus am Arbeitsplatz, im Haus und im öffentlichen Raum zu bekämpfen.

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

### **Begründung**

(vgl. auch Unia-Antrag 5) Vorbereitungsarbeiten für einen Frauenstreiktag am 14. Juni 2019 sind angelaufen, verschiedene Organisationen und auch Gewerkschafterinnen haben sich angeschlossen. Es ist deshalb ziemlich sicher, dass ein solcher Aktionstag am 14. Juni 2019 stattfinden wird. Der SGB hat nicht nur Streikerfahrung, sondern auch ein Interesse daran, wichtiger Player in der Schweizer Gleichstellungsbewegung zu bleiben und feministische Anliegen vorwärtszubringen. Es wäre deshalb nicht nachvollziehbar, wenn ausgerechnet der grösste Gewerkschaftsdachverband bei einem erneuten Frauenstreik abseits stehen würde.

## **Antrag 5: Gewerkschaft Unia**

### **Frauenstreik**

Die Lohngleichheit kommt nicht voran. Sogar das Minimalprojekt zur Revision des Gleichstellungsgesetzes wurde von der bürgerlichen Mehrheit des Ständerats blockiert. In der Arbeitswelt wie auch in der Gesellschaft sind die Frauen immer noch mit Diskriminierung und Sexismus konfrontiert. Der SGB hat das Thema Lohngleichheit im Jahr 2018 zum Hauptthema für den 1. Mai, den 14. Juni und für die Demonstration vom 22. September gemacht. Die Mobilisierung muss im Jahr 2019 weitergehen, denn die Frauen haben die Geduld verloren.

Daher stellt der SGB die finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung, um zusammen mit den Verbänden, den feministischen Bewegungen und Frauenverbänden am 14. Juni 2019 einen Aktionstag und wo möglich einen Frauenstreik anzuregen, zu unterstützen und zu organisieren. Dieser nationale Tag einer allgemeinen Mobilisierung der Frauen steht im internationalen Kontext der wiedererstarkenden feministischen Kämpfe und zielt darauf ab, alle Formen der Ausbeutung, der Diskriminierung und des Sexismus am Arbeitsplatz, im Haus und im öffentlichen Raum zu bekämpfen.

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

### **Begründung**

(vgl. auch VPOD-Antrag 4) Vorbereitungsarbeiten für einen Frauenstreiktag am 14. Juni 2019 sind angelaufen, verschiedene Organisationen und auch Gewerkschafterinnen haben sich angeschlossen. Es ist deshalb ziemlich sicher, dass ein solcher Aktionstag am 14. Juni 2019 stattfinden wird. Der SGB hat nicht nur Streikerfahrung, sondern auch ein Interesse daran, wichtiger Player in der Schweizer Gleichstellungsbewegung zu bleiben und feministische Anliegen vorwärtszubringen. Es wäre deshalb nicht nachvollziehbar, wenn ausgerechnet der grösste Gewerkschaftsdachverband bei einem erneuten Frauenstreik abseitsstehen würde.



## **Antrag 6: Gewerkschaft Unia**

### **Arbeitende 50plus besser schützen**

Der SGB setzt sich mit geeigneten Massnahmen auf gesetzlicher Ebene für einen besseren Schutz der Arbeitenden 50plus ein. Der SGB sorgt dafür, dass seine Mitgliedsverbände in jeweiligen GAV-Verhandlungen einen besseren Schutz für Arbeitende 50plus fordern und durchsetzen, u.a. auch einen besseren Kündigungsschutz.

Der SGB führt mit seinen Mitgliedern eine Kampagne zum Thema durch.

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

### **Begründung**

Der SGB setzt sich für geeignete und wirksame Massnahmen zum lebenslangen Lernen, Weiterbildung, Umschulung und für die Förderung des Berufsabschlusses von Erwachsenen („Zweit- bzw. Erwachsenenlehre“) ein.

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

### **Begründung**

Ältere Arbeitnehmende sind besonders stark vom Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht. Wieder eine Arbeit zu finden, ist für sie schwieriger und dauert länger als bei anderen Altersgruppen. Migrationshintergrund und geringe Qualifikationen tragen weiter zur Prekarisierung bei. Die technische Entwicklung und die Digitalisierung beinhalten veränderte Anforderungen an die Arbeitsplätze. Als Antwort darauf müssen neue Kompetenzen erworben werden. Damit sich ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt behaupten können, ist es daher unumgänglich, ihnen geeignete Weiterbildungs- oder (Re-)Qualifizierungsangebote zur Verfügung zu stellen.

## **Antrag 7: SGB-Jugendkommission**

### **Recht auf Standortbestimmung und bezahlten Bildungsurlaub für alle!**

Der SGB und seine Verbände werden beauftragt alles zu unternehmen um das Recht auf regelmässige Standortbestimmung und einen bezahlten Bildungsurlaub von fünf Tagen pro Jahr für alle in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) zu verankern und auf politischer Ebene durchzusetzen.

### **Begründung**

Berufliche Karrieren verlaufen heute nicht mehr linear: Mehrere berufliche Wechsel während eines Arbeitslebens sind keine Seltenheit. Gleichzeitig verändert sich die Arbeitswelt rasant: Digitalisierung, Flexibilisierung und Globalisierung sind drei der treibenden Veränderungsfaktoren, auf die sich die Arbeitnehmenden einstellen müssen.

Die heutige Situation im Bildungsbereich der Arbeitswelt ist unbefriedigend. Viele benachteiligte Gruppen wie MigrantInnen, Geringqualifizierte, Menschen mit Behinderung, ältere Arbeitnehmende, Frauen, Personen mit Vereinbarungspflichten und Teilzeitarbeitende haben einen ungenügenden Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten. Obwohl diese Bevölkerungsgruppen häufig über geringe finanzielle Mittel verfügen, müssen sie einen Grossteil der Weiterbildungen alleine bezahlen. Menschen ohne Sekundarstufe-II-Abschluss werden zu wenig gefördert. Dies führt auch zu hohen Kosten im Sozialbereich. Mit dem Recht auf Bildung kann ein Beitrag zur Reduktion des Fachkräftemangels geleistet werden. Bildung hat eine soziale Integrationsfunktion und fördert die wirtschaftliche Unabhängigkeit.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, braucht es einen regelmässigen, barrierefreien und garantierten Zugang zur Bildung für alle. Eine regelmässige Standortbestimmung (mindestens alle fünf Jahre bzw. erstmals fünf Jahre nach Abschluss der Erstausbildung) ermöglicht eine Anpassung der persönlichen Berufslaufbahn (inkl. Weiterbildungsstrategie) an den sich verändernden Arbeitsmarkt und reflektiert die aktuelle persönliche Berufssituation (z.B. Jobwechsel, Änderungen im familiären Umfeld). Um den Veränderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden, braucht es ein Recht auf einen bezahlten Bildungsurlaub von mindestens fünf Tagen pro Jahr. Damit die Arbeitnehmenden sich auch für berufliche Wechsel fit machen können, muss die Weiterbildung auch in Gebieten möglich sein, die nicht ihrer aktuellen Beschäftigung entsprechen Wichtig ist dabei, die Wahlfreiheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bei der Auswahl nicht einzuschränken (und entsprechend zu verankern): Diese Freiheit umfasst die Möglichkeit Weiterbildungen im Berufsgebiet oder nach persönlichem Interesse (z.B. persönliche Weiterentwicklung) zu besuchen.

Um diese Ziele zu erreichen ist es wichtig, dass folgende Punkte durch den SGB und seine Verbände in den Gesamtarbeitsverträgen verankert und auf die politische Agenda gesetzt werden:

- 1 Ein Recht auf eine Standortbestimmung (mindestens alle fünf Jahre bzw. erstmals fünf Jahre nach Abschluss der Erstausbildung);
- 2 Ein Recht auf einen bezahlten fünftägigen Bildungsurlaub einmal pro Jahr;
- 3 Weiterbildungsangebote, die den Bedürfnissen aller gerecht werden. Ein adäquates Weiterbildungsangebot muss durch die Sozialpartner und die öffentliche Hand (tripartit) entwickelt werden.

- 4 Die Finanzierung muss auch Menschen mit niedrigem Einkommen ermöglicht werden. Deshalb müssen die Wirtschaft und die öffentliche Hand finanziell stärker in die Verantwortung eingebunden werden.
- 5 Weiterbildung ist während der Arbeitszeit zu ermöglichen.

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

### **Begründung**

Aus den technischen Entwicklungen und der Digitalisierung ergeben sich veränderte Anforderungen an die Arbeitsplätze. Dazu kommt, dass die Arbeitnehmenden heutzutage ihren Beruf oder ihre Arbeitsstelle während des Berufslebens in der Regel mehrmals wechseln. Um diese Wechsel erfolgreich bestreiten zu können, ist es unumgänglich, regelmässig die beruflichen Fähigkeiten zu bilanzieren und mit Weiterbildung neue Kompetenzen erwerben zu können. Die Weiterbildungsangebote müssen gut zugänglich und mit dem Familienleben vereinbar sein.

## **Antrag 8: SGB-Jugendkommission**

### **Gewerkschaften attraktiver für Jugendliche machen**

Der SGB ergreift in Zusammenarbeit mit der SGB Jugendkommission konkrete Massnahmen, um Gewerkschaften für Jugendliche attraktiver zu gestalten. Dafür werden konkrete Instrumente geschaffen. In einem ersten Schritt wird eine SGB-Jugendtagung durchgeführt, an welcher die teilnehmenden Jugendlichen ihre Vorstellung von einer Gewerkschaftspolitik der Zukunft – einer Gewerkschaftspolitik von und für Jugendliche - einbringen können.

### **Begründung**

Die Mitgliederstruktur der Gewerkschaften droht zu überaltern und die Werbung von jungen Mitgliedern ist nicht immer einfach. Dazu kommt, dass Arbeitnehmende unter 30 nicht immer dieselben Bedürfnisse und Forderungen haben wie Arbeitnehmende in der Mitte und gegen das Ende ihres Berufslebens. Gewerkschaftliche Politik orientiert sich aber heute oft an den Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmenden. Nicht nur deshalb sind Gewerkschaften leider für viele Junge wenig attraktiv.

Der SGB und seine Mitgliedsverbände sollen sich deshalb damit beschäftigen, was getan werden kann, damit Junge wieder vermehrt in die Gewerkschaften eintreten und aktiv mitmachen.

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

### **Begründung**

Es ist unabdingbar, mehr Junge in der Gewerkschaftsbewegung zu organisieren. Dafür muss vor allem die Gewerkschaftsidee bei den Jungen bekannt gemacht werden, und die Gewerkschaften müssen sich mit Anliegen beschäftigen, welche die Jungen direkt betreffen wie Digitalisierung, Mobilität, ihren Arbeitsbedingungen und den Weiterbildungsangeboten.

## **Antrag 9: SGB-Rentnerinnen- und Rentnerkommission**

### **Existenzsichernde AHV-IV-Rentenerhöhung innert 10 Jahren**

Der SGB muss im Rahmen der aktuellen Reform der Altersvorsorge substantiell höhere Renten fordern und mittelfristig konsequent das Verfassungsziel existenzsichernder Renten in der 1. Säule durchsetzen. Dafür soll er folgendermassen vorgehen:

- 1 Die aktuelle Reform der Altersvorsorge muss nebst der primär angestrebten sicheren AHV-Finanzierung auch eine reale Rentenverbesserung enthalten.
- 2 Ein neu definierter AHV-Mischindex muss die bei den Leuten real wirkende Teuerung ausgleichen und deshalb neben der Lohnentwicklung auch die stark gestiegenen Krankenkassenprämien und Mieten berücksichtigen.
- 3 In einer SGB-Strategie soll die Rentenhöhe so festgelegt werden, dass diese den Art. 112 der Bundesverfassung endlich erfüllen und «den Existenzbedarf angemessen decken». Die Strategie muss aufzeigen, wie das seit Jahrzehnten geltende Rentenziel der Verfassung innert 10 Jahren finanziert und durchgesetzt werden kann.
- 4 Eine SGB-Kampagne «Für anständige Renten, die zum Leben reichen!» muss – eventuell über mehrere Jahre – den dafür nötigen politischen Druck aufbauen.

### **Begründung**

Die Renten der 1. Säule sind unbestritten viel zu tief. Jene der 2. Säule sind für Leute im unteren Einkommensbereich völlig ungenügend und für alle Einkommenskategorien im Sinkflug. Seit Jahrzehnten sind die Verfassungsziele für existenzsichernde Renten der AHV (Art. 112) und für eine fortgesetzte gewohnte Lebenshaltung mit Renten der Pensionskassen (Art. 113) nur toter Buchstaben. Der SGB muss diesem existenziellen Malaise mit aller Macht entgegentreten, dafür konkrete Forderungen formulieren und sie dann durchsetzen. Die laufende Reform der Altersvorsorge bietet Gelegenheit zu einem ersten Schritt in diese Richtung. Die geltende Indexierung der AHV-Renten – ein Erfolg der 9. AHV-Revision – ist ungenügend, weil der dafür neben dem Lohnindex beigezogene Konsumentenpreisindex die seit Jahren zunehmend starke Teuerung der Mieten und Krankenkassenprämien völlig ungenügend abbildet. Der entsprechende Kaufkraftverlust ist inakzeptabel. Dies muss kurzfristig thematisiert und unverzüglich verbessert werden. Das Verfassungsziel ist wohl erst mittelfristig realisierbar. Umso mehr muss der SGB schnell ein Konzept erarbeiten und eine Kampagne lancieren, damit wir es endlich durchsetzen können.

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

### **Begründung**

Der Vorstand unterstützt den Antrag. Die substanzielle Stärkung der AHV und ihre Weiterentwicklung zur Erfüllung des Verfassungsziels stellen im Bereich der Altersvorsorge für den SGB klar eine Priorität dar.

## **Antrag 10: Gewerkschaftsbund Ticino e Moesa (USS- TI)**

### **Für tragbare Krankenkassenprämien**

Der SGB stellt an seinem Kongress vom 30. November und 1. Dezember in Bern fest, dass die Krankenkassenprämien für viele Familien untragbar geworden sind (in wenigen Jahren ist die Prämie von durchschnittlich Fr. 173.- auf Fr. 477.- gestiegen). Der SGB unterstützt jeden Vorstoss auf kantonaler oder eidgenössischer Ebene, um die Höhe der Prämien zu verringern.

Insbesondere lanciert der SGB eine Eidg. Volksinitiative, um eine Finanzierung der Krankenversicherung analog zur Finanzierung der AHV einzuführen. Dieses neue System soll die aktuelle Finanzierung ablösen.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Ablehnung (Resolution gegenüberstellen – Unterstützung SP-Initiative).***

### **Begründung**

Die Krankenkassenprämien haben sich seit der Einführung des KVG real weit mehr als verdoppelt und sind heute für Haushalte mit tiefen und mittleren Einkommen kaum mehr tragbar. Dazu kommen im Krankheits- bzw. Vorsorgefall die Selbstzahlungen, welche europaweit nirgendwo so hoch sind wie in der Schweiz. Die soziale Finanzierung der Grundversicherung ist daher seit Jahren der wichtigste Pfeiler in den gesundheitspolitischen Arbeiten und Forderungen des SGB. So hat der SGB ein Modell entwickelt, mittels dem er in regelmässigen Dossiers die effektive Prämienlast in allen Kantonen ermittelt und den Finanzierungsbedarf für ein vom ihm gefordertes Sozialziel ermittelt hat. Gemäss diesem Sozialziel soll die von den Versicherten zu tragende Prämienlast in einem ersten Schritt höchstens 10 Prozent des (verfügbaren) Einkommens betragen. Exakt diese Forderung bildet nun die Grundlage einer Volksinitiative, welche die SP Schweiz mit Unterstützung des SGB ausgearbeitet hat und an ihrem Parteitag im Dezember 2018 lancieren wird.

Der Antrag des GB TI ist daher insofern absolut begrüßenswert, als sich der SGB seit Jahren für einkommensabhängige Krankenkassenprämien einsetzt und dazu auch Volksinitiativen mitträgt. Zurückgewiesen werden muss jedoch die Forderung, dass der SGB zum jetzigen Zeitpunkt eine (weitere) Initiative zur Einführung einer Lohnprozentbasierten Finanzierung der Grundversicherung lanciert. Dies fordert der Antrag explizit und deshalb ist er abzulehnen.

## **Antrag 11: Gewerkschaftsbund Bern**

### **Soziale Einheitskasse statt teurer Scheinwettbewerb**

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

#### **Begründung**

Die Prämien bei den Krankenkassen steigen ungebrochen.

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

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

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

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

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

*Stellungnahme des Vorstandes: **Ablehnung (Resolution gegenüberstellen – Unterstützung SP-Initiative).***

#### **Begründung:**

Der SGB setzt sich seit jeher für die Einrichtung einer öffentlichen Einheitskasse in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung ein. Die dazu unternommenen Versuche sind leider in Volksabstimmungen stets gescheitert (2003, 2007 und 2014) – wenn auch mit jeweils zunehmendem Ja-Stimmen-Anteil. Die gesundheitliche Grundversorgung gehört klar zum Service Public, was auch durch die Existenz des Versicherungsobligatoriums klar zum Ausdruck kommt. Es ist deshalb demokratiepolitisch ein Sündenfall, dass die Grundversicherung über Dutzende privatwirtschaftlich organisierte Versicherungsgruppen durchgeführt wird. Die dabei entstehenden Ineffizienzen (bzw. die Zweckentfremdung von Prämiegeldern) werden in der Antragsbegründung gut dargelegt. Dennoch darf auch festgehalten werden, dass in den letzten Jahren gewisse Auswüchse des "Kassentums" eingedämmt werden konnten – beispielsweise durch die Verfeinerung des Risikoausgleichs oder bestimmte Wirkungen des neuen Krankenkassenaufsichtsgesetzes.

Entscheidend ist aber (auch mit Blick auf unsere Ressourcen), dass eine soziale Finanzierung der Grundversicherung zum jetzigen Zeitpunkt wesentlich vordringlicher ist als die Einrichtung einer öffentlichen Einheitskasse. Letztere würde per se weder das Ausmass der direkt auf die Versicherten abgewälzten Gesundheitskosten entscheidend mildern, noch für eine einkommensabhängig verteilte Prämienlast sorgen. Für diese Prinzipien der sozialen Finanzierung steht aber genau die unter Mitwirkung des SGB ausgearbeitete Volksinitiative der SP Schweiz zur Deckelung der Prämienlast auf 10% des verfügbaren Einkommens. Für den SGB muss deshalb gesundheits- und verteilungspolitisch die wirksame Unterstützung dieser Initiative vordringlich sein.



## **Antrag 12: SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals**

### **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort muss auch für mobile Arbeitsplätze gelten!**

Der SGB zeigt auf, wie juristisch sichergestellt werden kann, dass das Prinzip «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort – unabhängig von Geschlecht und Herkunft» auch für mobile Arbeitsplätze im Verkehrsbereich gilt und setzt sich gemeinsam mit seinen politischen Verbündeten für dessen Umsetzung ein.

### **Begründung**

Der Schutz der Schweizer Löhne innerhalb unseres Landes ist eine der grundlegenden Forderungen der Gewerkschaften, die für alle Arbeitnehmenden gelten muss. Zwar sind zum Beispiel Chauffeuren und Chauffeure zurzeit noch durch das Kabotage-Verbot vor ausländischen Dumpinglöhnen geschützt. Das Verbot steht aber, wie auch andere Schutzmassnahmen, unter Druck. Es braucht deshalb dringend auch für den Verkehrsbereich ein grundsätzliches juristisches Bekenntnis zum Schutz der Löhne.

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

### **Antrag 13: Gewerkschaftsbund Ticino e Moesa (USS- TI)**

#### **Stopp dem Lohndumping und dem schrankenlosen Freien Personenverkehr**

Der SGB stellt an seinem Kongress vom 30. November und 1. Dezember in Bern fest, dass sich das Niveau der Löhne und die Arbeitsbedingungen – vor allem in den Grenzregionen, aber nicht nur dort – insbesondere infolge des schrankenlosen Freien Personenverkehrs mit den EU-Ländern stark verschlechtert haben. Er setzt sich daher dafür ein, dass Gesamtarbeitsverträge einfacher für allgemein verbindlich erklärt werden können. In Branchen, in denen es keine Gesamtarbeitsverträge gibt, müssen die kantonalen und eidgenössischen Behörden Normalarbeitsverträge mit angemessenen Löhnen verabschieden, die der Erfahrung und den Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen Rechnung tragen. ArbeitnehmerInnen müssen in allen Branchen im ganzen Land angemessen und effizient vor jeder Form von Lohndumping geschützt werden.

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

## **Antrag 14: Communauté genevoise d'action syndicale CGAS**

### **Personenfreizügigkeit und Arbeitnehmerrechte**

#### **Gegen die Angriffe von SVP, EU-Kommission und Arbeitgeber: Raus aus der Defensive!**

Im August 2018 hat der Schweizerische Gewerkschaftsbund bekannt gegeben, dass er zu keinerlei Verschlechterung der flankierenden Massnahmen im Zusammenhang mit den Verhandlungen über ein institutionelles Rahmenabkommen mit der Europäischen Union Hand bietet. Diese Haltung stimmt mit den gewerkschaftlichen Positionen überein, die seit den 1990er Jahren entwickelt wurden, um den freien Personenverkehr für zugewanderte Arbeitnehmende mit einem verstärkten Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen in der Schweiz zu kombinieren. Dies ist umso wichtiger, als sich ein solches Rahmenabkommen schnell als trojanisches Pferd für die Einführung neoliberaler Gesetzesänderungen im Sinne der Rechtsfälle Ruffert oder Laval auf dem Schweizer Arbeitsmarkt erweisen könnte.

#### **Masseneinwanderungsinitiative und fehlende Bilanz der Gewerkschaften**

Allerdings spiegelt diese Position auch die äusserst defensive Haltung der Schweizer Gewerkschaften seit der Annahme der „Masseneinwanderungsinitiative“ der SVP am 9. Februar 2014. Diese Abstimmung bedeutete einen Bruch mit dem seit zwei Jahrzehnten herrschenden Migrationsregime. Dieses verschaffte den schweizerischen Arbeitgebern Zugang zu den europäischen Märkten und zu ausländischen Arbeitskräften, und ermöglichte es den Gewerkschaften im Gegenzug, das verwerfliche Kontingent-System abzuschaffen und Lohnschutzmassnahmen durchzusetzen, die es in der Schweiz bis dahin noch nicht gegeben hatte. Trotz der Vorteile, die die Personenfreizügigkeit für eine knappe Million hierzulande niedergelassener Arbeitnehmender gebracht hatte, hielt eine Mehrheit der Stimmberechtigten im Jahr 2014 die flankierenden Massnahmen für ungenügend, um die Arbeitnehmenden vor Missbräuchen seitens der Arbeitgeber im Bereich Lohndumping oder Entlassungen zu schützen. Was sind die Gründe dafür?

Die Gründe dafür sind die massiven Auswirkungen auf den schweizerischen Arbeitsmarkt, die damit verbunden waren. Nicht in Bezug auf die Arbeitslosigkeit, denn die Zuwanderung hat vor allem den Bedarf an neuen Arbeitskräften gedeckt, ohne die einheimischen Arbeitnehmenden zu verdrängen, mit Ausnahme von einigen wenigen Branchen oder Grenzgebieten, in denen Verdrängungseffekte zu beobachten waren. Hingegen hat sich die Struktur des Arbeitsmarktes tiefgreifend gewandelt, indem ein kontinentales Konkurrenzverhältnis unter den Arbeitnehmenden geschaffen wurde. Insbesondere sind prekäre Arbeitsbedingungen für zugewanderte Arbeitskräfte sehr viel häufiger geworden. In absoluten Zahlen arbeiten heute mehr Menschen vorübergehend in der Schweiz als zu der Zeit, als es am meisten Saisoniers im Land gab. Die Zahl der Grenzgängerinnen und Grenzgänger und auch jene der Arbeitnehmenden mit Kurzaufenthaltsbewilligung für bis zu 90 Tagen hat sich seit 2004 mehr als verdoppelt. Zählt man noch die entsandten Arbeitnehmenden hinzu, stellen diese Kategorien von kurzzeitigen Arbeitsmigrantinnen und -migranten heute 16 Prozent aller Erwerbstätigen dar, wobei ein wachsender Anteil über Temporärfirmen in die Schweiz kommt.

Angesichts dieser beschleunigten Fluktuation wurde schnell klar, dass die flankierenden Massnahmen ungenügend sind. Die Arbeitsbedingungen wurden zwar vermehrt durch Arbeitsinspektoren kontrolliert, jedoch wurde gleichzeitig die obligatorische Meldung der Löhne durch Unternehmen, die ausländische Arbeitskräfte einstellen, abgeschafft. Somit müssen Firmen nicht mehr automatisch einen Teil ihrer Lohnpolitik melden, und es ist schwieriger geworden, Betriebe gezielt zu kontrollieren. Zudem reicht die Zahl der Inspektorinnen und Inspektoren bei weitem nicht aus, und unter den tripartiten Kommissionen ist es eine weit verbreitete Praxis, den Unternehmen beim Lohndumping freie Hand zu lassen. Daher nehmen Missbräuche stetig zu, während die Zahl der kontrollierten Betriebe und der verhängten Sanktionen auf äusserst bescheidenen Niveau verharrt. Manche Komponenten der flankierenden Massnahmen sind weitgehend ungenutzt geblieben, etwa die Möglichkeit, Normalarbeitsverträge mit bindenden Mindestlöhnen zu verordnen. So ist es nicht verwunderlich, dass die Löhne stark unter Druck geraten sind, vor allem für junge Berufstätige mit Tertiärausbildung und ältere ausländische Arbeitnehmende ohne Bildungsabschluss, aber auch in bestimmten Branchen wie im Gastgewerbe, Baugewerbe, Verkehr oder Detailhandel, dies teilweise für ganze Regionen, insbesondere in den Grenzkantonen Genf und Tessin.

Es erstaunt auch nicht, dass der gewerkschaftliche Diskurs, der „Lohnschutz“ gegen Missbräuche seitens der Arbeitgeber verspricht, im Laufe der Jahre an Glaubwürdigkeit verloren hat. Für einen Teil der Arbeitnehmenden ist der „freie“ Personenverkehr heute gleichbedeutend mit einer Bedrohung für ihren Arbeitsplatz und ihre Arbeitsbedingungen. Tatsächlich laufen sie Gefahr, sofort durch einen Kollegen ersetzt zu werden, der schlechtere Bedingungen akzeptiert, da bei der Personalanwerbung auf den ganzen europäischen Markt zurückgegriffen werden kann. Die Arbeitgeber setzen die Arbeitnehmenden unter Druck, damit sie schlechtere Arbeitsbedingungen akzeptieren, wenn sie nicht durch andere ersetzt werden wollen. Hier besteht durchaus ein Zusammenhang mit der Verbreitung fremdenfeindlicher Thesen unter den Arbeitnehmenden. Diese haben sich mehr und mehr von den Gewerkschaften abgewendet, um sich dem Diskurs der SVP für „Grenzschutz“ gegen die „Bedrohung“ durch die Zuwanderung anzuschliessen. Die Analyse der Abstimmung vom 9. Februar 2014 zeigt eine besonders hohe Zustimmung bei Menschen in prekären Situationen. Es wird aber auch deutlich, dass ein erheblicher Teil der „Mittelschicht“, die besonders anfällig für Lohnwettbewerb ist, in das Lager der Gegner der Personenfreizügigkeit gekippt ist.

Vor diesem Hintergrund hätte die Abstimmung über die „Masseneinwanderungsinitiative“ eine breite Debatte über die Grenzen einer gewerkschaftlichen Strategie eröffnen sollen, die auf institutionelle Verhandlungen setzt und weitgehend defensiv d.h. auf die Erhaltung des Status quo ausgerichtet ist, und nicht auf die Er kämpfung neuer Schutzmassnahmen. Diese Debatte schien umso dringlicher, als einige Monate nach der Abstimmung vom 9. Februar 2014 die Mindestlohn-Initiative eine vernichtende Niederlage an der Urne einfuhr, und die Lancierung einer Volksinitiative zur Stärkung des Kündigungsschutzes verworfen wurde. Damit erlitt jegliche fortschrittliche Alternative zur Spaltungs- und Abschottungspolitik der SVP einen massiven Dämpfer. Leider hat eine solche Bilanzdiskussion nicht stattgefunden.

### **„Inländervorrang“ oder die Freiheit, Arbeitslose kostengünstig einzustellen**

Stattdessen dominierte nach der Abstimmung über die „Masseneinwanderungsinitiative“ der „Inländervorrang“ jahrelang die öffentliche Debatte. Der Schwerpunkt der Diskussion über die Zuwanderung verlagerte sich gefährlich nach rechts aussen. Zwar wurde die SVP-Initiative schliesslich ohne Wiedereinführung von Kontingenten umgesetzt. Jedoch kaschiert das vom Eidgenössischen Parlament beschlossene Prinzip des „Vorrangs für Stellensuchende“ seine fremdenfeindlichen Wurzeln nur schlecht. Nicht zufällig sind seither etliche SVP-Sektionen mit kantonalen Initiativen

vorgeprescht, die diese xenophobe Stossrichtung explizit aufgreifen und zugewanderte Arbeitnehmende unverhohlen beschuldigen, an Spannungen auf dem Arbeitsmarkt schuld zu sein. Konkret werden Grenzgängerinnen und Grenzgänger auf Stellensuche beim Zugang zu den Dienstleistungen des RAV mit hoher Wahrscheinlichkeit massiv diskriminiert werden, wie es in Genf bereits der Fall ist, zumal in der Verordnung keinerlei Kontrollmechanismus vorgesehen ist, um zu verhindern, dass ausländische Stellensuchende systematisch ausgeschlossen werden.

Darüber hinaus ist der „Vorrang für Stellensuchende“ auch ungeeignet, das damit verbundene Versprechen einzulösen, nämlich die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Erstens ist die Erwerbslosigkeit in der Schweiz vor allem das Ergebnis von Entwicklungen, die nur am Rande mit der Personenfreizügigkeit zu tun haben: Insbesondere geht es dabei um die Verlagerung von Zehntausenden von Arbeitsplätzen in Niedriglohnländer. Und zweitens wurden Entlassungen seit der Krise der 1990er Jahre ein gängiges Mittel der Personalpolitik, möglich gemacht durch den in der Schweiz völlig fehlenden rechtlichen Schutz vor ordentlichen Kündigungen. Weiter ist die Politik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in der Schweiz, wie in den meisten europäischen Ländern, krass unterfinanziert, besonders im Bereich Berufsbildung und Umschulung. Es besteht daher eine berechtigte Befürchtung: Die Verschärfung der Vorgaben im Rahmen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes und insbesondere die Verpflichtung, sogenannte „zumutbare“ Stellen anzunehmen – d.h. Stellen mit einer Lohneinbusse von 20 Prozent gegenüber dem letzten Arbeitsplatz – kann sehr wohl dazu führen, dass der „Vorrang für Stellensuchende“ für erwerbslose Menschen zu einem „Zwang zur Annahme einer Stelle mit niedrigeren Lohn“ wird. Es ist kein Zufall, dass die Anzahl Sanktionen gegen Arbeitslose zwischen 2014 und 2016, seit der „Vorrang für Kantonsansässige“ in Genf angewendet wird, von 8800 auf 12 300 angestiegen ist.

In einem Land wie der Schweiz, ohne jeglichen Kündigungsschutz, in dem der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag aus irgendeinem Grund ganz legal kündigen kann, selbst um billigere Arbeitskräfte einzustellen, wird es nicht möglich sein, Lohndumping durch den „Inländervorrang“ bzw. den „Vorrang für Kantonsansässige“ zu verhindern. Eine solche Politik wird lediglich den Druck auf die Arbeitslosen erhöhen und die Spaltung zwischen den Arbeitnehmenden verschärfen. In diesem Zusammenhang muss die weiterhin wohlwollende Beurteilung des „Vorrangs für Stellensuchende“ durch den Schweizerischen Gewerkschaftsbund unverzüglich korrigiert werden, denn das Vertrauen der Arbeitnehmenden wird nicht dadurch zurückgewonnen, dass man sich an fremdenfeindliche Positionen anbietet.

### **SVP, EU-Kommission und Arbeitgeber einhellig gegen Arbeitnehmerrechte**

Die Fronten haben sich verschoben. Im aktuellen politischen Kontext erscheint es zunehmend illusorisch zu glauben, dass die „Personenfreizügigkeit mit flankierenden Massnahmen“ mit verstärktem Schutz weitergeführt werden kann, ohne dass ein politisches und gewerkschaftliches Kräfteverhältnis aufgebaut wird. Die Wende bei den Arbeitgebern ist augenfällig: Der Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands verkündet, lieber mit der SVP als mit den Gewerkschaften verhandeln zu wollen. Bürgerliche Parteien und Unternehmerverbände betonen einhellig und unablässig, dass eine Verstärkung der Schutzmassnahmen eine „rote Linie“ sei, die nicht überschritten werden dürfe. Und Arbeitgeberkreise signalisieren, dass sie die flankierenden Massnahmen zur Disposition stellen könnten, um das Rahmenabkommen mit der EU zu wahren. All dies zeigt, dass der Verhandlungsspielraum mit den Arbeitgebern schwindet. In einem solchen Rahmen ist die Option einer „europafreundlichen Öffnung“ gegen die SVP nur dann realistisch, wenn die Gewerkschaften akzeptieren, auf die Ebene eines untergeordneten Partners zurückgestuft zu werden, der den Interessen der exportorientierten Arbeitgeber und dem Börsenplatz zudient, und den Lohnschutz im Namen der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts aufgibt.

Eine solche Option ist natürlich undenkbar, zumal die SVP und die Europäische Kommission heute bezeichnenderweise einhellig gegen Schutzmassnahmen zugunsten der Arbeitnehmenden in der Schweiz agieren. Unter dem Deckmantel ihrer neuen nationalen Volksinitiative gegen die Personenfreizügigkeit zeigt die SVP nun ihr wahres Gesicht: Bei der Lancierung der Initiative äusserte sich die fremdenfeindliche Partei vor allem unternehmerfreundlich und schoss scharf gegen jegliche Lohnschutzmassnahmen, gegen die Gewerkschaften und gegen Gesamtarbeitsverträge.

Die Europäische Kommission hat ihrerseits eine Lockerung der in der Schweiz geltenden flankierenden Massnahmen zur Bedingung gemacht für den Abschluss eines institutionellen Rahmenabkommens. Dabei geht es nicht nur um die berühmte 8-Tage-Regelung für die Meldung entsandter Arbeitnehmender, das Kautionsystem, die Massnahmen gegen Scheinselbständige oder die Kontrolldichte. Sondern es geht ganz generell um das Recht der Schweiz, selbständig strengere Lohnschutzmassnahmen als das in der Europäischen Union vorherrschende neoliberale Credo zu beschliessen.

### **Es braucht eine Offensive für besseren Lohnschutz und gegen die fremdenfeindliche Welle**

In der aktuellen nationalen und internationalen Konstellation gibt es vermehrt offen rassistische Kampagnen und einen massiven Abbau bei den sozialen Errungenschaften. Für eine Haltung, die die bestehende Öffnung der Grenzen verteidigt und gleichzeitig einen besseren Schutz der Arbeitsbedingungen fordert, braucht es zwingend eine eigenständige Positionierung der Gewerkschaften. Diese müssen sich für die Stärkung der Rechte aller Arbeitnehmenden einsetzen, unabhängig davon, ob es sich um zugewanderte oder einheimische Menschen handelt.

Daher müssen die Schweizer Gewerkschaften heute dringend die Offensive ergreifen. Sie müssen ihre Arbeitsmarktpolitik auf die tagtägliche Praxis einer aktiven und kämpferischen Gewerkschaftsarbeit abstützen. Hierbei können teils starke Verwerfungen zwischen zugewanderten und einheimischen Arbeitnehmenden zutage treten, wobei Letztere zu einem guten Teil dem migrationsfeindlichen Diskurs anhängen. Dies setzt eine frontale Konfrontation sowohl mit den fremdenfeindlichen Kräften als auch mit den Arbeitgebern voraus. Die Patrons sind sich gewohnt, aus der grenzüberschreitenden Konkurrenz zwischen den Arbeitnehmenden Profit schlagen, und sind immer weniger bereit, selbst bescheidene soziale Errungenschaften zu gewähren. Wenn die Gewerkschaften dazu beitragen wollen, dem fremdenfeindlichen Diskurs die Legitimation zu entziehen, gibt es nur einen einzigen Weg: Systematische Aktionen zur öffentlichen Entlarvung von Arbeitgebern, die Lohndumping betreiben – gewerkschaftliche Präsenz in den Agglomerationen, die teils von linken Parteien beiseitegelassen werden sowie in Wohngebieten von Grenzgängerinnen und Grenzgängern im nahen Ausland – und kollektive Aktivitäten am Arbeitsplatz, die ohne Unterscheidung nach Aufenthaltsbewilligung von allen Arbeitnehmenden gemeinsam getragen werden.

Vor allem aber ist es dringend notwendig, echte Verbesserungen für den Schutz der Arbeitnehmenden zu erzielen. Die Umsetzung der kantonalen Initiative der Genfer Gewerkschaften zur „Stärkung der Betriebskontrollen“ ist ein gutes Beispiel dafür. Es wurde eine Paritätische Betriebsinspektion eingeführt. Dieses Kontrollgremium besteht teils aus Vertrauensleuten der Gewerkschaften mit Zutrittsrecht zu den Betrieben, und ist vor Ort mit der Kontrolle der Arbeitsbedingungen betraut. Es zeigt sich, dass es durchaus möglich ist, eine kämpferische Linie gegen Missbräuche durch die Arbeitgeber aufrechtzuerhalten, und dabei gleichzeitig die Rechte der Arbeitnehmenden zu stärken und chauvinistischen Tendenzen entgegenzuwirken. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund verpflichtet sich, unverzüglich den Kampf für die Stärkung des Arbeitnehmerschutzes und gegen Missbräuche durch die Arbeitgeber aufzunehmen, indem er folgende Forderungen erhebt:

- 1 Ein anständiger Mindestlohn in der ganzen Schweiz.
- 2 Massive Erhöhung der Kontrollen, mit Zutrittsrecht der Gewerkschaften zu den Betrieben, nach dem Vorbild der Genfer Paritätischen Betriebsinspektion, zudem mit obligatorischer Meldung der Löhne durch die Unternehmen an die Organe der Arbeitsmarktkontrolle.
- 3 Verschärfung der Sanktionen, mit der Möglichkeit, bei Dumping-Verdacht die Arbeit zu unterbrechen.
- 4 Stärkung des Kündigungsschutzes, insbesondere für ältere Arbeitnehmende, Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter sowie bei Massenentlassungen.
- 5 Begrenzung der Temporärarbeit, die immer mehr zum prekären Eintritt in den Schweizer Arbeitsmarkt geworden ist.
- 6 Umsetzung staatlicher Massnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen in öffentlichen Verwaltungen, die dem Bedarf der Bevölkerung entsprechen und auch Menschen mit niedriger Qualifikation eine feste Anstellungen ermöglichen.

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

## **Antrag 15: SGB-Migrationskommission**

### **Anerkennung ausländischer Diplome**

Der SGB sorgt im Anschluss an die und basierend auf die Vorarbeiten aus der Kongressperiode 2014 – 2018 (Anträge 19 und 20) für eine Analyse der aktuellen Praxis bei der Anerkennung ausländischer Diplome. Auf Basis der Analyse schlägt der SGB konkrete Verbesserungsmassnahmen vor und setzt sich bei Verwaltung und Politik für deren Umsetzung ein. Er legt dem SGB-Kongress 2022 einen Bericht über die Arbeiten und Resultate vor.

### **Begründung**

Die Kongressanträge 19 und 20 des SGB-Kongresses 2014 haben die Problematik der Anerkennung ausländischer Diplome thematisiert. In der Kongressperiode 2018 – 2022 sollen nun konkrete Massnahmen umgesetzt werden. Dies mit dem Ziel, den unbefriedigenden Zustand bei der ausländischen Diplom-Anerkennung endlich zu verbessern.

Immer noch werden Beschäftigte mit ausländischen Diplomen oft nicht nach ihrer effektiven Qualifikation angestellt. Dies führt nicht nur zu einer individuellen Diskriminierung, sondern auch zu einem generellen Lohndruck auf alle Beschäftigten. Zudem wird die Anerkennung der in der Praxis erworbenen Qualifikationen (validation des acquis) in der Schweiz sub-optimal durchgeführt.

Ursache dieses unbefriedigenden Zustandes ist der Mangel an modernen Umsetzungsprozessen und die Absenz von effektiven begleitenden Massnahmen für die Betroffenen. Auch fehlt eine umfassende Analyse des Ist-Zustands.

Um die Situation zu verbessern sind konkrete Massnahmen nötig. Um diese zu erarbeiten, braucht es zuerst eine detaillierte Analyse der Lücken und Inkohärenzen im aktuellen System, damit möglichst konkret Abhilfe geschaffen werden kann.

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

### **Begründung**

Die gegenwärtige Praxis der Anerkennung ausländischer Diplome ist unbefriedigend. Sie ist auf Einzelfälle zugeschnitten, dauert zu lange und ist zu teuer. Sie eröffnet den Arbeitgebern den Spielraum, willkürliche Arbeitsbedingungen einzuführen. Das begünstigt Dumping und führt zur Konkurrenz zwischen ausländischen und Schweizer Arbeitnehmenden. Die zuständigen Behörden (SBFI) müssen daher eine Analyse der aktuellen Situation erstellen mit dem Ziel, anschliessend konkrete Massnahmen zur Verbesserung der Situation zu erarbeiten.



## **Antrag 16: Gewerkschaftsbund Ticino e Moesa (USS- TI)**

### **Betriebsverbot bei schweren Missbräuchen**

Der SGB fordert, dass die Arbeitsinspektorate das Recht erhalten, einen Betrieb mit sofortiger Wirkung still zu legen, wenn sie schwerwiegende Verstösse gegen das Arbeitsrecht oder gegen die Lohnbestimmungen feststellen. Die Stilllegung des Betriebes soll in Kraft bleiben, bis wieder eine befriedigende Situation hergestellt ist.

Die Delegiertenversammlung des SGB bestimmt Zeitrahmen und Modalitäten (evtl. Lancierung einer Eidg. Volksinitiative) zur Umsetzung dieses Anliegens.

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

### **Begründung**

Bereits heute sind Betriebsunterbrüche möglich bei festgestellten möglichen Verstössen gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen (z.B. ArG, UVG). Bei Lohnkontrollen im Rahmen der Bekämpfung von Dumping sind häufig kantonale Ausführungsgesetze einschlägig, wo verschiedene Lösungen möglich sind (z.B. Baustellenschliessungen).

Welche weiteren Massnahmen für welche Sachverhalte genau zu schaffen wären bzw. bereits bestehen und auf welchem gesetzgeberischen Niveau (Bund oder Kantone), verlangt einer vertieften Analyse. So auch die Frage, ob eine Lancierung einer Eidg. Volksinitiative angezeigt wäre zur Erreichung der obenerwähnten Ziele.

## **Antrag 17: Gewerkschaftsbund Ticino e Moesa (USS- TI)**

### **Einschränkung der prekären Beschäftigungen in den Betrieben**

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund fordert, dass in Betrieben mit mehr als 10 Angestellten nicht mehr als 10 Prozent des Personals mit befristeten Verträgen arbeiten oder Arbeit auf Abruf leisten können (umgerechnet auf Vollzeitstellen pro Jahr). Ausserdem verlangt der SGB eine Entschädigung des Bereitschaftsdiensts bei Arbeit auf Abruf.

#### **Begründung**

Ziel ist es zu verhindern, dass das Risiko von Schwankungen beim Arbeitsanfall, das normalerweise von den Unternehmen getragen wird, ganz auf die Angestellten abgewälzt wird. Diese werden so daran gehindert, einen für den Lebensunterhalt ausreichenden Verdienst zu erzielen. Auch gilt es zu vermeiden, dass Bestimmungen des Obligationenrechts (Einhaltung von Kündigungsfristen und anderer Rechte) und der Sozialversicherungsgesetze (Unterstellung unter das BVG/zweite Säule) umgangen werden. Schliesslich geht es darum, die Gesundheit der TemporärarbeiterInnen am Arbeitsplatz zu schützen. Eine hohe Zahl von Personen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis erhöht das Risiko von Unfällen, weil TemporärarbeiterInnen die Sicherheitsbestimmungen und die Arbeitsprozesse ungenügend kennen.

Zeitraumen und Modalitäten zur Umsetzung dieser Prinzipien (ev. Lancierung einer Eidg. Volksinitiative) bestimmt die Delegiertenversammlung des SGB.

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

#### **Begründung**

Die Einschränkung prekärer Beschäftigungen ist eines der Kernziele des SGB, seien dies befristete Verträge oder Arbeit auf Abruf etc. So hat der SGB an einer DV bereits die Entschädigung von Bereitschaftsdiensten bei Arbeit auf Abruf gefordert. Ob die vorliegend vorgeschlagene Einschränkung von 10% sinnvoll und welche Instrumente zur allgemeinen Verbesserung geeignet sind (Volksinitiative, etc.), ist vertieft zu prüfen.

## **Antrag 18: Gewerkschaftsbund Ticino e Moesa (USS- TI)**

### **Weniger Arbeit – Arbeit für alle. Für mehr Qualität bei der Arbeit**

Der Kongress des SGB entscheidet an seiner Sitzung vom 30. November und 1. Dezember in Bern, eine breite Offensive zur Verringerung der täglichen, monatlichen und jährlichen Arbeitszeit zu lancieren. Die vierte industrielle Revolution wird vermutlich viel mehr Arbeitsplätze vernichten als neu schaffen. Die Roboterisierung und die Digitalisierung der Wirtschaft sind schon im Gang. Die Intensität der Arbeit nimmt zu, sei es wegen der Komplexität der Produktionsprozesse, sei es wegen der Organisation der Arbeit. Eine Verringerung der Arbeitszeit ist daher nötig, um a) wieder eine bessere Qualität der Arbeit herzustellen, b) um zu verhindern, dass auf der einen Seite jene stehen, die mit Arbeit überlastet sind, auf der andern die Arbeitslosen.

Der SGB, in Zusammenarbeit mit den Mitgliederverbänden:

- lanciert eine breite Offensive in allen Sektoren und im ganzen Land, um die Arbeitszeit zu verkürzen, organisiert Seminare, Podiumsdiskussionen, Treffen und Versammlungen, damit die Forderung von allen mitgetragen wird.
- definiert klare Ziele, ähnlich jenen, die schon in andern Ländern gelten (Frankreich, Deutschland...);
- unterstützt die Mitgliederverbände bei der Erneuerung von Gesamtarbeitsverträgen;
- organisiert regionale und nationale Aktionen mit dem Ziel, die Arbeitszeit zu verringern, sei es auf gesetzlicher oder vertraglicher Ebene.

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

## **Antrag 19: Gewerkschaftsbund Ticino e Moesa (USS- TI)**

### **Stopp den Konkursen am Laufmeter**

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund fordert, der Praxis von Konkursen am Laufmeter sei ein Riegel zu schieben. Diese Konkurse werden durch Personen verursacht, die keine ethischen Grundsätze kennen, die die Handelsfreiheit missbrauchen und damit den Gläubigern (den ArbeitnehmerInnen, den LieferantInnen, den Sozialversicherungen und der öffentlichen Verwaltung usw.) Schaden zufügen.

Wir erinnern in diesem Zusammenhang an die Stellungnahme des SGB-Vorstandes vom 1.7.2015 zur Revision des Gesetzes über die Schuldbetreibung und den Konkurs (SchKG). Ziel dieser Gesetzesänderung war es, die Motion Hess 11.3925 umzusetzen.

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

### **Begründung**

Der SGB setzt sich seit Jahren für die strenge Umsetzung der bereits angenommenen Motion Hess 11.3925 ein, welche den missbräuchlichen Kettenkonkursen und Konkursreiterei einen Riegel vorschieben will. Dazu hat der SGB in einer Arbeitsgruppe zusammen mit Verbänden, BehördenvertreterInnen etc. konkrete Vorschläge zur Revision des SchKG und weiterer Erlasse formuliert. Das BJ hat jedoch immer noch keine konkrete Vorlage z.H. des Parlaments formuliert.

## **Antrag 20: SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals**

### **Gewinnbeteiligung auch für die Mitarbeitenden!**

Die Firmen müssen Teile der Produktivitätsgewinne aus der Digitalisierung an die Arbeitnehmenden weitergeben.

Der SGB erarbeitet ein Grundlagenpapier, das aufzeigt, in welcher Form Teile der Produktivitätsgewinne den Arbeitnehmenden zugutekommen können. Sei dies zum Beispiel in Form von Gesundheits-/Präventionsmassnahmen und Weiterbildungsangeboten oder als Einlagen in die Konten der Pensionskassen. Zudem wird eruiert, welche Messgrössen für die Beurteilung der Gewinne herangezogen werden können, wie das Reporting aussehen könnte und welcher Anteil am Gewinn als gerechtfertigt erscheint.

### **Begründung**

Von möglichen Gewinnen sollen nicht nur allfällige Aktionär/-innen, Kund/-innen etc. profitieren können, sondern auch die Mitarbeitenden der Unternehmen. Damit signalisieren die Unternehmen, dass es ihnen nicht einfach um kurzfristige Gewinnsteigerungen geht, sondern dass sie gemeinsam mit und für die Mitarbeitenden eine für alle gewinnbringende aber auch sozialverträgliche digitale Transformation der Unternehmung anstreben.

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

### **Begründung**

Produktivitätsgewinne müssen an die Mitarbeitenden weitergegeben werden. Das ist eine gewerkschaftliche Forderung der ersten Stunde. In der Regel in Form von mehr Lohn und kürzeren Arbeitszeiten. Das SGB-Sekretariat klärt bei den Verbänden ab, inwiefern neuer, zusätzlicher Handlungs- und Klärungsbedarf besteht und erarbeitet die entsprechenden Grundlagen und Empfehlungen.

## **Antrag 21: syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

### **Der Preis von Auslagerungen**

Der Kongress beschliesst:

- 1 Wir fordern Bundesbeschlüsse, resp. gesetzliche Vorgaben, die festlegen, dass
  - a) Firmen, welche in der Schweiz schliessen resp. Firmenteile auslagern, ganz resp. proportional sämtliche Unterstützungen und Vorteile der öffentlichen Hand (Subventionen, Steuervorteile, Forschungsgelder etc.) zurückzahlen müssen.
  - b) Firmen, welche auslagern, die Umweltsanierung der Gelände und Räumlichkeiten gewährleisten müssen.
  - c) Firmen Aufträge von der öffentlichen Hand nur gegen eine Arbeitsplatzgarantie bekommen.
  - d) Firmen, die öffentliche Aufträge bekommen, in der Schweiz einen namhaften Anteil ihrer Belegschaft beschäftigen (kein Verstoss gegen WTO-Regeln!).
- 2 Die Belegschaften und ihre Gewerkschaften sind in Auslagerungs-Entscheide früh einzubinden, nicht erst auf der Stufe Massenentlassung. Sie sollen dort Alternativen präsentieren dürfen. Dies setzt eine Transparenzpflicht der Firma voraus.

### **Begründung**

Auslagerungen von Diensten oder Produktionen sind oft das Produkt von kurzfristig kalkulierenden Managern. Die hohe Produktivität, die Qualität der Arbeit, der Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und der Lebensbedingungen in der Schweiz haben in den vergangenen Jahren immer wieder dazu geführt, dass Konzerne Auslagerungen rückgängig gemacht haben. Das relative hohe Lohnniveau wird in manchen Branchen von der höheren Produktivität wettgemacht.

Einerseits macht die Digitalisierung, also Automatisierung heute die Produktion von Diensten und Gütern in der Schweiz billiger. Andererseits werden durch die Digitalisierung Auslagerungen kostengünstiger und logistisch leichter. Und neue Formen indirekter Auslagerung entstehen, etwa crowdworking in internationalen Wertschöpfungsketten.

Wenn die Gewerkschaften etwas gegen Automatisierungen und Auslagerung unternehmen wollen, müssen sie verhindern, dass diese Vorgänge für das Unternehmen zu billig sind. Anders ausgedrückt: Zwischen einem Arbeitsplatz und Automatisierung resp. Auslagerung stellen wir gleich lange Spiesse her.

Gegen das interne Outsourcing wollen wir, in derselben Logik, den universellen Arbeitsvertrag durchsetzen.

Das Prinzip ist immer dasselbe: Outsourcing, Auslagerung und Automatisierung sollen möglich sein, wenn sie ökonomisch notwendig sind – aber niemals zum Zwecke des Sozialdumpings.

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

**Begründung**

Die in diesem Antrag gemachten Vorschläge können den Schutz vor Massenentlassungen verbessern. Darüber hinaus gibt es weitere Forderungen und Vorschläge. Das SGB-Sekretariat macht dazu eine Analyse und formuliert zuhanden der Gremien entsprechende Forderungen und Empfehlungen.

## **Antrag 22: VPOD**

### **Den Service public verteidigen und stärken**

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund setzt sich für einen starken Service public mit qualitativ hochstehenden Leistungen ein und verteidigt diesen gegen Abbau und Privatisierung. Die Forderung nach guten Dienstleistungen für die Nutzerinnen und Nutzer des Service public setzt auch den Einsatz für gute Anstellungsbedingungen im Service public voraus.

### **Netzwerkindustrien und Monopole gehören der Allgemeinheit**

Netzwerkindustrien (Wasser, Abwasser, Entsorgung, Energieproduktion, Strom- und Verkehrsnetze, Fernwärme, Post- und Telekommunikationsdienste usw.) stellen die Grundversorgung für alle Bewohnerinnen und Bewohner in allen Landesteilen sicher. Diese Versorgung muss flächendeckend und überall erschwinglich sein. Monopole und Monopolgewinne gehören in die öffentliche Hand. Zu den Monopolaufgaben gehören auch die Sozialversicherungen und die kantonalen Gebäudeversicherungen.

### **Demokratische Kontrolle**

Service public muss für alle da sein und muss deshalb auch in öffentlichem Eigentum bleiben. Damit dieser öffentliche Besitz auch unter demokratischer Kontrolle und Steuerung bleibt, darf er nicht privatisiert werden. Mit Ausgliederungen in Anstalten, Aktiengesellschaften, Stiftungen können öffentliche Betriebe der demokratischen Kontrolle entzogen werden. Verselbständigungen dürfen nur gemacht werden, wenn sie rechtlich zwingend sind, und es braucht dafür klare gesetzliche Grundlagen, eine transparente Wahl der Organe und eine starke politische Aufsicht. Wer mit staatlichem Geld oder Konzessionen öffentliche Aufgaben erfüllt, muss die orts- und branchenüblichen Anstellungsbedingungen einhalten und auf die Prinzipien des öffentlichen Rechts verpflichtet werden: Legalität, Gleichbehandlung, Verhältnismässigkeit, Willkürverbot.

### **Betreuung und Pflege – öffentliche Aufgabe**

Wir steuern auf eine Krise der Betreuungs- und Pflegearbeit zu. Während die Erwerbstätigkeit der Frauen zunimmt, die noch heute einen grossen Teil unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit leisten, wächst die Zahl der alten und pflegebedürftigen Menschen. Spitäler, Alters- und Pflegeheime, soziale Einrichtungen, Kitas sind unterfinanziert und stehen unter immer grösserem finanziellen Druck. Arbeit von Menschen für Menschen wird codiert, scheinbar messbar gemacht. Zeitdruck und Verknappung ruinieren die Qualität. Pflegearbeit und Betreuung dürfen nicht der Profitlogik unterstellt werden. Gute Arbeit muss gut bezahlt und entsprechend finanziert werden. Es braucht ein über die allgemeinen Steuern finanziertes, breites, qualitativ gutes öffentliches Angebot an ambulanten, teilstationären und stationären Einrichtungen in der Langzeitpflege und Betreuung und in der Kinderbetreuung.



### **Gleichbehandlung, faire Anstellungsbedingungen, Mitbestimmung, Personalgesetze**

Der Staat ist auch als Arbeitgeber zu Gleichbehandlung verpflichtet und muss vorbildliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen bieten, die über das Minimum des privaten Arbeitsrechtes hinausgehen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch einzuhalten, wenn der Staat einzelne Betriebe rechtlich verselbständigt; staatlichen Personalgesetze müssen auch für die ausgegliederten Betriebe gelten. Wer mit staatlichem Geld oder Konzessionen öffentliche Aufgaben erfüllt, muss die orts- und branchenüblichen Anstellungsbedingungen einhalten. Der Staat und seine eigenen und beauftragten Betriebe haben ihrem Personal Mitwirkungsrechte zu gewähren.

### **Service public muss finanziert werden, gegen Steuerdumping**

Ein funktionierender Service public ist Voraussetzung für Demokratie und Rechtsstaat, er ist Voraussetzung für wirtschaftliche Entwicklung und Wohlstand. Dafür braucht der Staat Geld, das er aus Steuereinnahmen schöpft, er braucht ein genügend alimentiertes Steuersystem, welches das notwendige Geld dort holt, wo es genügend hat: bei den Reichen und Superreichen mit progressiven Steuertarifen. Steuerflucht muss unterbunden und Steuerschlupflöcher müssen gestopft werden, der interkantonale und internationale Wettbewerb um Steuersenkung für Reiche und Unternehmen muss unterbunden werden.

### **Gute öffentliche Bildung und Ausbildung für alle, Bildung ist Menschenrecht**

Zugang zu guter öffentlicher Bildung ist Voraussetzung für Chancengleichheit und Demokratie, Bildung ist Menschenrecht. Der Zugang zu guter, emanzipatorischer, sozialer und inklusiver Bildung und beruflicher Ausbildung muss unabhängig vom Einkommen und unabhängig vom Aufenthaltsstatus der Eltern für alle Kinder und Jugendlichen offen sein, und auch im Erwerbsalter muss das Recht auf Weiterbildung für alle lebenslang umgesetzt werden. Die Schule muss, von Kindergarten bis zu den Hochschulen und Universitäten, vollständig öffentlich sein und muss sich am demokratischen Auftrag orientieren. Die Ökonomisierung der Bildung muss unterbunden und bekämpft werden. Im Bereich der vorschulischen und schulergänzenden Kinderbetreuung muss ein öffentlicher Ansatz gewählt werden, der Institutionen die notwendigen Mittel und den Eltern die angemessene Unterstützung, den Beschäftigten – in ihrer Mehrheit Frauen – gute Arbeits- und Anstellungsbedingungen bietet.

### **Gutes öffentliches Gesundheitswesen, nein zur Zweiklassenmedizin**

Wer krank ist oder verunfallt, hat Anspruch auf umfassende Behandlung und Pflege, unabhängig von Vermögen und Einkommen. Behandlung und Pflege sind keine Waren. Der Staat muss für alle den Zugang zu qualitativ hochstehender Gesundheitsversorgung sicherstellen. Gesundheit ist keine Ware, Patientinnen und Patienten sind keine Kunden, Gesundheitsversorgung ist kein Markt. Privatisierung und Gewinnstreben schaffen Zweiklassenmedizin, Überversorgung für die einen, Unterversorgung für die anderen und führen zu ungerechtfertigter Verteuerung des Gesundheitswesens. Eine besondere Aufgabe kommt dem Staat in der Ausbildung zu, die in den nächsten Jahren drohende Lücke von qualifiziertem Gesundheitspersonal muss abgewendet werden.

### **Recht auf Leben in Würde, soziale Dienste sichern Menschenrecht**

Wer behindert ist, chronisch krank wird, das Leben nicht auf die Reihe kriegt oder im Alter nicht mehr allein zurechtkommt, ist auf Hilfe angewiesen. Auch Menschen in Abhängigkeit haben Recht auf ein würdiges, selbstbestimmtes Leben, auf Schutz vor Willkür und Gängelung. Dafür braucht es ausreichende Leistungen der Sozialversicherungen und Rechtsansprüche auf Ergänzungsleistungen und Sozialhilfe, ausreichend finanzierte und ausgestattete ambulante und stationäre soziale Einrichtungen der öffentlichen Hand, aber keine Sozialdetektive.

### **Hoheitliche Aufgaben, Gewaltmonopol gehört dem demokratischen Staat, Kontrolle über Nationalbank**

Individuelle Grundrechte sind zentrale Voraussetzung der Demokratie, sie dürfen weder von Abstimmungsmehrheiten noch von Staatsorganen ausser Kraft gesetzt werden. Gewalt darf nur in einem kontrollierten Rahmen und im Rahmen der umstandsgerechten Verhältnismässigkeit eingesetzt werden, um gesetzliche Regeln durchzusetzen. Das Gewaltmonopol gehört dem demokratischen Staat mit strikter Gewaltentrennung. Dem Staat gehört auch die Oberaufsicht über die Nationalbank.

### **Unabhängige Informationskanäle sind Voraussetzung der Demokratie**

Demokratie setzt unabhängig informierte Staatsbürgerinnen und Staatsbürger voraus. Diese unabhängige Information ist gefährdet, wenn nur noch eine Handvoll Monopol-Medienhäuser den ganzen Pressemarkt und zunehmend die Internetinformationsportale kontrollieren. Rolle und Auftrag der öffentlich-rechtlichen SRG, in Bezug auf Radio, TV und Internet, sind so aktuell und notwendig wie je.

### **Kultur, Kunst, Breitensport: Förderung und Finanzierung**

Der Mensch lebt nicht vom Brot alleine. Kultur, Kunst, Sport gehören seit Urzeiten zum Menschsein. Weil gerade die kritischen Impulse eine moderne Gesellschaft lebendig erhalten, braucht es staatliche Förderung der Kunstausbildungen, den Zugang von Künstlerinnen und Künstlern zu guten Sozialversicherungen, Beiträge an staatliche und unabhängige Bühnen, Konzert- und Kulturhäuser, Bibliotheken, Museen, Kunst- und Kulturprojekte. Der Breitensport trägt zum Zusammenhalt der Gesellschaft bei und bedeutet aktive Gesundheitsförderung. Die Bereitstellung von Turnhallen, Sportplätzen, Schwimmbädern ist Aufgabe des Gemeinwesens.

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

### **Begründung**

Der Antrag formuliert in umfassender Weise die Positionen des SGB und seiner Mitgliederverbände zum Service public und bietet eine ausgezeichnete Orientierung.

## **Antrag 23: syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

### **Service public**

#### **Stark, zukunftsgerichtet, sozial fortschrittlich:**

#### **Die Neubegründung und Stärkung des Service public für alle**

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB setzt sich mit hoher Priorität für die Stärkung des Service public und seine umfassende Neubegründung ein.

Der öffentliche Dienst soll nicht nur den diskriminierungsfreien Zugang aller zu wichtigen Gütern und Dienstleistungen auf hohem Qualitätsniveau sichern (öffentliche Sicherheit, öffentlicher Verkehr, Versorgung mit Wasser, Energie, Information und Medien, Kommunikationsmitteln, Ökologie, Kinderbetreuung, Schule und Bildung, funktionierendes Rechtssystem, bürgerInnennahe Verwaltung, Gesundheitsversorgung, soziale Sicherheit und sichere Altersversorgung, Geldverkehr ...). Er soll die Chancengerechtigkeit sichern (Gleichstellung, gerechtes Steuersystem, Präsenz in der Fläche etc.) und die erweiterte demokratische Teilhabe organisieren. Die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst müssen massgebend für sozialen Fortschritt sein. Und die öffentliche Hand muss heute in die digitale Revolution unserer Arbeits- und Lebensformend per Gesetz und durch die Schaffung eines digitalen Service public gestaltend eingreifen.

In einer Zeit sich rasch verändernder gesellschaftlicher Verhältnisse versteht der SGB einen starken und umfassenden Service public als unabdingbare Voraussetzung für sozialen Frieden, Demokratie, und Chancengleichheit in der Schweiz. Und als Rückgrat eines breiten Non-Profit-Bereiches der Volkswirtschaft.

Folgende Prinzipien sollen dabei gelten: Der Service public ist Allgemeinbesitz, kollektives Vermögen. Er wird von den Zielen soziale, wirtschaftliche und physische Sicherheit, menschliche Entwicklung, Chancengleichheit, Solidarität und vertiefte Demokratie geleitet. Der Zugang zum öffentlichen Dienst ist ein Grundrecht. Er soll im Prinzip gratis, auf jeden Fall niederschwellig (höchstens kostendeckend) und sozial gestaltet sein. Er muss kostentransparent sein. Jeder Bereich des Service public muss der demokratischen Kontrolle unterliegen.

Konkret bedeutet dies, dass der SGB folgende Forderungen stellt:

- 1 Der Trend zum Abbau des öffentlichen Dienstes muss gebrochen werden. Der Service public wird nach klaren strategischen Zielen und den oben genannten Aufgaben und Prinzipien ausgebaut. Die Privatisierung, Teilprivatisierungen und Auslagerungen werden gestoppt und dort, wo sie schon vollzogen sind und den Service public schmälern, werden sie zurückgenommen.
- 2 Die flächendeckende Grundversorgung muss gratis oder erschwinglich sein. Im Prinzip strebt der Service public keine Gewinne an. Seine Ausgestaltung und seine Dienste an den Nutzenden unterscheiden sich deutlich von den Gewinninteressen privater Unternehmen abgesetzt und beinhalten umverteilende, solidarische Effekte. Fallen Gewinne an, werden die Gewinnunternehmen ausschliesslich für Investitionen in den Service public (Infrastruktur, verbesserte Leistung, Ausbildung des Personals oder Nutzenden etc.) verwendet.

- 3 Es wird ein digitaler Service public geschaffen. Der garantiert nicht nur die technische Grundversorgung (Netze etc.), sondern stellt der Allgemeinheit auch Applikationen und Datenzugänge zur Verfügung. Er sorgt für Datensicherheit und Datenhoheit der Einzelnen. Im Sinne einer digitalen Allmende fördert und garantiert er Dienste digitalen Allgemeinbesitzes (öffentliche Archive, Gemeinschaftsdienste wie Wikipedia etc.), vermittelt Opensource-Daten und Opensoftware, Commons-Lizenzen etc. Er bindet die Nutzenden in eine echte Mitgestaltung des digitalen Service public ein und gibt lizenzfrei Einblick in Daten und Datenlösungen. Schliesslich bekämpft er Missbräuche und sorgt für die medienökologische Sensibilisierung.
- 4 Im Service public müssen Löhne, Vertragsformen und Arbeitsbedingungen gelten, die soziale Massstäbe für die Schweiz setzen. Lohndumping durch Auslagerungen, Subunternehmer und Billiganbieter wird unterbunden.
- 5 Die Managementformen des New Public Management, die den Zielen Gleichheit, offener Zugang für alle überall im Land, Integrität, Solidarität und volkswirtschaftlicher Nutzen entgegenlaufen, müssen reformiert werden. Wir streben die vertiefte demokratische Kontrolle des öffentlichen Dienstes, eine neue Ethik und Wertschätzung des Service public an.

### **Begründung**

Die Beschreibung der Aufgaben des Service public (Grundversorgung, Infrastruktur, Zugang zu Bildung, Sicherheit etc.) fassen, genau wie die Vorgaben in Verfassung und Gesetz, seine grundsätzliche Bedeutung nur der Spur nach. In einer Gesellschaft, in der ein sehr kleiner Teil der Bevölkerung das Kapital, die Produktionsmittel und die Macht über Arbeit und Auskommen der Mehrheit hält, ist der öffentliche Dienst mehr als ein Korrektiv: Er ist die Allmend, der gemeinsame Besitz. Und er verfolgt, ist er richtig gebaut, das Allgemeininteresse.

Die Märkte werden von privaten Gewinninteressen gesteuert. Wer bezahlen kann, ist dabei. Der öffentliche Dienst aber soll den Zugang nicht nur zur Grundversorgung, sondern zu vielen Ressourcen und Dienstleistungen garantieren, die eine Entfaltung von individuellen und kollektiven Lebensentwürfen möglich machen. Eine Gesellschaft ohne ausgebauten Service public zerfällt sehr schnell.

Darum ist der Service public auch kein Gadget von linken Sozialpolitikern, an dem man ein bisschen herumschnipseln und raushauen kann. Er ist ein Pfeiler des Gesellschaftsvertrages, in seinen solidarischen und rückverteilenden Effekten. Also von Demokratie und sozialem Frieden. An der Qualität des Service public misst sich, wie zivilisiert eine Gesellschaft ist.

Darüber hinaus ist der öffentliche Dienst mit Hunderttausenden von Arbeitsplätzen und meist halbwegs korrekten Arbeitsbedingungen ein zentraler Bereich der Schweizer Volkswirtschaft, um ein x-faches bedeutungsvoller etwa als der gesamte Banken- und Finanzsektor. Ausserdem ein Standortfaktor und für die KMU eine Lebensgrundlage. Doch selbst Konzerne ziehen aus dem Service public milliardenschwere Vorteile.

Dennoch steht der Service public unter Dauerbeschuss. Befeuert wird diese Debatte von einer Offensive des Finanzsektors, der grossen Aktionäre und der bürgerlichen Politiker. Das Schleifen des Service public ist der Kern des neoliberalen Projektes. Bei ihrem Angriff geht es um drei Dinge: Sie wollen sich die rentablen Teile des Service public durch Privatisierungen und «Liberalisierungen» herauschneiden. Weiter wollen sie durch Kaputtsparen von öffentlichen Diensten und sozialen Versicherungen sie die Bevölkerung zwingen, diese abnehmenden Leistungen und Sicherheiten der öffentlichen Hand privat teuer zu kaufen (die AHV ist dafür ein eklatantes Beispiel). Und schliesslich wollen sie die sozial ausgleichende Rolle der öffentlichen Hand zurückdrängen.

Der gesamte Service public ist heute hohem Spardruck ausgesetzt. Leistungen werden abgebaut. Mit der finanziellen Lage der öffentlichen Hand lassen sich Sparwahn und Abbau nicht begründen. Vielmehr geht es den Sparpolitikerinnen und Sparpolitikern um die oben erwähnten Ziele und darum, Raum für weitere Steuersenkungen für Unternehmen und Reiche zu schaffen. Sie bedienen sich dabei einer simplen Mechanik: Sind die Budgets von Kantonen und Eidgenossenschaft erst einmal zusammengespart, lässt sich ein weiterer Abbau des Service public als unausweichlich darstellen. Dass dabei die Leistungen des Service public schwächer werden, ist dann wiederum Anlass für eine weitergehende Kritik am öffentlichen Dienst. Er steht unter Dauerverdacht, zu teuer und zu wenig effizient zu sein. Tatsächlich aber zeigen etwa die bundesnahen Betriebe und Vergleiche mit dem Ausland, dass der Service public bei Bahn, öffentlichem Nahverkehr, Stromversorgung, Wasserversorgung, Telekommunikation, Post, Bildung besser und zuverlässiger, flächendeckender und erschwinglicher funktioniert als die privatisierten Dienstleistungen in einigen EU-Staaten. Darum genießt hier der Service public in der Bevölkerung starken Rückhalt.

Gegen wiederholte klare Voten der Bevölkerung werden der Abbau und die Deregulierung weiter vorangetrieben. Rasant. Nicht nur bei jenen wichtigen Teilen des Service public, die gar nicht über Markt und Profit geleistet werden könnten, etwa im Sozialbereich, in der Grundbildung oder in den allgemeinen Verwaltungsdienstleistungen.

Dieser Trend zum Abbau muss gebrochen werden. Die öffentlichen Unternehmen brauchen neue, klare strategische Vorgaben. Weg von der Gewinnorientierung, hin zum dynamischen Ausbau der Dienstleistungen. Der öffentliche Dienst ist das wahrscheinlich stärkste Instrument der Politik zur Gestaltung einer modernen und sozial sicheren Schweiz.

### **Digitale Herausforderung**

Die Digitalisierung ist nicht bloss eine Technik oder ein neuer Wirtschaftssektor – sie verändert die Formen, wie wir produzieren, arbeiten, konsumieren, reisen, zusammenleben. Und wie die Demokratie funktioniert.

Diese industrielle Revolution bietet enorme Chancen, kürzer zu arbeiten, besser zu arbeiten, gemeinschaftlicher zu arbeiten, Zeit für Bildung und Entfaltung zu gewinnen, neue Formen kollektiver Entscheidungsfindung zu proben, ökologischer zu leben etc. Die Crux ist nur, dass die öffentliche Hand das Feld bisher den Konzernen überlässt. Diese nutzen die Technik für die Uberisierung, Plattformökonomie, Arbeitsplatzabbau, Entgrenzung der Arbeitszeit, Prekarisierung der Arbeitsverträge, eine ungeheure, nie gekannte Kapitalkonzentration.

Wollen wir hingegen die soziale Digitalisierung durchsetzen, können wir mit neuartigen GAV zwar einiges erreichen, sind aber auch auf die regulierende öffentliche Hand angewiesen. Wir müssen sie und unsere Forderung nach einem digitalen Service public ins Zentrum der Auseinandersetzung rücken.

## **NPM**

Mit einigen zentralen Praktiken des New Public Management muss gebrochen werden. Das NPM ist im Kern an seiner neoliberalen Doktrin gescheitert. Die eingeführten Marktmechanismen und die NPM-Effizienzhuberei haben entscheidende Funktionen des öffentlichen Dienstes wie den Zugang für alle, die Gleichheit vor der öffentlichen Hand, die Integrität, die Qualität der Dienste und sogar die volkswirtschaftlichen Vorteile des klassischen Service public beschädigt und zerstört.

Das betrifft zum einen die inneren Mechanismen und Arbeitsformen (Arbeitsbedingungen) der Betriebe und Verwaltungseinheiten der öffentlichen Hand in Gemeinde, Kanton und Bund. Und äussert sich zum anderen in Dienstleistungsabbau, Stellenabbau, massiven schleichenden Privatisierungen (etwa durch Public Private Partnership), Auslagerungen, Quersubventionierungen, Substanzzerstörung durch Gewinnabführungen.

Unsere Aufgabe ist es, eine neue Doktrin und eine neue Ethik des Service public zu formulieren und durchzusetzen.

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

## **Begründung**

Die grundsätzlichen Überlegungen im Antrag werden unterstützt. Die Forderung der Rücknahme von Auslagerungen betrifft vor allem Service public Betriebe und Institutionen auf kantonaler und kommunaler Ebene und muss im Einzelfall geprüft werden.

## **Antrag 24: Gewerkschaftsbund Ticino e Moesa (USS- TI)**

### **Wiederherstellung der Regiebetriebe des Bundes**

Der SGB stellt an seinem Kongress vom 30. November und 1. Dezember 2018 in Bern fest, dass sich die Lage der einstigen Regiebetriebe des Bundes verschlechtert hat, sowohl bezüglich der Dienstleistungen für das BürgerInnen als auch bezüglich der Arbeitsbedingungen für die Angestellten. Der SGB fordert, dass diese Betriebe wieder vollumfänglich zu Bundesbetrieben werden. Wo Eigentumsrechte ganz oder teilweise an Private übertragen wurden, ist der öffentliche Besitz wiederherzustellen. Auch sollen die einstigen Zielsetzungen wiederbelebt werden. Der Dienst am Bürger muss wieder zentral sein, Profitstreben sowie für die Privatwirtschaft typische Aktivitäten und Arbeitsformen sind aufzugeben.

Um diese Ziele zu erreichen, lanciert der SGB drei parallele Volksinitiativen betreffend die Post, die Swisscom und die SBB (allenfalls auch eine einzige Initiative, falls dies technisch möglich ist). Diese Initiativen müssen bis spätestens Ende 2019 lanciert werden.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Ablehnung.***

### **Begründung**

Der SGB Vorstand teilt die Einschätzung der Antragstellerin, dass bei den bundesnahen Unternehmen Dienstleistungen abgebaut wurden und sich die Arbeitsbedingungen verschlechtert haben. SBB und Post gehören zu 100% dem Bund, die Swisscom zu 51%. Die Besitzverhältnisse sollen so bleiben. Die Öffentliche Hand muss bestimmen können. Eine Rückführung dieser Unternehmen in die Bundesverwaltung ist jedoch nicht zielführend, da die bürgerliche Mehrheitspolitik den Service public weiter abbauen will. Und im Fall der Swisscom ist ein Rückkauf der Minderheitsaktien nicht realisierbar, ohne dass andere, wichtige Service public Bereiche des Bundes massiv gekürzt würden. Die Service public-Gewerkschaften des SGB setzen sich stattdessen gegen die Verschlechterungen in den Unternehmen mit Kampfmassnahmen und Aktionen ein. Qualitativ gute Gesamtarbeitsverträge sind eine der Kernaufgaben der Gewerkschaften um das Niveau der Arbeitsbedingungen in den betreffenden Branchen hochzuhalten.

## Antrag 25: SGB-Frauenkommission

### Leitantrag SGB-Frauenkongress: Unsere Zeit ist mehr wert!

Die Arbeit des SGB und die Beschlüsse seiner Gremien nehmen besondere Rücksicht auf die Erwerbsbiografien und Lebensumstände von Frauen und zielen darauf ab, die Forderungen und Erkenntnisse aus dem Kongresspapier der SGB-Frauen vom 19. und 20. Januar 2018 (vgl. SGB-Dossier 128 vom August 2018) umzusetzen. Die potenziellen Auswirkungen für Frauen werden bei allen Entscheidungen und Massnahmen des SGB und seiner Gremien überprüft. Im Mittelpunkt dieser Arbeit stehen insbesondere folgende Bereiche:

- **Lohngleichheit:** Zur Verhinderung von Lohndiskriminierung braucht es Lohntransparenz durch Lohnanalysen, staatliche Kontrollen, eine Behörde mit Sanktionsmöglichkeiten sowie die Mitsprache der Gewerkschaften. Die Arbeit von Frauen, insb. typische Frauenberufe, muss aufgewertet werden und die unbezahlte Care-Arbeit muss als Arbeitserfahrung anerkannt werden.
- **Arbeitszeit:** Die Arbeitszeiten müssen planbar und verlässlich sein. Mittelfristig muss die Erwerbsarbeitszeit für alle auf 30 bis 35 Stunden pro Woche gesenkt werden bei vollem Lohnausgleich für tiefe Einkommen. Es braucht einen Ausbau der bezahlten Urlaube für Betreuung und Pflege (Elternschaft, Angehörigenpflege usw.) mit Arbeitsplatzgarantie.
- **Prekäre Arbeitsverhältnisse:** Ausländische Diplome und ausserberufliche Qualifikationen sind anzuerkennen. In Betreuung und Pflege braucht es gute Arbeitsbedingungen und Löhne. Die Arbeit in Privathaushalten gehört dem Arbeitsgesetz unterstellt. Pflege und Betreuung von Kranken, Kindern und Betagten muss steuerfinanziert allen zur Verfügung stehen.
- **Digitalisierung:** Es braucht Massnahmen, um Frauen für den Wandel zu qualifizieren. Aus- und Weiterbildungen müssen den Frauen genauso zugutekommen wie den Männern. Es braucht gesetzliche Rahmenbedingungen und Schutzmassnahmen, um die Risiken der permanenten Erreichbarkeit zu minimieren.
- **Sozialversicherungen:** Diese müssen die Erwerbsbiographien der Frauen berücksichtigen und ohne eine Erhöhung des Frauenrentenalters gesichert werden können. Der Begriff der Arbeit muss erweitert werden und nicht entlohnte Arbeit muss rechtsanspruchsbildend in den Sozialversicherungen sein.

### Begründung

Die Unterbewertung von Frauen, ihrer Arbeit und ihrer Zeit ist ein massives gesellschaftliches Problem, das einer echten Gleichstellung der Geschlechter im Weg steht. Frauen investieren mehr Zeit in die unbezahlte (Care-)Arbeit als Männer und erhalten für die bezahlte Arbeit weniger Lohn. Dabei ist es gerade die traditionell weibliche Care-Arbeit, die Wirtschaft und Gesellschaft am Laufen hält. Den Frauen fehlt nicht nur das Einkommen für die Zeit, die sie un- und unterbezahlt arbeiten, die Einkommenslücken schlagen sich auch in der Altersvorsorge nieder: 500'000 Frauen können sich im Alter nur auf die AHV verlassen, die bekanntlich entgegen des Verfassungsauftrags das Existenzminimum nicht deckt.



Die Zeit, die Frauen in Arbeit investieren, muss ihnen ein gutes Leben – auch im Alter – ermöglichen. Wir fordern deshalb neue Ideen und Ansätze für die Organisation der bezahlten und der unbezahlten Arbeit jenseits einer liberalen Wirtschaftslogik. Die bezahlte Arbeit der Frauen muss aufgewertet werden – insbesondere diejenige, die unter prekären Bedingungen stattfindet. Und sie muss angemessen in den Sozialversicherungen Niederschlag finden. Arbeitszeiten müssen neu geregelt werden, damit Frauen und Männer Zeit für Care-Arbeit und ausserberufliches Engagement haben. Denn unsere Zeit ist mehr wert!

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

### **Begründung**

Die Forderungen sind allesamt nicht neu, jedoch im aktuellen politischen Klima schwierig umzusetzen. So hat der Kongress 2010 ein Manifest der SGB-Frauenkommission angenommen, das u.a. eine Arbeitszeitverkürzung fordert. Für den Kongress 14 haben die SGB-Frauen die Forderung mit 30 – 35 Stunden beziffert, auch dieser Antrag wurde angenommen. Der SGB setzt sich kontinuierlich für Verbesserungen hinsichtlich der Arbeitszeit ein, auch wenn das Ziel 30 – 35-Stundenwoche zurzeit nicht umsetzbar ist. Ebenso setzt sich der SGB für die Lohngleichheit, bessere Chancen in den Sozialversicherungen, bessere Arbeitsbedingungen gerade in prekären Arbeitsverhältnissen usw. ein. Die Forderungen der SGB-Frauen sollten deshalb als Leitlinien der SGB-Arbeit angenommen werden.

## **Antrag 26: SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals**

### **Boni müssen weg zugunsten der Lohngleichheit**

Der SGB setzt sich seit jeher ein für eine faire Bezahlung der Arbeit sowie ein ethischer Umgang mit Geld und kämpft darum für die Lohngleichheit in der Schweiz.

Der SGB setzt sich dafür ein, dass Bonussysteme abgeschafft werden und damit die Lohngleichheit finanziert wird.

### **Begründung**

Bonussysteme in Unternehmungen schaffen falsche Anreize. Sie können zu Machtmissbrauch führen. Die „Managermentalität“ begünstigt ein Unrechtsbewusstsein. Es führt zur Annahme, dass Boni in jedem Fall einen Bestandteil der Entlohnung sind, nicht nur in der Geschäftsleitung. Führung ist eine Dienstleistung!

Eine Belohnung für kurzfristige Optimierung führt oft zu unsinnigen, nicht nachhaltigen Umstrukturierungen.

Eine Bemessung für Teamleistung kann nicht als Anreiz für Boni sein, die Messung einer Einzelleistung einer Arbeitnehmerin, eines Arbeitnehmers ist willkürlich, die Teamleistung geht verloren.

Durch Boni entstehen Inseln, in denen jeder/jede versucht, den eigenen persönlichen Bereich zu optimieren. Die Möglichkeit, als AktionärIn, Pensionskassenbeirat ein Unternehmen dahingehend zu beeinflussen, dass die Boni abgeschafft werden, ist begrenzt. Trotzdem muss ein Umdenken angestossen werden. Das frei gewordene Firmenkapital soll dazu eingesetzt werden die Mindestlöhne anzuheben und Lohngleichheit zu gewährleisten.

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

## **Antrag 27: VPOD**

### **Kommunale/regionale Bünde**

Den Gewerkschaftssektionen ist es freizustellen, ob sie sich einem kommunalen oder regionalen Gewerkschaftsbund anschliessen.

### **Begründung**

Lokale und regionale Bünde gibt es nur noch in wenigen Kantonen. Die meisten Verbände beteiligen sich kaum an Versammlungen und Vorständen der lokalen/regionalen Bünde. So entstehen Zufallsmehrheiten oder Mehrheiten eines einzelnen Verbandes, der seine Verbandsposition gegen andere Verbände durchsetzen und dann als Bund in lokalen Abstimmungen und Wahlen gegen Positionen anderer Verbände antreten kann.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Ablehnung.***

### **Begründung**

Die Statuten des SGB äussern sich nicht zu kommunalen Gewerkschaftsbünden, sehr wohl aber zu regionalen Gewerkschaftsbünden. In sprachlichen Minderheitsregionen können regionale Strukturen geschaffen werden, die den kantonalen Gewerkschaftsbünden in ihren Beziehungen zum SGB gleichgestellt sind (Art. 20 Abs. 5). Die kantonalen Gewerkschaftsbünde haben weiter die Möglichkeit, auch in Wirtschaftszentren solch regionale Strukturen zu schaffen. Die Mitgliedschaft in einem vom Vorstand SGB anerkannten regionalen Gewerkschaftsbund ist obligatorisch (Art. 27). Der Antrag würde die Arbeit bestehender regionaler Bünde bedrohen, weshalb der Vorstand eine solche Statutenänderung ablehnt.

## **Antrag 28: Gewerkschaftsbund Ticino e Moesa (USS- TI)**

### **Für gerechte Arbeitsverträge**

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund fordert, — die SGB-Delegiertenversammlung entscheidet über Zeitrahmen und Modalitäten (ev. Lancierung einer Eidg. Volksinitiative) – dass zum Schutz der ArbeitnehmerInnen Arbeitsverträge folgende Grundsätze respektieren müssen.

- a. Der Arbeitsvertrag muss schriftlich abgefasst werden.
- b. Der Arbeitgeber muss einen Lohn bezahlen, der es dem/der ArbeitnehmerIn erlaubt, das in der Schweiz zum Leben erforderliche Existenzminimum zu erreichen.
- c. Praktika müssen restriktiv definiert werden. Sie müssen dem/der ArbeitnehmerIn erlauben, ein staatlich anerkanntes Diplom zu erwerben. Praktika müssen dem Arbeitsinspektorat gemeldet und die Spesen rückvergütet werden.
- d. Der Lohn muss in Schweizer Franken festgelegt und ausbezahlt werden.
- e. Der Lohn darf nicht bar ausbezahlt werden. Lohnvorschüsse in bar, die den Betrag von Fr. 500.- pro Monat übersteigen, sind unzulässig.
- f. Eine Kündigung des Arbeitsvertrags muss schriftlich begründet werden.

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

### **Begründung**

Es werden im Antrag eine Reihe komplexer arbeitsrechtlicher, bildungspolitischer und wirtschaftlicher (Mindestlohn) Forderungen gestellt, bei denen die Einheit der Materie nicht ohne weiteres gegeben ist, auch wenn es i.w.S. um Arbeitsverträge geht. Verschiedene Fragen bedürfen der vertieften Abklärungen, insbesondere angesichts der heute bereits bestehenden Praxis der Gerichte (z.B. Schriftlichkeit der Kündigung ist gerichtlich vorgesehen) und der Entwicklung ebendieser.

Hierfür wird der SGB analysieren, welche Instrumente am geeignetsten sind zur Erreichung der gestellten Forderungen, die materiell zu unterstützen sind.

## **Antrag 29: VPOD**

### **Burn-out als Berufskrankheit anerkennen!**

Untersuchungen über die Arbeitsbedingungen in der Schweiz zeigen beunruhigende Resultate. Stress und Überarbeitung haben in den letzten Jahren zugenommen. Das wirkt sich auf die physische und psychische Gesundheit der Angestellten aus. Insbesondere das Risiko von Erschöpfungskrankheiten (Burn-out) hat zugenommen. Stressbedingte Krankheiten, wie zum Beispiel Burnout, gelten aber nicht als Berufskrankheiten im Sinne des UVG. Eine Anerkennung durch die Unfallversicherung würde bedeuten, dass betroffene Personen besser betreut wären, sie würde die Wiedereingliederung fördern und die Prävention erleichtern. Der SGB hat sich klar für eine Anerkennung von Burn-out als Berufskrankheit ausgesprochen und verfolgt das Thema eng.

2015 ist der Bundesrat in Beantwortung einer Interpellation von Didier Berberat zum Schluss gekommen, dass die aktuellen Massnahmen zur Vorbeugung ausreichend seien und dass es nicht angezeigt sei, Burn-out in die Liste der Berufskrankheiten aufzunehmen. Wir sind der Auffassung, dass der Bundesrat die Bedeutung und die Dringlichkeit des Problems unterschätzt und die berufliche Erschöpfung nicht ernst genug nimmt.

Wir fordern daher den SGB auf, seine Anstrengungen zur Aufnahme von Burn-out in die Liste der Berufskrankheiten weiterzuführen und zu verstärken.

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

### **Begründung**

Der SGB setzt sich im Rahmen einer Arbeitsgruppe des BAG, welche auf seinen Vorschlag hin eingerichtet wurde, für eine Anpassung der UVG-Liste der Berufskrankheiten und der Integration des Burn-outs ein.

Eventualiter ist die vorherige Aufnahme des verwandten Krankheitsbildes Post-Traumatic-Stress-Disorder PTSD (Posttraumatische Belastungsstörung), welches v.a. Care-, Gesundheits- und Sicherheitsberufe betrifft, zu pushen.

## **Antrag 30: syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

### **Das Recht auf Abschalten**

- 1 Im Arbeitsrecht muss ein Recht auf Abschalten eingeschrieben werden, etwa eine internetfreie Zeit.
- 2 Die zeitliche Verfügbarkeit wird explizit als Qualifikationskriterium ausgeschlossen.
- 3 Der SGB prüft eine Sensibilisierungskampagne über die Gefahren entgrenzter Arbeitszeit.
- 4 Der SGB führt über seine Branchengewerkschaften Gespräche mit Arbeitgebern über die kommunikationsfreie Zeit und weist jenen Unternehmen, die sich dazu verpflichten, ein Label als zeitfreundliches Unternehmen zu.

### **Begründung**

Der digitale Umbau trägt in sich die Gefahr einer starken Verlängerung der Arbeitszeiten, ihrer Entgrenzung. Das ist gefährlich für die Gesundheit, betrieblich unnötig, ökonomisch ineffizient und gesellschaftlich zerstörerisch.

Einige Konzerne haben die Gefahren und die schlechte Effizienz erkannt und kämpfen gegen den grassierenden Präsentismus. Sie stellen ihre ausgehenden Mailserver abends ab.

Andere Unternehmen neigen dazu, die Verfügbarkeit der Arbeitenden auszudehnen. Viele Arbeitende bieten dazu Hand, konsultieren auch in der Nacht Mails und SMS und andere Kommunikationsdienste.

Arbeitsfreie Zeit ist ein hart erkämpftes Menschenrecht. Das gilt nicht nur für die offizielle Arbeitszeit, sondern auch für die graue Arbeitszeit, die schleichende Verfügbarkeit.

Wir wollen die Arbeitszeit streng geregelt wissen und fordern ihre generelle Verkürzung. Um der grauen Arbeitszeit zu begegnen, setzen wir statt auf Verbote auf ein Recht auf Abschalten. Wir wollen niemandem vorschreiben, wie er seine Freizeit zu gestalten hat. Aber: Niemand darf zur Verfügbarkeit über die Arbeitszeit hinaus gezwungen werden. Sie darf auch kein Qualifikationskriterium sein.

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

### **Begründung**

Das Recht auf Abschalten, also Ruhezeiten, in denen Arbeitnehmende auch nicht digital auf Abruf zur Verfügung stehen müssen, ist im heutigen Arbeitsrecht geregelt, inklusive allfälligen Pflichten zur Bezahlung von Pikett, falls solches mittels digitaler Kommunikation vorliegt. Ob dazu noch eine explizite Regelung in einem bestehenden Gesetz (zu denken ist an das ArG) zu verankern ist, muss analysiert werden.

Inwiefern der SGB Arbeitgebern ein Label vergeben soll, ist mit den Branchengewerkschaften vertieft zu diskutieren.

## **Antrag 31: syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

### **Arbeitszeit**

- 1 Der SGB setzt sich dafür ein, die Deregulierung der gesetzlichen Arbeitszeit, die Lockerung der Arbeitszeitkontrolle und entgrenzte Arbeit für sämtliche Formen von Verträgen zu verhindern.
- 2 Der SGB prüft Schritte gegen die Deregulierung der Arbeitszeit und erarbeitet mit den Branchengewerkschaften Strategien.
- 3 Der SGB macht eine allgemeine Reduktion der Arbeitszeit zum politischen Thema. Dabei sollen diverse Modelle geprüft und Strategien erarbeitet werden.
- 4 Arbeitszeitverkürzungen sind Thema aller künftigen Gesamtarbeitsvertrags-Verhandlungen.
- 5 Teilzeitarbeit wird der Vollzeitarbeit gleichgestellt.

### **Begründung**

Der Grossangriff der Arbeitgeberverbände auf die Begrenzung der Arbeitszeit läuft. Er wird über eine Deregulierung des Arbeitsgesetzes und über die Lockerung respektive Aufhebung der Arbeitszeitkontrolle geführt.

Geschützte Freizeit ist ein Menschenrecht und eine der zentralen Errungenschaften der Gewerkschaftsbewegung.

Eine Verlängerung oder eine Entgrenzung der Arbeitszeit hätte sozial, wirtschaftlich und gesundheitlich verheerende Auswirkungen. Das zeigen zahlreiche neuere Studien. Gemäss der neuesten, australischen Studie sind schon 40 Wochenstunden gesundheitsschädigend. Die durchschnittliche reale Arbeitszeit in der Schweiz nimmt seit Jahren zu und liegt schon deutlich über 40 Wochenstunden.

Völlig unverständlich ist der Versuch der Digitalisierer, die Arbeitszeit zu entgrenzen, um sie erheblich zu verlängern, auf 48 und mehr Stunden. Gleichzeitig sagen sie, das Arbeitsvolumen werde durch die digitale Transformation stark zurückgehen. Offenbar wollen sich die Arbeitgeber die digitale Transformation durch Gratis-Mehrarbeit der Arbeitenden finanzieren. Wer mehr arbeitet, betreibt die Abschaffung des eigenen Arbeitsplatzes.

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

## **Antrag 32: syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

### **Home-Office regeln**

Der SGB zusammen mit den Branchengewerkschaften erarbeitet Eckwerte für eine Regelung des Home-Office.

### **Begründung**

Heimarbeitende, das zeigt gerade wieder eine neue Studie der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, geniessen einige Vorteile, sind aber auch besonderen Gefahren ausgesetzt.

Gefahren wie die vertragliche Unsicherheit, die Arbeit auf Abruf, völlig entgrenzte Arbeitszeiten etc. werden durch einen universellen Arbeitsvertrag («Recht auf Arbeit»), wie wir ihn fordern, eingedämmt.

Darüber hinaus müssen weitere Risiken der Heimarbeit gesetzlich beschränkt werden. So geht es etwa darum

- den Gesundheitsschutz bei Telearbeit sicherzustellen
- sämtliche Sozialversicherungsleistungen zu garantieren
- die Belastung der Mitbewohnenden zu verhindern
- die Arbeitszeitkontrolle (Apps etc.) zu gewährleisten
- Ruhezeiten und Ferien zu verankern
- keine Kostenüberwälzung vom Unternehmen auf die Heimarbeitenden zuzulassen
- den digitalen Taylorismus den gleichen Einschränkungen wie bei den Festangestellten zu unterstellen
- den Datenschutz der Heimarbeitenden zu sichern.

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



## **Antrag 33: syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

### **Digitaler Taylorismus**

- 1 Die Regulierung des digitalen Taylorismus muss künftig Gegenstand sämtlicher Gesamtarbeitsverträge werden.
- 2 Die Arbeitgeber müssen jede Form von digitaler Kontrolle und Steuerung der Arbeit vor deren Einsatz den Vertretern des Personals und den Sozialpartnern offenlegen.
- 3 Es dürfen keine Massnahmen digitaler Steuerung und Kontrolle ohne die Zustimmung der Personalvertretung und der Sozialpartner eingesetzt werden.
- 4 Jede Verknüpfung von Datensätzen über eine Person oder eine Personengruppe löst eine automatische Meldepflicht aus.
- 5 Jede und jeder Beschäftigte hat jederzeit ein Recht auf Einsicht in alle über sie oder ihn gesammelten Daten. Diese Daten dürfen nicht an Dritte weitergegeben oder verkauft werden. Der oder die Beschäftigte bleibt rechtlich BesitzerIn über die Daten. Sie/er kann jederzeit deren Löschung verlangen.
- 6 Werden solche Daten für die Qualifikation des/der Beschäftigten verwendet, hat der Arbeitgeber die Pflicht, dies dem/der Betroffenen zu melden.
- 7 Die digitale Überwachung und Steuerung am Arbeitsplatz muss gesetzlich geregelt, also eingegrenzt werden.

### **Begründung**

Die Unternehmen haben damit begonnen, neue digitale Instrumente zur Kontrolle und zur Steuerung unserer Arbeit einzusetzen, etwa die physiologische Datenerfassung. In der Management-Welt wird dieser Digitale Taylorismus genannt.

Dazu gehören Vorgänge wie Kommunikationskontrolle, Leistungskontrolle, Emotionskontrolle und -Steuerung (über Sprachanalyse, Iris-Analyse, Gesten-Analyse etc.), automatisierte Eingriffe in die Arbeit und vieles mehr.

Immer mehr Konzerne verwenden diese Techniken intensiv. In vielen aktuellen Software-Programmen sind sie schon vor-eingebaut. Es geht immer darum, aus den Angestellten das Letzte heraus-zuholen.

Die Folgen sind unter anderem:

- Verlust über die Kontrolle der eigenen Arbeit
- Erhöhter Stress mit seinen gesundheitlichen Folgen
- Intransparenz der Arbeitsvorgänge und der Leistungsbewertung (Lohnverlust)
- Isolierung und Desolidarisierung der Arbeitenden.
- Ein Kernproblem dabei ist, dass diese Techniken ohne das Wissen der Arbeitenden, also heimlich eingesetzt werden können.

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

**Begründung**

Der SGB setzt sich im Rahmen der Totalrevision des DSG sowie der Verordnungen und Materialien der zuständigen Überwachungsbehörden dafür ein, dass die Forderungen umgesetzt werden. Zu analysieren ist, welche Praktiken bereits unter dem geltenden Recht eigentlich verboten sind, aber dennoch praktiziert werden, und damit geltendes Recht nicht umgesetzt wird.

## **Antrag 34: SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals**

### **Aus-, Um- und Weiterbildung – ein Leben lang**

Unternehmen müssen ihre Mitarbeitenden auf die immer schneller ändernden und wachsenden Anforderungen in ihrem Beruf vorbereiten, indem sie diese frühzeitig aus-, um- oder weiterbilden.

Der SGB zeigt in einem Grundlagenpapier auf, wie ein Recht auf lebenslange Aus-, Um- und Weiterbildung und die Erhöhung der generellen Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden sichergestellt und finanziert werden kann und leitet daraus ein mögliches Massnahmenpaket ab.

### **Begründung**

Die Zeiten, als man als Lernende in ein Unternehmen eintrat und diesem bis zu seiner Pensionierung treu blieb, gehören längst der Vergangenheit an. Dies hängt auch damit zusammen, dass sich Berufsbilder mit rasanter Geschwindigkeit verändern oder gar verschwinden. Mit dem Massnahmenpaket soll sichergestellt werden, dass die Unternehmen die Herausforderung frühzeitig und mit ihrem bestehenden Personal angehen, anstatt dieses wegen mangelnder Qualifikation einfach zu entlassen.

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

### **Begründung**

Forderungen analog zum Antrag der Jugendkommission für einen Bildungsurlaub und eine Standortbestimmung.

## **Antrag 35: Gewerkschaftsbund Bern**

### **Berufspasserelle 4.0 als Vorbild für Ausbildung im digitalen Zeitalter fördern**

Der SGB fördert die Idee der Berufspasserelle 4.0.

- 1 Er unterstützt die Verbände bei der Erarbeitung und Implementierung von analogen Modellen in ihren Branchen, insbesondere bei den öffentlichen Unternehmen und bei den öffentlichen Verwaltungen.
- 2 Er setzt sich ein für eine gute politische Verankerung und eine finanzielle Sicherung der Berufspasserelle 4.0 und analoger Modelle.
- 3 Er macht dies zu einem prioritären Geschäft in den kommenden vier Jahren.
- 4 Er informiert den Kongress 2022 über die erzielten Resultate.

#### **Begründung**

Die Digitalisierung verändert die Berufswelt massiv. Traditionellen Berufsbilder gehen verloren, neue Fähigkeiten sind gesucht. Für viele Menschen im Berufsleben ist die Anpassung an die veränderten Verhältnisse nicht einfach. Betriebsinterne Kurse und persönliche Weiterbildungen reichen oft nicht aus, um sich auf völlig neue Berufsfelder auszurichten. Die Menschen müssen sich diese Fertigkeiten konzentriert in einer berufsbegleitenden Ausbildung erarbeiten können. Dies bedeutet jedoch beträchtliche finanzielle Einbussen bei gleichzeitig anhaltenden Verpflichtungen (Kinder, Eigenheim etc.).

Um die verschiedenen Anforderungen vereinbaren zu können hat der Sektor Industrie der Unia das Modell Berufspasserelle 4.0 entwickelt und im GAV der MEM-Industrie verankert. Im Mittelpunkt steht eine berufsbegleitende Ausbildung, die sich am dualen Berufsbildungssystem orientiert und mit einem anerkannten Diplom auf Ebene Berufsbildung, höhere Berufsbildung oder Fachhochschule abgeschlossen wird. Während der Ausbildung gilt ein Kündigungsschutz analog dem Lehrvertrag und nach der Ausbildung ist eine Anschlusslösung gewährleistet. Die Anschubfinanzierung der Berufspasserelle 4.0 wird mitunter durch einen sozialpartnerschaftlichen Fonds geleistet.

Das wegweisende Modell soll auf alle Berufsleute in allen Branchen ausgeweitet werden können. Es braucht einen gemeinsamen Effort der Gewerkschaften, um die lebenslange Ausbildung ins Zentrum der Bemühungen zu rücken und so vielen Kolleginnen und Kollegen einen geordneten Übergang in das neue digitale Zeitalter zu ermöglichen.

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

#### **Begründung**

Die beruflichen Laufbahnen verlaufen heute nicht mehr geradlinig. Arbeitnehmende wechseln ihre Tätigkeit mehrmals während ihres Berufslebens. Eine erworbene Grundausbildung genügt nicht mehr, um den technologischen Herausforderungen und der Digitalisierung begegnen zu können. Dementsprechend müssen sich Erwachsene beruflich neu orientieren und wieder qualifizieren, um die notwendigen Kompetenzen zu erwerben, sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können. Diese Requalifizierung muss berufsbegleitend durchgeführt werden können, mit dem Familienleben vereinbar und finanziell tragbar sein. Dabei müssen sozialpartnerschaftlich entwickelte und bereits in GAV bestehende Modelle als Beispiele für andere Berufe und Branchen dienen.

## Antrag 36: Gewerkschaft Unia

### Für eine soziale Digitalisierung, die den Arbeitnehmenden zu Gute kommt

Der SGB setzt sich ein für eine soziale Digitalisierung, mit u.a. folgenden Stossrichtungen:

- Mit welchen konkreten Instrumenten die Gewerkschaften darauf hinwirken wollen, die ange-laufene digitale Revolution sozial und ökologisch zu gestalten.
- Mit welchen konkreten Instrumenten wir sicherstellen wollen, dass der Produktivitätszuwachs durch die Digitalisierung den Arbeitnehmenden zu Gute kommt (Arbeitszeitverkürzung, bes-sere Arbeit etc.).
- Mit welchen konkreten Instrumenten wir die öffentliche Hand dazu bewegen, die Digitalisie-rung zu regulieren, die Macht der Konzerne zu zähmen, den Datenschutz im Sinne eines Schut-zes der Menschenwürde zu garantieren, die Zersetzung geregelter Arbeitsverhältnisse durch Heimarbeit, Plattformökonomie, Crowdfunding, Clickwork, Auslagerungen etc. abzuwenden und einen digitalen Service Public zu schaffen, der für die Arbeitenden und die KMU Zugang und Chancengleichheit schafft (Neuausrichtung der öffentlichen Unternehmen Post, Swisscom etc., Algorithmen-Transparenz, Preiswahrheit bei angeblichen Gratisdiensten, öffentlich zu-gängliche, anonymisierte Metadaten etc.).
- Mit welchen konkreten Instrumenten wir durchsetzen können, dass die Möglichkeiten der Di-gitalisierung, die allen dienen könnten, auch wirklich entfaltet werden.
- Mit welchen neuen GAV sowie Ausbau bestehender GAV wir neue Beschäftigungsformen (Plattformökonomie) unterstellen und wirksam regeln können.
- Welche bildungspolitischen Instrumente geschaffen werden müssen zur Umschulung, Aus- und Weiterbildung
- Wie der Zugang zu innovativem Wissen für alle garantiert werden kann.
- Welche Anreize der Bundesrat geben muss, um die Investitionsrate der Unternehmen und der öffentlichen Hand zu erhöhen.
- Welches Instrument geschaffen werden kann, um die sozialen und wirtschaftlichen Chancen und Risiken öffentlich abzuwägen und zu diskutieren,
- Welche Forschung in die Zukunft der Entwicklung der Arbeit anzustossen ist.
- Welche Massnahmen in Gesamtarbeitsverträgen zum Ausbau und Gewährleistung des Ge-sundheitsschutzes in den Bereichen Arbeitszeit (z.B. Nichterreichbarkeit), Gesundheit, Aus- und Weiterbildung, Mitwirkungsrechte für die Personalkommissionen, Datenschutz, Schutz der älteren Arbeitenden, Crowdfunding etc. zu ergreifen sind.
- Wie Sozialrechte und Umweltstandards entlang der ganzen (internationalen) Wertschöpfungs-kette durchgesetzt werden können und dabei auch Zulieferfirmen und Subunternehmer in der Pflicht stehen.

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

## **Antrag 37: Gewerkschaft Unia**

### **Die Digitalisierung und die Re-Industrialisierung der Schweiz gestalten!**

Der SGB legt im Rahmen einer umfassenden, modernen industriepolitischen Agenda zum Thema Digitalisierung/Industrie 4.0 dar:

- mit welchen konkreten Instrumenten die Gewerkschaften darauf hinwirken wollen, die ange-laufene industrielle Revolution sozial zu gestalten,
- mit welchen konkreten Instrumenten die Gewerkschaften darauf hinwirken wollen, die Risiken einer Digitalisierung abzuwenden, die heute allein von den selektiven Investitionsentscheiden der Aktionäre gesteuert wird,
- mit welchen konkreten Instrumenten nicht nur die Arbeitsplätze in der Schweiz gesichert, son- dern eine Re-Industrialisierung angestossen werden kann,
- wie der Zugang zu innovativem Wissen für alle garantiert werden kann,
- welche Instrumente geschaffen werden müssen, um den KMU den tatsächlichen Anschluss an die Innovationen zu erlauben,
- mit welchen Instrumenten innovativen Firmen und Start-ups der Zugang zu billigem Kapital garantiert werden kann,
- welche Anreize der Bundesrat geben muss, um die Investitionsrate der Unternehmen und der öffentlichen Hand zu erhöhen,

Der SGB setzt sich gegenüber Politik und Verwaltung für die Umsetzung seiner industriepolitischen Agenda ein.

### **Begründung**

Damit die Chancen der Digitalisierung genutzt, deren Risiken minimiert werden können und die Transformation zu einer Re-Industrialisierung der Schweiz führen kann (wie dies in zahlreichen Volkswirtschaften gerade geschieht), muss das Primat der Politik vor der Wirtschaft gelten. Heute überlassen der Bundesrat und die öffentliche Hand die Entwicklung der digitalen Ökonomie allein dem Management und den Aktionären von oft global agierenden Unternehmen unter US-Domi- nanz. Das führt dazu, dass die Digitalisierung zu einem Grossangriff auf die Arbeit, die Arbeitszeit, die Arbeitsverträge und auf die gewachsenen oder erkämpften sozialen Sicherungssysteme und gesellschaftliche Ausgleichsmechanismen wird.

Die laufenden, intensiven Versuche, die Arbeitszeit zu entgrenzen, und die Weigerung, Formen der Plattformökonomie zu regulieren sind alarmierende Entwicklungen.

Wir wollen eine andere, soziale Digitalisierung.

Es sind die Gesellschaft und die Politik, die festlegen müssen, welche Ziele erreicht werden sollen. Also auch, welche Technologien wir anwenden wollen und welche nicht. Und unter welchen Be- dingungen sie angewendet werden sollen.

Es gibt keine technischen Zwangsläufigkeiten. Das ist schon allein daran erkennbar, dass die Konzerne diverse digitale Techniken nicht anwenden, die nicht allein den Profiten, sondern allen dienen könnten. Wirtschaft und technischer Fortschritt sind gestaltbar, also auch die Digitalisierung. Dies bedingt allerdings, dass wir von Gewerkschaftsseite die Transformation nicht allein den Unternehmen, ihren AktionärInnen und MietpolitikerInnen überlassen dürfen.

Der SGB ist gefordert voranzugehen, eigene gewerkschaftliche Vorstellungen zur Umsetzung der Digitalisierung zu formulieren und diese politisch durchzusetzen. Dies soll im Rahmen einer industriepolitischen Agenda geschehen. Das meint nicht Schutzzölle oder Subventionen, sondern klare und faire Regeln. Zu den Regeln gehören die Gesamtarbeitsverträge und die Gesetze, welche die Arbeit schützen. Dies umso mehr, als dass die Digitalisierung Machtverschiebungen und neue Machtballungen mit sich bringt.

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

### **Begründung**

Die Digitalisierung ist ein ganzheitlicher Prozess, der die ganze Wirtschaft und den Service Public betrifft, dies zeigen die bereits vom SGB verfassten zahlreichen Studien. Neben arbeitsrechtlichen Fragen und Prozessen betrifft die Digitalisierung den wirtschaftlichen Wandel in zahlreichen Branchen, nicht nur der Industrie.

Der SGB führt in enger Zusammenarbeit mit den Verbänden und in der gegründeten AG Digitalisierung die Arbeiten rund um die Digitalisierung in geeigneter Form weiter. Dort werden Fragen industriepolitischer und rechtlicher Art sowie weitere Fragen (Zölle, Freihandel) ganzheitlich angegangen werden.

## **Antrag 38: Gewerkschaft Unia**

### **Die Digitalisierung im Dienst der ArbeitnehmerInnen des Dienstleistungssektors! Stopp der Prekarisierung!**

**Der SGB stellt ein vollständiges, zeitgerechtes Programm zur Digitalisierung im Dienstleistungssektor vor.**

#### **Mit welchen Mitteln wollen die Gewerkschaften:**

- das durch die Vergabe von Unteraufträgen und digitale Entsendung verursachte Sozial- und Lohndumping vermeiden,
- die Vorteile der Digitalisierung an die ArbeitnehmerInnen weiterzugeben (Löhne, ausreichender Beschäftigungsgrad zur Sicherung des Lebensunterhalts, Arbeitszeitverkürzung, Lohn-gleichheit Männer/Frauen, Recht auf Ausbildung),
- die Dienstleistungsberufe aufwerten (mehr Care),
- die Qualifikation von Arbeitsverhältnissen in der digitalen Ökonomie unter Berücksichtigung des Arbeitsrechts und der Sozialversicherungen klären (Scheinselbständige/Uber, Crowdworking, Dienstleistungsplattformen),
- den Faktor Digitalisierung in die Bemessung und Prävention von beruflichen Gesundheitsrisiken einbeziehen,
- digitale Kooperativen und demokratische Wirtschaftsstrukturen fördern,
- das Recht auf Partizipation und Konsultation der ArbeitnehmerInnen vor Einführung neuer digitaler Tools oder Systeme, die Einfluss auf die Arbeitsorganisation haben, ausweiten,
- die Arbeitszeiterfassung auch für die Formen von digitaler Arbeit ausserhalb des Unternehmens einführen bzw. modernisieren oder verbessern, wo sie bereits bestehen, ohne in die Falle von Überwachung und Erfassung zu tappen,
- ein Recht auf Nichterreichbarkeit sowie eine Pflicht zur Nichterreichbarkeit einführen,
- die Arbeit auf Abruf und die Arbeitsplanung besser regeln sowie verhindern, dass die Arbeit auf Anordnung der Arbeitgeber immer flexibler wird,
- ein Recht auf Weiterbildung für alle einschliesslich ArbeitnehmerInnen in Teilzeit, ohne oder mit geringer Ausbildung und mit geringem Einkommen einführen (als Form der Weitergabe der Vorteile der Digitalisierung),
- ein Recht auf Umschulung für alle unabhängig von Erstausbildung, Geschlecht, Herkunft und Alter einführen,
- die berufliche Erstausbildung modularer und schneller so gestalten, dass sie den neuen technologischen Erfordernissen und Konsumformen (z.B. Detailhandel) angepasst sind,
- Systeme zur Überwachung und Kontrolle von ArbeitnehmerInnen bekämpfen und damit den Persönlichkeitsschutz, die Privatsphäre sowie die Bewegungsfreiheit und Autonomie der ArbeitnehmerInnen (Logistik, Transport, Pflege) sicherstellen,



- erreichen, dass die Behörden die Ausweitung bestehender GAV auf digitale ArbeiterInnen und den Abschluss von GAV oder NAV in unter Dumping leidenden Bereichen der Digitalisierung (E-Commerce, Logistik, Gesundheit, Spitem etc.) nach dem Vorbild der Begleitmassnahmen zur PFZ fördern (Senkung der Quoren, Meldepflicht, Regeln für öffentliche Aufträge, angepasste Systeme der Arbeitsmarktkontrolle),
- erreichen, dass die Behörden sich energisch für den sozialen Dialog im Rahmen der Digitalisierung einsetzen und nicht allein den Unternehmern und internationalen Monopolgesellschaften freie Hand lassen.

Der SGB setzt sich dafür ein, eine Digitalisierungsagenda zum Nutzen der ArbeitnehmerInnen gegenüber Politik und Verwaltung zu verfolgen.

### **Begründung**

Die digitale Entwicklung muss im Dienst der Lebens- und Arbeitsqualität stehen und darf nicht zu Lohn- und Sozialdumping führen. Sie darf auch nicht bestimmte Bevölkerungsgruppen wie Frauen, MigrantInnen, wenig Qualifizierte oder ältere Menschen ausschliessen. Damit der ArbeitnehmerInnenenschutz durch die neuen, oft grenzüberschreitenden digitalen Arbeitsformen (Crowdworking, Plattformarbeit, Fernarbeit, Wanderarbeit oder Dienstleistungs- und Immobilienangebote auf Plattformen) nicht umgangen werden, müssen das Arbeitsrecht und der GAV-Geltungsbereich weiterentwickelt und ausgeweitet werden.

Im Rahmen eines Dreiparteiendialogs sowie der TPK IAO müssen die Fragen der Arbeitsverlagerung, der digitalen ArbeiterInnen und der Entmaterialisierung des Arbeitsortes unter dem Gesichtspunkt des ArbeitnehmerInnenschutzes (Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Persönlichkeitsschutz), der Sozialversicherungen, der Chancengleichheit und der Bekämpfung von Dumping sowie des unlauteren binnenstaatlichen und internationalen Wettbewerbs aufgegriffen werden. In dieser Hinsicht könnte der Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen, den die Gewerkschaften mit den Begleitmassnahmen erreicht haben, als Anregung dienen.

Die Sozialpartner als Experten für ihre Branchen haben ihrerseits eine wichtige Rolle in der Suche nach geeigneten Verhandlungslösungen zu spielen, um die Verwendung digitaler Tools im Hinblick auf eine Verbesserung des Gesundheitsschutzes, der Arbeitszeiterfassung, des Persönlichkeitsschutzes und des Schutzes der Privatsphäre der ArbeitnehmerInnen sowie der Erstausbildung und Weiterbildung zu regeln. Ebenso geht es darum, den Faktor Digitalisierung in die Entlohnung einzubeziehen, um sowohl die Einsparungen als auch die Anpassungsbemühungen der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen.

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

## **Antrag 39: syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

### **Digitaler Gender-Gap**

Der Kongress beschliesst:

- 1 Die Gewerkschaft setzt sich dafür ein, dass die Vermittlung digitaler Grund-Techniken Bestandteil jeder Berufslehre wird (also z.B. nicht nur die Bedienung elektronischer Kassen).
- 2 Die Gewerkschaft prüft, ev. mit anderen Gewerkschaften zusammen, Digital-Kurse für Frauen anzubieten.
- 3 Die Gewerkschaft beteiligt sich an Anstrengungen von internationalen Organisationen zur Bekämpfung des Gender-Gaps.

### **Begründung**

Der Zustand ist inzwischen durch sämtliche Internationale Organisationen und Verbände belegt: Frauen haben Nachteile bei der Nutzung digitaler Techniken. Diese Nachteile sind zwar von Land zu Land verschieden. Aber ihre Behebung ist dringend, weil in immer mehr Berufsfeldern digitale Techniken zentral werden.

Diese Nachteile können von Unterschieden in der digitalen Kompetenz rühren, die wiederum ihre Ursachen in Rollenbildern, in der Schule, in der Lehre etc. haben. In anderen Ländern kommen die Nachteile von der Tatsache, dass Mädchen und Frauen weniger leicht Zugang zu Handys und Computern haben. Ein weiterer Grund für den Gender-Gap sind materielle Nachteile (verfügbares Einkommen, Einkommens-Autonomie der Frauen). Nicht nur in fernen Ländern hält ein gewöhnlicher Machismus viele Frauen oft von Technik fern.

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

### **Begründung**

Arbeitnehmende müssen grundsätzlich fit für die Digitalisierung werden. Für die Schweiz müssten zuerst Zahlen zum effektiven «Digitalen Gender Gap» erhoben werden, bevor Massnahmen beschlossen werden. Die AG Digitalisierung des SGB sollte dem Aspekt Gender besondere Beachtung schenken und evaluieren, ob und welche speziellen Massnahmen für die Frauen nötig sind.

## **Antrag 40: SGB-Frauenkommission**

### **Digitalisierung und Gleichstellung**

Die Digitalisierung hat sehr weitreichende und sehr unterschiedliche Folgen für verschiedene Branchen und Bevölkerungsgruppen. Frauen sind in vielen Bereichen besonders betroffen. Wir beantragen daher, dass der SGB ein besonderes Augenmerk auf die Auswirkungen der Digitalisierung für Frauen und sogenannte Frauenberufe richtet und sich aktiv für gute Regelungen einsetzt. Unter anderem geht es um folgende Aspekte:

- 1 Die Unternehmen und Arbeitgebenden sind in der Verantwortung, die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Angestellten zu fördern. Die Unternehmen/ Arbeitgebenden sind in der Pflicht, Aus- und Weiterbildungen sowie Umschulungen ihrer Mitarbeitenden und auch ausdrücklich der Frauen zu fördern und unterstützen. Die Aus- und Weiterbildung/ Umschulung soll vollumfänglich vom Arbeitgebenden bezahlt werden, auf Arbeitszeit, und ohne Rückzahlungspflichten. Die Rahmenbedingungen müssen gewährleistet sein, dass Frauen im gleichen Masse an Weiterbildungen teilnehmen können wie Männer.
- 2 Klare Regelungen bei den Arbeitsverträgen, bei der Arbeitszeiterfassung, im Kündigungsschutz und in der Abgrenzung der Freizeit. Die Digitalisierung muss dem geltenden Recht folgen. Wir fordern eine Verlängerung der Kündigungsfristen, resp. Kündigungsschutz bei Arbeitsverträgen von älteren Mitarbeitenden und Frauen. Für Homeoffice sind klare Regelungen festzulegen und einzuhalten. Das Recht auf Nichterreichbarkeit sowie das Recht auf Ruhezeit und Freizeit sind ebenfalls klar zu regeln und einzuhalten. Auch fordern wir eine gute Regulierung von Subunternehmen-Konstrukten (wo häufig Migrantinnen arbeiten). Digitalisierung darf nicht zur Überwachung und Kontrolle eingesetzt werden.
- 3 Zum Schutze der Arbeitenden müssen alle Plattformen Steuern zahlen für bezogene Dienstleistungen (wie Google, FB, Uber, Amazon). Zu prüfen und allenfalls entwickeln ist eine solche Steuer, z.B. eine Art Click-Steuer bzw. Datentransfersteuer, eine Roboter-Steuer etc. Dieses Geld wird in der Schweiz dann für die Arbeitenden eingesetzt, wie zum Beispiel für die Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung.
- 4 Die Gewerkschaften verfolgen mit Nachdruck die Gleichstellungsanliegen auch in der digitalen Wirtschaft, wie Teilzeitarbeit und Jobsharing für Frauen und Männer, auch in höheren Positionen; ausreichende und finanzierbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten und gute vertragliche Regelungen zur Pflege von Angehörigen; Lohntransparenz zur Umsetzung von Lohngleichheit, inklusive Lohnkontrollen mit Sanktionsmöglichkeiten sowie eine gute soziale Absicherung und Altersvorsorge.

## **Begründung**

***Der SGB-Frauenkongress hat am Kongress vom 19./20. Januar 2018 eine Resolution zur Digitalisierung verabschiedet, worauf dieser Antrag basiert.***

Die Digitalisierung der Wirtschaft stellt für alle Menschen eine Herausforderung dar, mit Chancen und Risiken, welche nicht für alle Bevölkerungs- und Arbeitnehmendengruppen gleich sind. Deshalb müssen gezielte Massnahmen ergriffen werden. Der SGB fordert auch vom Staat, drohenden neuen oder verschärften sozialen Ungleichheiten entgegenzuwirken.

In gewissen Bereichen macht es Sinn, Roboter einzusetzen. Aber nicht auf Kosten der ArbeitnehmerInnen. Entlastung nicht Entlassung. Stoppen der Enthumanisierung. Entlastung, nicht Entwertung, sondern menschliche Kompetenzen aufwerten.

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

## **Antrag 41: syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

### **Open Source und Netzneutralität – und ein freies Internet**

- 1 Der SGB setzt sich für Open Software, Open Hardware, Commons-Lizenzen und offene Netze ein. Also offene Standards und Technologien.
- 2 Die ICT-Netze müssen permanent ausgebaut werden, flächendeckend und diskriminierungsfrei. Sie müssen im Besitz der öffentlichen Hand bleiben.
- 3 Die ICT-Systeme der öffentlichen Hand und der staatsnahen Betriebe sollen auf eine Open-Source-Basis umgebaut werden.
- 4 Der SGB setzt sich für die Gewährleistung, resp. die Wiederherstellung der Netzneutralität ein (die US-Regierung Trump macht gerade zahlreiche Fortschritte in diesem Bereich rückgängig). Wir machen dazu Druck auf den Bundesrat, das Parlament und die Swisscom. Netzneutralität ist eine zentrale Voraussetzung, um die Kontrolle durch wenige Konzerne und extreme Machtkonzentrationen zu verhindern.
- 5 Die Schweiz muss sich einen Code for Switzerland (analog zum Code for America oder zum lokalen Code for Hamburg) geben. Dabei geht es darum – mit Open-source-Mitteln –, die Chancen der Digitalen Welt für die Demokratisierung und eine Regierung für die Leute durch die Leute zu nutzen.
- 6 Dieser Code for Switzerland soll auf die Unternehmen ausgedehnt werden. Er ist ein Instrument für die Demokratisierung der Wirtschaft.
- 7 Der SGB beteiligt sich an Projekten für ein neues, wirklich offenes und freies Internet.

### **Begründung**

Die digitale Transformation kann nur dann demokratisch und sozial gestaltet werden, wenn der Zugang zu den Grundinfrastrukturen und Grundtechniken gewährleistet ist. Das ist heute nicht mehr der Fall.

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

## **Antrag 42: syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

### **Alternative Steuermodelle**

Der SGB setzt sich dafür ein, dass neue Steuermodelle für die digitale Transformation entstehen. syndicom unterstützt dabei politische Vorstösse und fördert die öffentliche Diskussion.

### **Begründung**

In der Schweiz werden Sozialversicherungen und Familienleistungen durch Abgaben auf Löhnen und Gehältern finanziert. Das war lange eine gute Finanzierungsbasis, die aber aufgrund aktueller Trends ausgehöhlt werden könnte und zu Schiefen zwischen den Branchen führt. Will man verhindern, dass die Beiträge zum Sozialsystem laufend sinken, muss über alternative Finanzierungsformen nachgedacht werden.

Gewisse Tendenzen sind dabei schon Realität: Seit den 1970er Jahren ist der Anteil der Einkommen aus Gewinn und Kapital laufend gestiegen. Das sorgt nicht nur für wachsende Ungleichheit, sondern reduziert auch die Beiträge zum Sozialsystem.

Intelligente Maschinen ersetzen menschliche Arbeit. Durch enorme Produktivitätsgewinne werden die Arbeitsverhältnisse verändert. Durch die Digitalisierung können schon sehr wenig Beschäftigte enorme Umsätze erwirtschaften. Unternehmen, die Arbeitskräfte durch intelligente Maschinen ersetzen, steigern ihren Gewinn und zahlen dennoch weniger ins Sozialsystem ein.

Deshalb erfordert die digitale Transformation neue Steuermodelle. Denn Roboter und die Algorithmen der intelligenten, selbstlernenden Maschinen bezahlen keine Steuern. Aber ihr Einsatz verursacht, wenn sie etwa Arbeitsplätze zerstören, hohe soziale Kosten für die Gesellschaft. Und dem Staat werden viele Millionen an Einkommenssteuern entgehen.

Deshalb forderte etwa Microsoft-Gründer Bill Gates im Februar eine Robotersteuer. Sie soll in gleicher Höhe anfallen wie die Steuern, welche die wegrationalisierten Arbeitenden entrichten würden.

Das ist nur eines von diversen Modellen. Andere Modelle sehen etwa Steuern entlang der neu organisierten Wertschöpfungsketten vor, etwa per Wertschöpfungsabgabe.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Ablehnung.***

### **Begründung**

Wenn Firmen Gewinne aus technologischen Neuerungen machen, sind diese gewinnsteuerpflichtig. Eine „Robotersteuer“ ist daher nicht nötig. Der SGB setzt sich im Rahmen der Steuervorlage dafür ein, dass Steuerprivilegien abgeschafft werden. Und er bekämpft kantonale Gewinnsteuersenkungen. Die politischen Prioritäten sind daher: a) ausreichend hohe Gewinnsteuern und b) Beteiligung der Arbeitnehmenden an den Produktivitätsgewinnen durch Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen.

## **Antrag 43: syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

### **Quartier-Fablabs einrichten**

Wir fordern die Schweizer Städte und Ortschaften auf, in den Quartieren offene Fablabs (Digitale Werkstätten) einzurichten. Sie sollen allen zugänglich und im Prinzip kostenlos sein.

Das betreiben dieser Fablabs übertragen die Städte und Ortschaften nicht-kommerziellen Gruppen in Selbstverwaltung. Die Mitglieder dieser Gruppen haben Anspruch auf eine Schulung in bestehenden Fablabs.

Diese öffentlichen Fablabs halten sich an die globale Charta der Fablab- und Makerspace-Bewegung.

### **Begründung**

In manchen Städten gab es offene Quartier-Werkstätten, in denen man Werkbänke, Werkzeug, Löt- und Schweissgerät etc. vorfand, aber auch Rat bekam. In diesen Werkstätten wurden nicht nur Gegenstände gefertigt. Sie wären ein wichtiger Begegnungs- und Bildungsort, z. B. für Jugendliche.

Analog dazu müssen die Städte heute Quartier-Fablabs einrichten. Fablabs sind offene digitale Werkstätten, in denen Geräte wie 3D-Drucker, Laser-Cutter, CNC-Fertigungsmaschinen etc. stehen.

In einem Fablab kann nicht nur eine Vielzahl von Dingen einzeln oder in kleinen Serien massgeschneidert gefertigt werden. In Fablabs lernt man mit digitalen Techniken umzugehen (Lehre durch Praxis). Dort wird produziert, repariert, innoviert. Um Fablabs bilden sich in der Regel schnell Communitys, die sich mit digitaler Fertigung, offener Software, offener Hardware etc. und einigem mehr auseinandersetzen. Wer sich einmal ein eigenes Handy am 3D-Drucker «ausgedruckt» hat, wird die digitale Transformation und ihre sozialen Herausforderungen besser verstehen und bewältigen.

Fablabs holen die selbstverwaltete Produktion in die Städte zurück.

Fablabs sind Incubators for skills, wie das Massachusetts Institute für Technology MIT sagt. Unverzichtbare Instrumente. Am MIT entstand 2002 das erste Fablab. Inzwischen ist eine weltweite Makerspace-Bewegung entstanden.

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

## **Antrag 44: Gewerkschaft Unia**

### **Die Hochschulen gehören auch den Arbeitnehmenden**

Der SGB entwickelt eine Strategie zur engeren Zusammenarbeit mit Hochschulen und Fachhochschulen mit dem Ziel, mehr Forschung in den Bereichen Arbeit, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarktpolitik anzustossen.

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