

# Resolutionen

---

## Resolution 1: Unia und Syndicom

### Arbeiten bis ins Grab – nein: für eine Senkung des Rentenalters für alle

Anstatt eine defensive Position einzunehmen, unterstützt der SGB die Senkung des Rentenalters für alle. Daher lanciert er eine Kampagne, um dieses Thema in die öffentliche Debatte einzubringen und dem immer offensiver werdenden Diskurs der Rechten und ihren Lügen über die Finanzlage der AHV entgegenzuwirken. Dazu gehört ein Programm zur Aufklärung über das Rentensystem und zur Sensibilisierung für feministische Fragen in diesem Zusammenhang sowie die Verteidigung dieser Position im Parlament und die Durchführung von Aktionen im öffentlichen Raum und am Arbeitsplatz.

Es stimmt zwar, dass die Lebenserwartung gestiegen ist, aber das rechtfertigt in keiner Weise eine Erhöhung des Rentenalters der Arbeiter\*innen. Das Ziel einer Gewerkschaft ist sicherlich nicht die Steigerung der Produktivität des Wirtschaftssystems (und damit der Profite der Arbeitgeber), sondern die Gewährleistung einer hohen Lebensqualität in jeder Phase. In diesem Sinne ist unsere Vision sozial und sehr fortschrittlich: Senkung des Rentenalters für alle, damit wir das Ende unserer beruflichen Laufbahn in einem Alter geniessen können, in dem unsere Gesundheit es zulässt. Je länger wir den Ruhestand hinausschieben, desto älter werden wir und desto schlechter wird es um unsere Gesundheit stehen.

Unser Rentensystem hat in letzter Zeit viel von sich reden gemacht. Einerseits sieht die AHV-21-Reform, die derzeit im Parlament behandelt wird, neben anderen bevölkerungsschädlichen Massnahmen eine Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre vor. Andererseits hat die Junge FDP alle Unterschriften gesammelt, um dem Volk die Volksinitiative zur Erhöhung des Rentenalters auf 66 Jahre für Männer und Frauen vorzulegen und langfristig eine Erhöhung auf 67 und 68 Jahre zu erwägen. Beide Vorschläge stellen eine grosse Belastung für Frauen dar, ungeachtet der enormen Ungleichheiten, denen sie ausgesetzt sind. Ungleiche Entlohnung, aber auch viele Stunden unbezahlter Arbeit in der Pflege und im Haushalt, längere Berufsunterbrechungen und natürlich tiefere Löhne und prekärere Arbeitsbedingungen in den so genannten Frauenberufen führen zu deutlich niedrigeren Renten und grosser Prekarität im Ruhestand.

Mehr zu arbeiten, um weniger zu verdienen, ist inakzeptabel, und es geht darum, die Logik umzukehren, indem eine offensive Haltung eingenommen wird, anstatt nur auf die Angriffe der Rechten zu reagieren. In der reichen Schweiz, wie auch im Rest der Welt, ist der Reichtum ungleich verteilt: Eine Minderheit besitzt enorm viel, und der zu zahlende Preis fällt immer auf die Schultern der Arbeiter\*innen. Wir sind der festen Überzeugung, dass es an der Zeit ist, sich für eine Gesellschaft zu öffnen, die das Wohlergehen aller zum Ziel hat. In welcher der wahre Sinn des Lebens nicht darin besteht, bis ins hohe Alter zu arbeiten, um einige wenige zu bereichern, sondern dafür zu sorgen, dass alle die Möglichkeit haben, zu arbeiten aber auch das Leben zu geniessen

## **Resolution 2: Unia**

**Solidarität mit Arbeiter\*innen ohne legalen Aufenthaltsstatus!  
Regularisierung jetzt!**

**Angesichts der Ungleichbehandlung, der Demütigung und der Angst vor Abhängigkeit ist nur die Regularisierung eine politische und kollektive Antwort auf echte soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit.**

### **Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus sind Teil der Arbeitswelt und der Schweizer Gesellschaft**

Die Arbeitswelt wird immer prekärer und Ausländer\*innen tragen die Hauptlast, wobei Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus an vorderster Front stehen. Viele Faktoren tragen zu ihrer Gefährdung bei: niedrige Löhne, prekäre Beschäftigung und missbräuchliche Arbeitsbedingungen, unzureichende Wohnverhältnisse und/oder Mieten, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus, eingeschränkter Zugang zur Gesundheitsversorgung und die Angst sich im Falle von Übergriffen an die Polizei zu wenden, insbesondere für Frauen.

Dass die Schweiz zu den reichsten Ländern der Welt gehört, ist vor allem dem wichtigen Beitrag zu verdanken, den die Einwohner ohne geregelten Aufenthaltsstatus leisten. Doch obwohl Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus - wovon viele Frauen sind -, Teil der Arbeitswelt und der Schweizer Gesellschaft sind, wird ihre wichtige Rolle nicht anerkannt und ihre Rechte werden behindert. Wir Gewerkschaften sagen, dass jede Ausgrenzung oder Diskriminierung eines Teils unserer Kolleg\*innen und ihrer Angehörigen die Sache aller in der Schweiz lebenden und arbeitenden Personen schwächt.

### **Die Stärke der Gesellschaft manifestiert sich im Schutz und im Wohlergehen aller**

Derzeit bedeutet der Ermessensspielraum der kantonalen Behörden Rechtsunsicherheit, Ungleichbehandlung und langwierige Verfahren. Jeden Tag Jeden Tag erlauben sie unter Beibehaltung des Status quo die Ausbeutung von Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus, ohne sie aus ihrer prekären Lage zu befreien und ohne ihre Menschenrechte zu schützen. Ihre wirtschaftliche und soziale Notlage ist jedoch kein individueller Unfall oder kriminelles Verhalten, sondern das Ergebnis einer bewussten Wirtschafts- und Migrationspolitik, die es bestimmten Unternehmen und Privatpersonen ermöglicht, die Situation ihrer Arbeitnehmer bewusst auszunutzen. Diese Situation ist eines Rechtsstaates unwürdig!

### **Wir fordern die Regularisierung von Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus**

Die Regularisierung ist die einzige umfassende und nachhaltige Lösung, um diese Situation zu beenden, nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Grundrechte, sondern auch unter den Aspekten Arbeitsmarkt, soziale Sicherheit, persönliche Sicherheit, Steuern und öffentliche Gesundheit. Die Regularisierung bietet den Arbeitgebern einen Anreiz, die Arbeitsbeziehungen zu normalisieren und so die zu rechtsfreien Räumen gewordenen Wirtschaftsbereiche zu säubern.

Daher müssen kollektive Regularisierungsverfahren eingeführt, systematisiert und vereinfacht werden. Es muss ein vereinfachtes Verfahren für Härtefälle eingeführt werden. Der Zugang zur Justiz muss in der Praxis für alle gewährleistet sein, ohne dass dies Auswirkungen auf das Recht hat, dort zu bleiben, wo man lebt, arbeitet und seine Kinder zur Schule schickt. Die berufliche Erstausbildung muss für alle unabhängig und bedingungslos zugänglich sein.

**Der SGB-Frauenkongress fordert die Regularisierung von Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus!**

### Resolution 3: Unia

#### Für einen besseren Schutz von Gewerkschaftsdelegierten

Seit mehreren Jahren diskutieren wir über die Frage des Schutzes von Gewerkschaftsdelegierten an ihren Arbeitsplätzen und haben bisher keine Ergebnisse erzielt. Mehrere Delegierte wurden wegen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit entlassen. Es ist ihre Hauptaufgabe, ihre Kolleg\*innen zu informieren und zu vertreten mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen zu schützen und zu verbessern. Dies führt dazu, dass sie täglich Risiken eingehen. Hinzu kommen der Druck und der Stress des Arbeitsklimas und der Hierarchie, die es den Kolleg\*innen schwer machen, sich an ihrem Arbeitsplatz zu engagieren und zu mobilisieren.

Zur Erinnerung: Das Übereinkommen Nr. 87 der IAO (Internationale Arbeitsorganisation) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948), das von der Schweiz 1975 ratifiziert wurde, sieht in Artikel 2 vor, dass "*die Arbeitnehmer\*innen das Recht haben, Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten*". Dazu gehört gemäß Artikel 3 insbesondere die Wahl ihrer Vertreter\*innen innerhalb des Unternehmens.

In diesem Sinne sieht das IAO-Übereinkommen Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen (1949), das von der Schweiz 1999 ratifiziert wurde, vor, dass "*Die Arbeitnehmer\*innen vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen zu schützen sind*". Das Übereinkommen legt fest, wie Gewerkschaftsdelegierte wegen ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und/oder ihrer Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten benachteiligt werden können (Abmahnung, Freistellung usw.).

2019 setzte der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der IAO die Schweiz auf seine schwarze Liste der 40 schwerwiegendsten Fälle von Verstössen gegen die IAO-Übereinkommen, d. h. Länder, in denen die Gewerkschaftsrechte aufgrund unzureichender Schutzmaßnahmen gegen die Entlassung von Gewerkschaftsdelegierten nicht geachtet werden.

Nach der Ankündigung von Bundesrat Guy Parmelin, eine Mediation zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften einzuleiten - mit der Zusage, dass der Prozess nicht länger als 12 Monate dauern würde - wurde die Schweiz von der schwarzen Liste gestrichen. Zwei Jahre später wurde ein rechtsgerichteter Vermittler ernannt, und die Folgemassnahmen stehen noch aus.

Das schweizerische Arbeitsgesetz bietet bis heute keinen wirklichen Schutz, und die Schutzbestimmungen in unseren Gesamtarbeitsverträgen sind nach wie vor völlig unzureichend; deshalb verdient die Schweiz es, wieder auf die schwarze Liste der IAO gesetzt zu werden. Das müssen wir jetzt ändern! Wir haben die Pflicht, den Schutz von Arbeitnehmenden zu verbessern, die sich tagtäglich für die Gewerkschaft und ihre Kolleg\*innen einsetzen, um für ihre Rechte zu kämpfen.

Wir fordern:

- Eine echte Anerkennung der Gewerkschaftsdelegierten und der Personalvertreter\*innen;
- Einen echten Schutz für Gewerkschaftsdelegierte, die sich tagtäglich für ihre Kolleg\*innen engagieren, für alle, die Arbeitsbedingungen anprangern, und für Whistleblower;
- Die Einbeziehung der Bestimmungen der IAO-Übereinkommen 87 und 98 in unsere Tarifverträge;
- Der SGB muss rasch über den vom Bundesrat eingeleiteten Vermittlungsprozess entscheiden - es muss ein Ultimatum gesetzt werden, nach welchem die Vermittlung scheitern wird und beendet werden muss, allein schon um sicherzustellen, dass die Schweiz einer internationalen Demütigung - die sie durchaus verdient - nicht entgehen kann.

## Resolution 4: Unia / SEV

### Sofortige Ratifizierung der ILO Konvention 190 inkl. Empfehlung 206 (R206)

Der Frauenkongress fordert die rasche Ratifizierung der ILO Konvention 190 inkl. Empfehlungen 206 (R206), denn **Gewalt und Belästigung sind nicht Teil des Jobs!** Dieses toxische Verhalten gehört verboten und sanktioniert.

Die Schweiz muss das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) schnell ratifizieren, denn die ILO Konvention 190 inkl. den Empfehlungen 206 sind der fehlende Teil im Dreiklang mit CEDAW (UNO) und Istanbul Konvention (Europaratskonvention) zur Beseitigung jeglicher Form von Gewalt und Belästigung für Frauen und im Speziellen für Frauen in der Arbeitswelt<sup>1</sup>. Dafür müssen sich alle Gewerkschaften politisch einsetzen insbesondere der SGB. Die Gewerkschaftspräsidenten und die Spitze des SGB sind hiermit aufgefordert gemeinsam politischen Druck aufzubauen, damit diese hart erkämpfte, wichtige gewerkschaftliche Errungenschaft aus Genf vom 19. Juni 2019 auch in der Schweiz so früh wie möglich zur Ratifizierung und zur Umsetzung kommt. Alle Menschen haben das Recht sich bei der Arbeit sicher und frei zu fühlen.

Die SGB Gewerkschaften verpflichten sich mit der Annahme dieser Resolution für die rasche Ratifizierung von ILO 190 inkl. Empfehlung 206 zu sorgen und sie verpflichten sich des Weiteren, die Umsetzung anschliessend kritisch in den Betrieben zu begleiten. Unsere Mitglieder zählen auf uns, denn sie sind es, die Gewalt am Arbeitsplatz erleben. Es ist die Aufgabe und die Pflicht der Gewerkschaften sich für die Anliegen der Schwächsten einzusetzen, so wie wir es schon seit mehr als 100 Jahren tun. Würden wir hier jetzt wegschauen, beim Thema Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, dann würden wir unsere Prinzipien verraten.

Wir Frauen sind ein wichtiger Teil der weltweiten Gewerkschaftsbewegung und natürlich gilt dies auch für die Schweiz. Wir Frauen haben alle unsere Erfahrungen gemacht mit diversen Formen von Gewalt in unserem Arbeitsleben und wissen genau, wie wichtig diese ILO 190 Konvention für unsere und die Zukunft unserer Kinder ist. Gewalt an Frauen ist eine Welt Pandemie. Darum fordert der SGB Frauenkongress hier ein ebenso vereintes und solidarisches Engagement, um auch diese Pandemie gemeinsam zu stoppen, wie wir es bei der Covid-19 Pandemie gerade tun.

Die eingereichten parlamentarischen Vorstösse sind bis dato ohne grosse Wirkung geblieben (Katharina Prelicz-Huber, Nationalrätin der Grünen, Interpellation 20.4426 und Marina G. Carobbio, Ständerätin der SP, Interpellation 20.4578) darum braucht es nun den Druck der gesamten schweizerischen Gewerkschaftsbewegung, um dies endlich und schnellstmöglich zu ändern.

---

<sup>1</sup> Zum Thema Gewalt an Frauen hat die Schweiz die Istanbul Konvention ratifiziert, zwar mit Vorbehalt bezüglich des Schutzes von Migrantinnen, deren Aufenthaltsbewilligung von derjenigen ihres Manns abhängig ist. Wenn sie sich wegen Gewalt in der Beziehung trennen, können sie ihre Bewilligung verlieren. Das ist ein Skandal. Die Gewerkschaften und der SGB setzen sich auch für diese Ergänzung ein und begleiten die eben gestartete Umsetzung in der Schweiz – sieh dazu mehr im 1. Alternativbericht der NGOs zur Umsetzung Istanbul Konvention.

## Resolution 5: SGB-Frauenkommission

### Für eine richtige Elternzeit

Die Schweiz ist im Hinblick auf Elternurlaube stark rückständig: Der Mutterschaftsurlaub trat erst im Jahr 2005 nach einem jahrzehntelangen Kampf der Frauen in Kraft und erst seit Anfang dieses Jahres gibt es endlich einen Vaterschaftsurlaub. Zudem sind beide Urlaube sehr kurz, wesentlich kürzer als in den meisten anderen europäischen Ländern und insbesondere als in den skandinavischen Ländern. Darüber hinaus weisen die Urlaubsregelungen im Hinblick auf Eltern, die Kinder adoptieren, oder gleichgeschlechtliche Eltern Mängel und Lücken auf.

In der heutigen Zeit ist es notwendig, die Entwicklungen in der Familienpolitik zu beschleunigen und die Rechte von berufstätigen Eltern zu stärken. Die SGB-Frauen widersetzen sich jedem Versuch, die derzeit bestehenden Rechte – die bereits minimalistisch sind – zu beschneiden und sprechen sich klar für eine Verbesserung dieser Rechte aus, zu der Folgendes gehört:

- Schwangerschaft, Entbindung und das Recht auf Stillen des Kindes müssen als eine wichtige soziale Tatsache anerkannt werden und diese physische und psychische Realität darf nicht unsichtbar gemacht werden.
- Die Vielfältigkeit der Formen von Elternschaft und Familie muss berücksichtigt werden und alle Urlaube müssen an diese soziale Realität angepasst werden.
- Es muss zur Kenntnis genommen werden, dass ein Kind Zeit benötigt und dass diese Zeit eine Investition in die Zukunft der Gesellschaft und nicht nur ein individuelles Bedürfnis der Eltern ist.

In diesem Zusammenhang setzt sich der Frauenkongress des SGB für folgende Punkte ein:

- Aufrechterhaltung der derzeitigen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube und deren Ausdehnung auf Adoptionen und gleichgeschlechtliche Eltern,
- Einführung einer Elternzeit zusätzlich zu den bereits bestehenden Urlauben, mit einer Dauer von etwa 24 Wochen pro Elternteil und für alle Formen von Elternschaft,
- Erhöhung des Erwerbssersatzes bei Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub auf 100% des Lohns, damit Arbeitnehmer:innen mit niedrigen bis mittleren Löhnen, für die die Geburt/Adoption eines Kindes mit zusätzlichen finanziellen Belastungen verbunden ist, nicht benachteiligt werden.

Aus Sicht der Gewerkschaften und der Frauen sollte ein gutes Elternzeitmodell aus folgenden Elementen bestehen: ein Mutterschutzurlaub vor der Entbindung; ein gemeinsamer Urlaub beider Elternteile; ein längerer Mutterschaftsurlaub als nach derzeitiger Regelung vorgesehen, damit Frauen, die dies wünschen, ihr Baby zumindest in den ersten sechs Lebensmonaten (gemäss Empfehlungen der WHO) stillen können; ein langer Elternurlaub, der grundsätzlich für beide Elternteile die gleiche Dauer hat, jedoch in gewissem Masse zwischen ihnen modulierbar ist, um eine Anpassung an die unterschiedlichen familiären Situationen zu ermöglichen.

## Resolution 6: SGB-Frauenkommission

### Für eine solidarische, wohlwollende und menschenwürdige Migrationspolitik

Die Schweiz ist ein Einwanderungsland: Eine:r von vier Einwohner:innen hat keinen Schweizer Pass und eine von drei geleisteten Arbeitsstunden wird von einem odereiner Arbeitnehmer:in ohne Schweizer Pass erbracht. Darüber hinaus bilden eingewanderte Arbeitnehmer, und insbesondere Arbeitnehmerinnen, die Mehrheit in den Berufen an vorderster Front, d. h. in den Berufen, die sich während der Pandemie als systemrelevant erwiesen haben. Sektoren wie der Gesundheits-, Verkaufs- und Reinigungssektor könnten nicht ohne Personen mit Migrationshintergrund auskommen. Unsere Häuser, unsere Strassen, unsere öffentlichen Gebäude, kurzum unsere gesamte Infrastruktur wurde und wird von eingewanderten Arbeiter:innen gebaut. Weit entfernt davon, ihnen dafür zu danken, hat die Schweiz ihre Migrationspolitik im Hinblick auf alle Migrant:innen verschärft und beabsichtigt, diese noch weiter zu verschärfen, und dies insbesondere im Asyl-Bereich sowie gegenüber aus Nicht-EU-Ländern stammenden Personen.

Der SGB-Frauenkongress setzt sich für eine solidarische, wohlwollende und menschenwürdige Migrationspolitik ein, die auf dem Grundsatz gleicher Rechte für alle Menschen basiert:

- Wir unterstützen die Petition europäischer Frauen für eine wirksame Anerkennung der spezifischen Asylgründe von Frauen, Mädchen und LGBTIQ+-Personen und wir fordern die Schweizer Behörden auf, die Schweizer Grenzen für geflüchtete Menschen zu öffnen und insbesondere dazu beizutragen, die griechischen Flüchtlingslager zu entlasten, und die Aufnahme afghanischer Flüchtlinge zu erleichtern, und zwar vor allem derjenigen, die Angehörige in der Schweiz haben.
- Wir fordern die Schweiz auf, die Übereinkommen und Empfehlungen der IAO in Bezug auf Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund sowie die Internationale Konvention der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeiter:innen und ihrer Familienangehörigen zu unterzeichnen, um eine menschenwürdige Aufnahme sowie gleiche Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle zu garantieren.
- Wir widersetzen uns den Verschärfungen des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG), die Armut zu einem Verbrechen machen, und fordern, dass die Inanspruchnahme von Sozialhilfe kein Grund für eine Nicht-Verlängerung von Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligungen und folglich für Rückführungen ist.
- Wir setzen uns für den Grundsatz des Rechts auf Staatsbürgerschaft für alle diejenigen, die hier leben und wohnen, ein, denen es ermöglicht werden muss, sich am politischen Leben des Landes zu beteiligen, indem sie das aktive und passive Stimm- und Wahlrecht auf allen Ebenen besitzen.

Solidarität mit allen Frauen dieser Welt!  
Gleiche Rechte für alle Menschen!

## Resolution 7: Syndicom

### Gegen das Abschaffen der Personalgutscheine für pensionierte Postangestellte

Die Post streicht ihren Rentnerinnen und Rentnern jährlich 200 Franken. Die Gewerkschaft syndicom empfindet dies als Affront gegenüber den pensionierten Postangestellten. Die Post lässt den Eindruck aufkommen, dass sie mit dieser Massnahme die Lohnerhöhungen kompensieren will, die die Gewerkschaft syndicom kürzlich durchgesetzt hat. syndicom fordert die Post dazu auf, auf ihren Entscheid zurückzukommen und ihren Rentnerinnen und Rentnern die Personalgutscheine in der Höhe von jährlich 200 Franken weiterhin zu gewähren.

Gerade weil Frauen in der Schweiz im Schnitt eine um einen Drittel tiefere Rente als Männer haben, betrifft diese Einsparung der Post auch stark die pensionierten Frauen.

Am 28. September 2021 hat die Post ihren pensionierten ehemaligen Mitarbeitenden mitgeteilt, keine Personalgutscheine mehr abzugeben. Dies, weil die Post diese Mittel künftig für die aktiven Mitarbeitenden einsetzen will. Im Schreiben ist kein Wort der Wertschätzung gegenüber ihren Rentnerinnen und Rentnern enthalten. Offenbar betrachtet die Konzernleitung der Post diejenigen, die ein Leben lang mit hohem Engagement für die Post gearbeitet haben, nur noch als Kostenfaktor. Dass die Post künftig als Ersatz für die individuellen Personalgutscheine für gesellige Anlässe pro Person und Essen 60 Franken zur Verfügung stellt, ist ein Hohn. Denn an solchen Anlässen werden nicht alle Post-Rentner\*innen teilnehmen können.

Zudem raubt die Post ihren Rentner\*innen die Möglichkeit, selbstbestimmt über die Verwendung von Personalgutscheinen zu entscheiden. syndicom begrüsst die Absicht der Post, den Aufbau von regionalen Pensioniertenvereinen zu fördern und deren Aktivitäten finanziell zu unterstützen. Die Post soll aber die Mittel dazu zusätzlich bereitstellen und nicht, indem sie ihren Rentner\*innen die bewährten und beliebten Personalgutscheine streicht. Die Pandemie hat allen deutlich vor Augen geführt, welch wichtigen Auftrag die Mitarbeitenden der Post erfüllen. syndicom ist überzeugt davon, dass auch die Bevölkerung erwartet, dass die Post sich nicht nur als soziale Arbeitgeberin bezeichnet, sondern dies auch lebt. Sowohl für ihre aktiven Beschäftigten durch fortschrittliche Arbeitsbedingungen und eine faire Entlohnung als auch für ihre Rentner\*innen durch gute Pensionskassenleistungen, die jährlichen Personalgutscheine und das Unterstützen ihrer regionalen Aktivitäten.

**Der SGB-Frauenkongress unterstützt dieses Anliegen der pensionierten Frauen und Männer der Post.**

## Resolution 8: SGB-Frauenkommission

### Auf geht's! Kinderbetreuung ist Service Public!

Die SGB-Delegiertenversammlung hat nach dem Frauen\*streik 2019 beschlossen, die Betreuung von Kindern und Erwachsenen zu einem Schwerpunktthema der Gewerkschaftsarbeit zu machen. Denn diese wichtige Aufgabe muss zum Service Public werden, damit alle Menschen niederschweligen und zahlbaren Zugang zu Betreuungsangeboten haben.

Nach wie vor übernehmen Frauen den Hauptanteil der unbezahlten Betreuungsarbeit. Sie verzichten dafür auf Erwerbsarbeit, auf Einkommen, auf Karriereschritte und auf eine sichere Altersvorsorge. Genügend zahlbare und qualitativ gute Betreuungsplätzen sind deshalb für die Gleichstellung von Frauen in Gesellschaft und Erwerbsleben zentral.

Doch die Beiträge der öffentlichen Hand an die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung sind viel zu tief. Diese Knausrigkeit geht zulasten der Eltern, die einen grossen Teil der Kosten tragen, des Betreuungspersonals, das unter tiefen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen leidet, und der Kinder, die in zu grossen Gruppen von zu wenig qualifizierten Fachpersonen betreut werden.

Die parlamentarischen Initiative 21.403 «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung» der nationalrätlichen Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur WBK-N ist ein erster Erfolg der Bemühungen für eine bessere Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung. Im besten Fall wird diese Finanzierung auch an Kriterien bezüglich Qualität und Arbeitsbedingungen geknüpft sein. Doch das SGB-Ziel – Kinderbetreuung als Service Public – werden wir damit nicht erreichen.

Der SGB muss deshalb den Druck aufrechterhalten und sich verstärkt dafür einsetzen, dass die Kinderbetreuung als Service Public organisiert und durch die öffentliche Hand finanziert wird. Dafür braucht es ein Offensivprojekt. Ein solches Projekt haben die SP-Frauen\* beschlossen: An ihrer Delegiertenversammlung vom 23. Oktober stimmten sie der Lancierung einer Kinderbetreuungsinitiative zu<sup>1</sup>. Der SGB soll sich dem Projekt anschliessen und sich dafür einsetzen, dass dieses seinen Zielsetzungen entspricht, so dass er die Initiative zusammen mit der SP und weiteren Organisationen lancieren kann.

Die SGB-Frauen fordern mit Annahme der Resolution die SGB-Unterstützung einer Kinderbetreuungsinitiative, die...

- die Organisation der Kinderbetreuung als Service Public zum Ziel hat;
- die grossmehrheitliche Finanzierung der Kinderbetreuungsangebote durch die öffentliche Hand und die Reduktion der Elternbeiträge auf ein Minimum vorsieht;
- substanzielle Verbesserungen der Löhne und Arbeitsbedingungen fordert;
- ein flächendeckendes, qualitativ hochstehendes Angebot mit einem kindsgerechten, guten Betreuungsschlüssel anstrebt. Die Angebote müssen inklusiv sein, also für alle Kinder - auch die mit besonderen Bedürfnissen, aufgrund einer Behinderung oder schwierigen Verhalten.

---

<sup>1</sup> [https://sp-frauen.ch/wp-content/uploads/sites/119/2020/11/210927\\_de\\_resolution\\_kinderbetreuung\\_def.pdf](https://sp-frauen.ch/wp-content/uploads/sites/119/2020/11/210927_de_resolution_kinderbetreuung_def.pdf)

## Resolution 9: SGB-Frauenkommission

### Rentenverschlechterungen und Rentenaltererhöhung bekämpfen – es ist Zeit, die Rentenlücke der Frauen endlich zu verringern

Frauen erhalten in der Schweiz immer noch mindestens einen Drittel weniger Rente als Männer. Damit sind die Ungleichheiten nach der Pensionierung noch grösser, als sie es bereits während des Arbeitslebens sind. Im nächsten Jahr stehen in der Altersvorsorge wichtige Weichenstellungen an. Damit wird die Reform der Altersvorsorge zur konkreten Prüfung, um die ökonomische Gleichstellung der Frauen endlich zu verbessern. Für den SGB ist klar: die Renten der Frauen müssen erhöht werden – und zwar so, dass dies auch bezahlbar ist. Das ist gerade für Frauen mit Teilzeitanstellungen und tiefen Löhnen entscheidend.

Die Signale der Frauen könnten nicht deutlicher sein: Ende Januar haben über 300'000 Frauen den Appell gegen ihre Benachteiligung bei den Renten unterschrieben. Mitte September haben 15'000 Personen auf dem Bundesplatz gegen den geplanten Rentenabbau demonstriert. Doch das Parlament weigert sich, auf die Frauen zu hören und ihre Rentenlücke zu verringern. Vielmehr beschliesst es in der AHV mit der Rentenaltererhöhung eine Abbauvorlage auf Kosten der Frauen. Auch in der 2. Säule droht das Parlament die Ungerechtigkeiten zu verstärken: mit den neusten Entscheiden der Kommission bezahlen gerade Teilzeitangestellte und TieflohnerInnen mehr – und erhalten weniger Rente. Vor diesem Hintergrund bekräftigen die Delegierten des SGB-Frauenkongress:

- Die AHV muss gestärkt werden. Damit die Renten- und insbesondere die Frauenrenten zum Leben reichen. Als erster Schritt dazu hat der SGB die Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente eingereicht.
- Die laufenden Reformprojekte müssen sich an der Höhe der Altersrenten messen lassen. Reformvorhaben, welche zu sinkenden Rentenleistungen führen, wird der SGB bekämpfen:
  - Mit «AHV 21» plant das Parlament eine Abbauvorlage auf Kosten der Frauen. Der SGB bereitet das Referendum gegen die Reform vor.
  - Die Reform der 2. Säule muss sich an der Rentenrealität der Frauen orientieren – und sich nicht in Simulationen verstecken, welche in 30 bis 40 Jahren Verbesserungen bringen. Es braucht umgehende, bezahlbare Verbesserungen der PK-Renten der Frauen.
- Die Altersvorsorge muss so finanziert werden, dass sie für die meisten Personen am günstigsten ist. Deshalb muss das Umlageverfahren gestärkt werden – in der 1. und 2. Säule. Der von Banken und Versicherungskreisen propagierte Ausbau der 3. Säule stellt keine Option dar, um die Altersvorsorge zu sichern.
- Um den zusätzlichen Finanzierungsbedarf in der Altersvorsorge solidarisch zu leisten, braucht es einen finanziellen Beitrag aus den Nationalbankerträgen an die AHV.

**Resolution 10: Atelier 3**

Gefangene indische Gewerkschafterin Sudha Bharadwaj muss sofort freigelassen werden!

Seit über drei Jahren ist die indische Gewerkschafterin und Anwältin Sudha Bharadwaj im Gefängnis – ohne Beweise und ohne Verfahren.

- ) Sudha Bharadwaj hat sich seit vielen Jahren für die Rechte der indischen Leiharbeiter\*innen stark gemacht, insbesondere auch beim Schweizer Zementkonzern Holcim. Sie kämpfte insbesondere dafür, dass die Leiharbeiter\*innen fest angestellt werden, so wie es ihnen per Gesetz und Branchenabkommen zusteht, und dass sie anständige Löhne und sichere Arbeitsbedingungen haben.
- ) Sudha Bharadwaj hat sich ebenfalls für die Ermächtigung von Frauen engagiert sowie für die Rechte der indigenen Gemeinschaften (Adivasis), die wegen Rohstoffabbaus von Vertreibung bedroht sind.
- ) Sudha Bharadwaj und 15 weitere Menschenrechtsverteidiger\*innen, Intellektuelle, Anwälte und Kunstschaffende wurden angeschuldigt, im Januar 2018 Gewaltvorfälle in Bhima Koregaon angestiftet und eine Verschwörung gegen die Regierung geplant zu haben.
- ) Alle Angeeschuldigten hatten sich für die Kastenlosen, Angehörige der indigenen Bevölkerung und für die Rechte der Frauen eingesetzt und die Politik der hindunationalistischen Regierung kritisiert. Es liegt auf der Hand, dass sie deswegen kriminalisiert wurden.
- ) Dies wird auch daran deutlich, dass die Telefone von mindestens acht der Angeeschuldigten mit dem Pegasus-Spionageprogramm überwacht wurden, ebenso wie die Telefone von Angehörigen, Anwält\*innen und Mitstreiter\*innen.
- ) Als „Beweise“ dienen gefälschte Dokumente, die, wie digitale forensische Untersuchungen ergaben, von Hackern in die Computer von Angeeschuldigten geschleust wurden. Ein Gerichtsverfahren hat bisher nicht stattgefunden.
- ) Da die Gefangenen nach dem Anti-Terror-Gesetz (UAPA) angeklagt sind, ist eine Freilassung auf Kautions praktisch unmöglich. Dies, obwohl einige der Angeeschuldigten im fortgeschrittenen Alter sind, Vorerkrankungen haben oder im Gefängnis an Covid-19 oder weiteren Infektionen erkrankt sind. Der 84-jährige Jesuitenpriester Stan Swamy, der an Parkinson litt und dessen Gesundheitszustand sich im Gefängnis kontinuierlich verschlechterte, starb am 5. Juli in Haft. Seine Freilassung war zuvor abgelehnt worden.
- ) Berichten zu Folge hat sich auch der Gesundheitszustand von Sudha Bharadwaj im Laufe der Monate verschlechtert.

Der SGB-Frauenkongress protestiert energisch gegen die Inhaftierung der Gewerkschafterin und Anwältin Sudha Bharadwaj und fordert die indische Regierung auf, Sudha Bharadwaj und die Mitangeschuldigten sofort freizulassen und die unhaltbaren Anklagen gegen sie fallen zu lassen.

Ebenso wird das Eidgenössische Departement des Äusseren EDA aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass Sudha Bharadwaj so bald wie möglich freigelassen wird.

## Resolution 11: Unia

### Unterstützung für Smood-Streikende! Nein zur Uberisierung der Arbeitsbedingungen

Die Kurier\*innen der Firma Smood streiken in 5 Städten der Westschweiz: Yverdon, Neuenburg, Nyon, Sitten und Martigny. Seit dem 2. November folgen die Streikaktionen und Mahnwachen aufeinander und breiten sich aus. Die Forderungen der Streikenden sind zahlreich. Aber Smood stellt sich taub, und die Marketingleiterin behauptet, es gebe kein Problem. Wie ein guter Chef rühmt sich Smood sogar damit, dass das Unternehmen die Lieferung nicht an Subunternehmen vergibt, obwohl es viele der Lieferungen über einen Verleihdienstleister abwickelt.

#### ***Nein zu Arbeitsbedingungen des 19. Jahrhunderts!***

Unbezahlte Arbeitszeiten, niedrige Löhne, zu niedrig angesetzte Reisekosten, undurchsichtige Verwaltung von Trinkgeldern durch das Unternehmen, mangelhafte Erfassung der Arbeitszeiten... Der aktuelle Kampf wirft ein Schlaglicht auf die schlechten Arbeitsbedingungen bei Smood, aber auch im Zustellungssektor im Allgemeinen, wo verschiedene Plattformen mit ihren Geschäftsmodellen die Arbeit zunehmend prekär machen.

Die Angestellte werfen Smood unter anderem eine illegale Planung ihrer Einsätze vor, die aus dem 19. Jahrhundert ist. Das neue, von ihrem Arbeitgeber auferlegte Arbeitsplanungsinstrument zwingt sie nämlich, sich jeden Morgen um 4 Uhr anzumelden, in der Hoffnung, noch am selben Tag Arbeit zu bekommen, während das alte System es ihnen ermöglichte, ihre Zeitpläne im Voraus zu kennen, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist. Darüber hinaus gibt es grosse Guthaben an unbezahlten Stunden bei der Lieferfirma. Diese Probleme bei Smood werden von der Unia seit Jahren angeprangert.

Smood ist ein strategischer Partner der Migros. Es ist problematisch, dass die Nummer eins im Schweizer Detailhandel ein solches Modell unterstützt. Die Migros hat Smood als strategischen Partner für die Lieferung ihrer Produkte gewählt. Die Migros muss ihre soziale Verantwortung ernst nehmen und sich bei ihrem Geschäftspartner dafür einsetzen, dass die Arbeitsbedingungen akzeptabel sind.

#### ***Smood muss auf seine Angestellte hören und Verhandlungen aufnehmen!***

Zu den Forderungen gehört eine korrekte Planung ihrer Einsätze im Einklang mit dem Gesetz, d. h. mindestens zwei Wochen im Voraus, mit einem fairen und zuverlässigen System. Sie verlangen auch die Bezahlung aller Trinkgelder, Urlaubstage, Spesen und Arbeitsstunden, einschliesslich der Wartezeit zwischen den Aufträgen. Die Arbeitnehmer\*innen fordern ausserdem die Einführung eines Entschädigungssystems für die Nutzung von Privatfahrzeugen und Telefonen sowie die Abschaffung missbräuchlicher Strafen.

Trotz mehrerer Gespräche mit der Unternehmensleitung seit Anfang Oktober hat sich Smood nicht bereit erklärt, die von den Arbeiter\*innen angesprochenen Probleme zu lösen. Smood verweigert sogar jegliche Diskussion mit der Unia und dem betroffenen Personal. Schlimmer noch: Die Geschäftsführung versucht, den Streik zu brechen, indem sie maximalen Druck auf die Kurier\*innen in anderen Städten ausübt. In Yverdon und Neuenburg hat das Unternehmen als Ersatz für die Streikenden bei Stellenvermittler für Temporärarbeit angeklopft, was laut GAV Personalverleih verboten ist.

**Der SGB-Frauenkongress bekräftigt seine Solidarität mit den Streikenden bei Smood und fordert das Unternehmen auf, mit seinen Arbeiter\*innen zu verhandeln!**

## **Resolution 12: Entschließung aus Workshop 2**

**Wichtige Berufe in der Offensive für einen bevorstehenden feministischen Streik!  
Würdige Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten an der Basis!**

Die Arbeitsbedingungen in den wesentlichen Sektoren (Gesundheit, Kinderbetreuung, Verkauf, Reinigung, Bildung, Sozialarbeit, öffentliche Verkehrsmittel usw.) waren bereits vor der Pandemie Covid 19 alarmierend und wurden von unseren Gewerkschaften angeprangert, aber sie haben sich noch weiter verschlechtert: Unterfinanzierung, fehlende Ressourcen, erhöhte Arbeitsbelastung, prekäre Löhne usw.

Das Personal in diesen Sektoren ist erschöpft. Da die Gesundheitskrise die wichtige Funktion dieser Berufe für die Gemeinschaft und unsere Wirtschaft deutlich gemacht hat, hätte man erwarten können, dass das System überdacht wird. Im Gegenteil, die Gesundheitskrise hat dazu beigetragen, das neoliberale System zu stärken, das die Arbeits- und Lebensbedingungen der wesentlichen Berufe, die zumeist von Frauen ausgeübt werden, frontal angreift. So wollen die Rechten mit ihrem Reformprojekt "AHV 21" die Frauen zwingen, ein Jahr länger zu arbeiten.

Nach dem ersten feministischen Streik des Jahres 2019 geben die Frauen nicht auf und gehen erneut in die Offensive, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Wir wollen im Jahr 2023 einen neuen feministischen Streik am Arbeitsplatz organisieren, gemeinsam und solidarisch. Fangen wir noch heute mit der Organisation an!

### **Wir wollen:**

- **Eine Erhöhung unserer Gehälter**
- **Anerkennung der Beschwerlichkeit dieser Arbeit**
- **Mehr Personal**
- **Herabsetzung des Arbeitsrhythmus und Verkürzung der Wochenarbeitszeit**
- **Strenge Maßnahmen zur Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit.**
- **Senkung des Rentenalters für Frauen**
- **Mehr Ressourcen und Investitionen in öffentliche Dienstleistungen**
- **Unseren lebenswichtigen Tätigkeiten einen Sinn geben**