



**Vorschau
Sommersession
2023**



Kontakt

Für weiterführende Informationen stehen Ihnen der Präsident, die Dossierverantwortlichen und die Kommunikationsverantwortliche jederzeit sehr gerne zur Verfügung. Zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren:



Adrian Wüthrich
Präsident

031 370 21 11
079 287 04 93
wuethrich@travailsuisse.ch



Lisa Schädel
Kommunikation

031 370 21 11
079 508 78 25
schaedel@travailsuisse.ch



Dr. Thomas Bauer
Wirtschaftspolitik

031 370 21 11
077 421 60 04
bauer@travailsuisse.ch



Valérie Borioli Sandoz
Gleichstellungspolitik

031 370 21 47
079 598 06 37
borioli@travailsuisse.ch



Gabriel Fischer
Bildungspolitik

031 370 21 11
076 412 30 53
fischer@travailsuisse.ch



Dr. Edith Siegenthaler
Sozialpolitik

031 370 21 17
076 412 30 53
siegenthaler@travailsuisse.ch



Denis Torche
Umwelt-, Steuer- und
Aussenpolitik

031 370 21 16
079 846 35 19
torche@travailsuisse.ch

Nationalrat

Erste Woche

30.5.	22.080	Entsendegesetz. Revision	Ja	5
	22.472 ¹	Pa. Iv. Prelicz-Huber. Fachkräftemangel wirksam bekämpfen	Ja	5

Zweite Woche

5.6.	22.054	Für eine sichere und nachhaltige Altersvorsorge (Renteninitiative). Volksinitiative.	Nein	5
	22.4132	Mo. Ständerat (Herzog Eva). Eingrenzung der volkswirtschaftlichen Risiken von systemkritischen Unternehmen der Elektrizitätswirtschaft	Ja	6
7.6.	22.4107 ²	Mo. Atici. Berufliche Ausbildung für Personen mit Schutzstatus S ermöglichen	Ja	6
	22.4152 ²	Mo. Marti Min Li. Transparenz bei Verstössen gegen die Lohngleichheit schaffen	Ja	6
	22.4157 ²	Mo. Gysin Greta. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit soll endlich Realität werden	Ja	6
	22.4159 ²	Mo. Gysin Greta. Gleichstellung auch im Bereich des Lohns	Ja	6
	19.415	Pa. Iv. Arslan. Den jungen Menschen eine Stimme geben. Aktives Stimm- und Wahlrecht für 16-Jährige als erster Schritt ins aktive politische Leben	Ja	7
8.6.	22.3958 ³	Mo. Fraktion V. Begrenzung der Entwicklungshilfe (APD) auf 2 Milliarden Franken jährlich	Nein	7
	22.3959 ⁴	Mo. Fraktion V. Beteiligung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der beruflichen Vorsorge für Bundesangestellte an die Privatwirtschaft anpassen	Nein	7
	22.3960 ⁴	Mo. Fraktion V. Begrenzung der Pensionskassenleistungen für Bundesangestellte	Nein	7
	22.3961 ⁴	Mo. Fraktion V. Fünf Wochen Ferien für Bundesangestellte sind genug	Nein	7
	22.3962 ⁴	Mo. Fraktion V. Aufhebung des Kündigungsschutzes im Bundespersonalrecht	Nein	7
	22.3963 ⁴	Mo. Fraktion V. Aufhebung des Bundespersonalgesetzes	Nein	7

Dritte Woche

12.6.	21.3900 ⁵	Po. Binder. Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Massnahmen zur besseren Nutzung des Potenzials der Familienarbeit	Nein	8
	21.4227 ⁵	Po. Binder. Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Anerkennung der durch Familienarbeit erworbenen Kompetenzen	Ja	8
	21.4463	Po. Atici. Mehr Qualifizierungschancen dank Teilqualifizierung in der lebenslangen beruflichen Bildung	Ja	8
13.6.	21.3679	Po. Porchet. Das Vermögen muss bei der Berechnung der AHV-Beiträge von Arbeitnehmenden und Rentnerinnen und Rentnern ebenfalls berücksichtigt werden	Ja	9
	21.3716	Mo. Gysi Barbara. Einführung einer obligatorischen Taggeldversicherung bei Erwerbsausfall durch Krankheit oder Unfall für alle Erwerbstätigen	Ja	9

¹ Parlamentarische Initiativen 1. Phase

² Parlamentarische Vorstösse EJPD

³ Parlamentarische Vorstösse EDA

⁴ Parlamentarische Vorstösse EFD

⁵ Parlamentarische Vorstösse WBF

⁵ Parlamentarische Vorstösse EDI

Ständerat

Erste Woche

31.5.	22.3865	Mo. Nationalrat (WAK-NR). Freiwillige Erwerbstätigkeit nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters fördern	Nein	10
-------	---------	---	-------------	----

Zweite Woche

5.6.	23.3213	Mo. Herzog Eva. Nach dem Ja zur AHV 21 ist es an der Zeit, die Lohngleichheit umzusetzen	Ja	10
6.6.	23.3015	Mo. SGK-SR. Längeren Spitalaufenthalt der Mutter kurz nach der Geburt beim Mutterschaftsurlaub und bei der Mutterschaftsentschädigung angemessen berücksichtigen	Ja	10
	22.301	Kt. Iv. Waadt. Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei schweren Komplikationen nach der Geburt um die Dauer des Spitalaufenthalts. Entsprechende Änderung des Erwerbsersatzgesetzes	Ja	10
7.6.	21.4665	Mo. Ettlín Erich. Stellenmeldepflicht. Wiedereinführung eines praxistauglichen Schwellenwertes	Nein	11

Dritte Woche

14.6.	23.3226	Mo. Crevoisier Crelier. Arbeitszeit verkürzen!	Ja	11
15.6.	20.3322	Mo. Markwalder. Keine Lehrabbrüche von Asylsuchenden, die bereits in den schweizerischen Arbeitsmarkt integriert sind	Ja	12

Nationalrat

Dienstag, 30. Mai

22.080 Entsendegesetz. Revision

Der Bund stellt für die Kommunikation unter den Vollzugsorganen der flankierenden Massnahmen eine elektronische Plattform zur Verfügung. Dafür soll mit der Revision im Entsendegesetz im Einklang mit dem Datenschutzgesetz eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden.

→ **Travail.Suisse befürwortet die Revision.**

Dienstag, 30. Mai | Parlamentarische Initiativen 1. Phase

22.472 Pa. Iv. Prelicz-Huber. Fachkräftemangel wirksam bekämpfen

Die parlamentarische Initiative verlangt eine Ergänzung des Ausbildungsbeitragsgesetzes. Lebenslanges Lernen und die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung sollen durch zusätzliche Bundesbeiträge stärker unterstützt werden. Insbesondere bei Zweitausbildungen, Weiterbildungen oder Umschulungen werden Arbeitnehmenden kaum mehr durch die kantonalen Stipendiensysteme unterstützt. Für Travail.Suisse ist klar, dass die finanziellen Belastungen, insbesondere die indirekten Bildungskosten, zu den grössten Hindernissen für das lebenslange Lernen zählen. Insbesondere tiefer Qualifizierte aber auch Teilzeitarbeitende werden deutlich weniger in ihren Bildungsbemühungen unterstützt. Ein ausgebautes Stipendiensystem würde somit einen wichtigen Beitrag für gerechtere Bildungschancen und gegen den zunehmenden Fachkräftemangel leisten.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die parlamentarische Initiative zur Annahme.**

Montag, 5. Juni

22.054 Für eine sichere und nachhaltige Altersvorsorge (Renteninitiative). Volksinitiative

Die Renteninitiative verlangt eine Erhöhung des Rentenalters auf 66 Jahre und anschliessend eine ständige Anpassung des Rentenalters an die schwankende durchschnittliche Lebenserwartung der 65-Jährigen. Die Initiative sieht einerseits einen Leistungsabbau in der Altersvorsorge vor, die besonders Arbeitnehmende betrifft, die in ihrem Arbeitsleben körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt waren und deshalb eine tiefere Lebenserwartung haben. Andererseits führt sie zu grosser Unsicherheit, weil die Arbeitnehmenden erst fünf Jahre vor der Pensionierung erfahren, zu welchem Zeitpunkt sie pensioniert werden. Die Minderheit I Sauter möchte einen Gegenvorschlag zur Initiative präsentieren, der das Rentenalter nicht von der Lebenserwartung, sondern von den AHV-Finzen abhängig macht. Der Gegenvorschlag bringt dieselben Probleme (Leistungsabbau, Unsicherheit) mit sich wie die Initiative. Travail.Suisse setzt sich für eine solide und verlässliche Altersvorsorge ein. Dieses Ziel ist mit der Renteninitiative nicht zu erreichen.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die Volksinitiative und den Gegenvorschlag zur Ablehnung.**

22.4132 Mo. Ständerat (Herzog Eva). Eingrenzung der volkswirtschaftlichen Risiken von systemkritischen Unternehmen der Elektrizitätswirtschaft

Die Risiken, die systemrelevante Unternehmen des Stromsektors für die Wirtschaft des Landes darstellen, sollen wirksam eingegrenzt werden. Die parlamentarische Debatte über das Bundesgesetz über subsidiäre Finanzhilfen zur Rettung systemrelevanter Unternehmen des Elektrizitätssektors, das bis Ende 2026 befristet ist, hat sowohl eine gewisse Intransparenz als auch einen unzureichenden Handlungsspielraum des Bundes in Bezug auf systemrelevante Energieunternehmen aufgezeigt.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die Motion zur Annahme.**

22.4107 Mo. Atici. Berufliche Ausbildung für Personen mit Schutzstatus S ermöglichen

Die Motion beauftragt den Bundesrat, den Zugang zur Berufsausbildung für Personen mit Schutzstatus S zu erleichtern und sicherzustellen, dass alle Personen, die eine Ausbildung begonnen haben, diese auch abschliessen können. Diese Frage ist umso wichtiger, als unter den rund 60'000 Personen mit S-Status aus der Ukraine eine besonders hohe Zahl von Jugendlichen ist. Die Integration gestaltet sich viel einfacher, wenn sowohl die Jugendlichen als auch die ausbildenden Unternehmen eine Perspektive und Sicherheit haben. Arbeitgebende können jedoch zögern, eine Lehrstelle anzubieten, wenn die Dauer des Aufenthalts ungewiss ist. Darüber hinaus ist eine Investition in die nachobligatorische Ausbildung auch eine Investition gegen den Fachkräftemangel.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die Motion zur Annahme.**

22.4152 Mo. Marti Min Li. Transparenz bei Verstössen gegen die Lohngleichheit schaffen

22.4157 Mo. Gysin Greta. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit soll endlich Realität werden

22.4159 Mo. Gysin Greta. Gleichstellung auch im Bereich des Lohns

Die drei Motionen befassen sich mit der letzten Revision des Gleichstellungsgesetzes, die Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden dazu verpflichtet, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Es wurden mehrere Mängel festgestellt, die so schnell wie möglich behoben werden sollten, da diese Regelungen eine Lebensdauer von nur 12 Jahren haben. Die erste Motion 22.4152 fordert, dass Unternehmen, die ihrer gesetzlichen Verpflichtung nicht nachgekommen sind, in eine öffentlich zugängliche Liste aufgenommen werden, wie dies auch bei Unternehmen der Fall ist, die der Förderung der Schwarzarbeit für schuldig befunden wurden. Die Motionen 22.4157 und 22.4159 fordern die Abschaffung der so genannten «Toleranzschwelle» von 5% bei der Lohngleichheitsanalyse. Die ursprünglich vom Bund bei der Analyse der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen zugelassene Fünf-Prozent-Schwelle wurde auf die gesamte Wirtschaft ausgeweitet. Während dieser Schwellenwert vor zwanzig Jahren noch dazu diente, den «Kinderkrankheiten» des Logib-Tools zu begegnen, dient er jetzt dazu, unerklärte Lohnunterschiede unter fünf Prozent als akzeptabel zu deklarieren. Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass sich hinter einer strukturellen Lohndiskriminierung von fünf Prozent deutlich höhere individuelle Lohndiskriminierungen verbergen. Dieser Schwellenwert, der zudem in keinem Gesetz oder keiner Verordnung festgehalten ist, sendet daher ein falsches Signal an die Unternehmen und muss abgeschafft werden. Motion 22.4157 fordert ausserdem, dass die Arbeitnehmendenvertretungen über das Ergebnis der durchgeführten Lohnanalysen informiert werden. Motion 22.4159 fordert, dass Unternehmen, die eine unerklärte Lohndifferenz festgestellt haben, Massnahmen ergreifen müssen, andernfalls sollen Sanktionen zum Tragen kommen.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die drei Motionen zur Annahme.**

Mittwoch, 7. Juni

19.415 Pa. Iv. Arslan. Den jungen Menschen eine Stimme geben. Aktives Stimm- und Wahlrecht für 16-Jährige als erster Schritt ins aktive politische Leben

Die parlamentarische Initiative fordert eine Senkung des aktiven Stimm- und Wahlrechts auf 16 Jahre. Durch demografische Veränderungen erhalten die politischen Anliegen der älteren Generationen immer mehr Gewicht. Mit einer Senkung des aktiven Stimm- und Wahlrechts kann dieser Verzerrung teilweise entgegengewirkt werden und die Anliegen jüngerer Generationen können stärker miteinbezogen werden. Junge Menschen sollen über Themen, welche ihre Zukunft betreffen (z. B. die Reform der Altersvorsorge oder die Klimafrage) mitentscheiden können. Bewegungen wie Fridays for Future oder die zunehmende Aktivität der Jugendparlamente zeigen, dass Jugendliche bereits vor dem Erreichen des 18. Lebensjahres partizipieren möchten. Die Erfahrung zeigt, dass die Wahlbeteiligung insgesamt höher ist, wenn mehr Menschen mitbestimmen können – etwa im Kanton Glarus, in Österreich oder in Malta, wo das Stimmrechtsalter bereits auf 16 gesenkt wurde.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die parlamentarische Initiative zur Annahme.**

Donnerstag, 8. Juni | Parlamentarische Vorstösse EDA

22.3958 Mo. Fraktion V. Begrenzung der Entwicklungshilfe (APD) auf 2 Milliarden Franken jährlich

Die öffentliche Entwicklungshilfe der Schweiz soll auf jährlich 2 Mrd. CHF begrenzt werden, was dem Niveau von 2006 entspricht. Die Entwicklungshilfe ist einer der Ausgabenposten im Bundeshaushalt mit der höchsten Wachstumsrate. Für die SVP ist diese Entwicklung angesichts der Anhäufung von Schulden im Zusammenhang mit der Coronakrise und der zu erwartenden finanziellen Herausforderungen in den Bereichen Sicherheit und Energie nicht haltbar. In den letzten sechs Jahren hat sich jedoch die Zahl der Menschen, die humanitäre Hilfe benötigen, verdoppelt. Als Folge der Pandemie stieg ausserdem die Zahl der Menschen, die in extremer Armut leben, zum ersten Mal seit über zwanzig Jahren wieder an. Die Unterstützung bedürftiger Bevölkerungsgruppen, die Förderung der Achtung der Menschenrechte und der Demokratie in der Welt und die Erhaltung der natürlichen Ressourcen tragen zur Sicherheit und Stabilität der Welt bei, was auch im Interesse der Schweiz liegt.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die Motion zur Ablehnung.**

Donnerstag, 8. Juni | Parlamentarische Vorstösse EFD

22.3959 Mo. Fraktion V. Beteiligung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der beruflichen Vorsorge für Bundesangestellte an die Privatwirtschaft anpassen

22.3960 Mo. Fraktion V. Begrenzung der Pensionskassenleistungen für Bundesangestellte

22.3961 Mo. Fraktion V. Fünf Wochen Ferien für Bundesangestellte sind genug

22.3962 Mo. Fraktion V. Aufhebung des Kündigungsschutzes im Bundespersonalrecht

22.3963 Mo. Fraktion V. Aufhebung des Bundespersonalgesetzes

Die fünf Motionen der SVP-Fraktion zielen allesamt darauf ab, die Rechte des Bundespersonals zu schwächen, ihre Arbeitsbedingungen zu verschlechtern und vermitteln ein irreführendes Bild der Unterschiede zwischen Obligationenrecht (OR) und Bundespersonalgesetz (BPG). Die Motionen fordern folgende Anpassungen: Motion 22.3959 will eine neue Aufteilung der Beiträge zur beruflichen Vorsorge zuungunsten der Arbeitnehmenden. Motion 22.3960 fordert, dass die Sätze der Altersgutschriften, die der Bund für seine Angestellten bezahlt, nicht mehr als 5 Prozent über dem gesetzlichen Minimum liegen. Motion 22.3961 fordert maximal fünf Wochen Ferien für alle Bundesangestellten. Mit der Motion 22.3962 schliesslich soll das Bundespersonalrecht dahingehend geändert werden, dass der Kündigungsschutz für das Bundespersonal nicht über die Mindestanforderungen gemäss OR hinausgeht.

Die Annahme der Motionen würde die Arbeitsbedingungen des Bundespersonals verschlechtern und gerade in Zeiten des Fachkräftemangels die Rekrutierung weiter erschweren. Ausserdem sollten nicht einzelne Elemente der Anstellungsbedingungen isoliert betrachtet und angepasst werden.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die fünf Motionen zur Ablehnung.**

Montag, 12. Juni | Parlamentarische Vorstösse WBF

21.3900 Po. Binder. Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Massnahmen zur besseren Nutzung des Potenzials der Familienarbeit

Das Postulat macht eine Realität sichtbar: Die Haus- und Familienarbeit, die überwiegend von Frauen geleistet wird, macht einen grösseren Umfang aus als die Erwerbsarbeit aus. Dennoch werden diese in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen kaum berücksichtigt. Das Postulat fokussiert auf steuerliche Massnahmen zur Aufwertung der Haus- und Familienarbeit. Nach Ansicht von Travail.Suisse ist der Weg der Individualbesteuerung besser geeignet, um die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern zu verringern. Dieses Thema wird derzeit vom Parlament behandelt. Gleichzeitig sollen Massnahmen ergriffen werden, damit die Kompetenzen, die durch die Care-Arbeit mit Kindern oder Angehörigen erworben wurde, bei der Arbeitssuche und der Lohnfestsetzung besser zur Geltung kommen. Dies ist Gegenstand des folgenden Postulats 21.4227.

→ **Travail.Suisse empfiehlt das Postulat zur Ablehnung.**

21.4227 Po. Binder. Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Anerkennung der durch Familienarbeit erworbenen Kompetenzen

Das Postulat fordert, dass die Einführung eines Zertifikats geprüft wird, das die in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen ausweist. Diese in der Praxis erworbenen Fähigkeiten sind geschlechtsunabhängig und auf dem Arbeitsmarkt von Nutzen. Sie gehen über die reine «Pflege» oder «Betreuung» hinaus und betreffen u.a. Planung, (Krisen-)Management, Organisation und Führung. Es gibt jedoch keinen Nachweis für diese Kompetenzen und dieses Wissen wird von Arbeitgebenden oftmals nicht berücksichtigt und wertgeschätzt. Ein solches Zertifikat würde es Eltern – in der Mehrheit Müttern – erleichtern, nach einer mehrjährigen Pause von der Haus- und Familienarbeit oder der Arbeit als pflegende Angehörige wieder eine Erwerbsarbeit zu finden.

→ **Travail.Suisse empfiehlt das Postulat zur Annahme.**

21.4463 Po. Atici. Mehr Qualifizierungschancen dank Teilqualifizierung in der lebenslangen beruflichen Bildung

Das Postulat verlangt die Prüfung einer Modularisierung der beruflichen Grundbildung. Die Anzahl von Personen ohne Berufsabschluss stellt ein beträchtliches Potenzial zur Deckung des Fachkräftemangels dar. Für einige Jugendliche kann der Ausblick auf eine 3- bis 4-jährige Ausbildungsdauer als unüberwindbar erscheinen und für Erwachsenen als Hindernis auf dem Weg zum Berufsabschluss für Erwachsene. Eine Modularisierung, zeitliche Flexibilisierung und die Möglichkeiten von Teilqualifizierungen als Zwischenschritt könnten für diese Personengruppen eine Lösung darstellen. Travail.Suisse teilt ausdrücklich das Ziel, sowohl die vorgesehene Quote von 95 Prozent der jungen Erwachsenen mit einem Sek-II-Abschluss zu erreichen, als auch die Anzahl der Berufsabschlüsse für Erwachsenen zu erhöhen. Eine Prüfung der Möglichkeiten einer Modularisierung unter Berücksichtigung der Erfahrungen im In- und Ausland scheint dazu zielführend und sinnvoll.

→ **Travail.Suisse empfiehlt das Postulat zur Annahme.**

21.3679 Po. Porchet. Das Vermögen muss bei der Berechnung der AHV-Beiträge von Arbeitnehmenden und Rentnerinnen und Rentnern ebenfalls berücksichtigt werden

Das Postulat verlangt, zusätzliche Einnahmequellen für die AHV zu prüfen. Analog zu den Beiträgen von Nichterwerbstätigen, soll ein zusätzlicher Beitrag für die AHV auch von weiteren Personengruppen mit sehr hohem Vermögen (ab CHF 300'000) erhoben werden. Dieser zusätzliche Beitrag würde die finanzielle Lage der AHV verbessern. Gleichzeitig würde er nur von denjenigen geleistet werden, die über ein sehr hohes Vermögen verfügen. Der Beitrag würde zu mehr Solidarität zwischen sehr Wohlhabenden und allen anderen mit mittleren und kleinen Vermögen führen und somit einen Ausgleich schaffen. Aus Sicht von Travail.Suisse ist es wichtig, dass diese Stossrichtung vom Bundesrat seriös geprüft und das Postulat überwiesen wird.

→ **Travail.Suisse empfiehlt das Postulat zur Annahme.**

21.3716 Mo. Gysi Barbara. Einführung einer obligatorischen Taggeldversicherung bei Erwerbsausfall durch Krankheit oder Unfall für alle Erwerbstätigen

Die Motion verlangt die Einführung einer obligatorischen Taggeldversicherung bei Krankheit und Unfall. Aus Sicht von Travail.Suisse ist das fehlende Obligatorium insbesondere bei der Krankentaggeldversicherung eine gewichtige Lücke im Sozialversicherungssystem der Schweiz. Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung, die den Lohnausfall von Arbeitnehmenden finanziell absichert, ist heute für die Betriebe nicht obligatorisch. Zwar besteht eine Lohnfortzahlungspflicht, diese ist aber unzureichend und führt in der Praxis zu Einkommensverlusten bei länger andauernder Krankheit. Damit alle Arbeitnehmenden gleichermassen gegen solche unverschuldeten schwerwiegenden Einkommensverluste abgesichert sind, braucht es eine obligatorische, solidarisch von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden finanzierte Krankentaggeldversicherung. Durch die Verschiebung der gesundheitlichen Risiken hin zu vermehrt psychischen Erkrankungen müsste der neuen Krankentaggeldversicherung zudem eine wichtige Rolle bei der Prävention zukommen, vergleichbar mit jener, welche die Suva heute gegen Berufsunfälle leistet.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die Motion zur Annahme.**

Ständerat

Mittwoch, 31. Mai

22.3865 Mo. Nationalrat (WAK-NR). Freiwillige Erwerbstätigkeit nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters fördern

Die Motion verlangt, dass Arbeitnehmende, die nach dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters weiter erwerbstätig sind, weniger Steuern bezahlen. Travail.Suisse hat die Flexibilisierung des Zeitpunkts der Pension immer unterstützt, wer aber arbeitet und eine Rente erhält, soll diese Einnahmen ordentlich versteuern müssen. Der inzwischen veröffentlichte Bericht zum Postulat 19.3172 hält klar fest, dass der Bund keine Kompetenz hat, um das Erwerbseinkommen von Pensionierten steuerlich zu privilegieren. Er zeigt zudem auf, dass heute insbesondere Personen mit umfangreichen finanziellen Mitteln und mit einem akademischen Hintergrund über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig sind. Es ist davon auszugehen, dass dies nicht zuletzt mit dem besseren Gesundheitszustand von Personen mit höheren Bildungsabschlüssen zu tun hat. Die Motion würde zu einer zusätzlichen Privilegierung dieser Gruppe führen, die es sich gesundheitlich leisten kann, länger zu arbeiten.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die Motion zur Ablehnung.**

Montag, 5. Juni

23.3213 Mo. Herzog Eva. Nach dem Ja zur AHV 21 ist es an der Zeit, die Lohngleichheit umzusetzen

Die Motion fordert, dass die Pflicht zur Lohnanalyse für alle Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden gilt, nicht wie bisher nur für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden. Dies war auch die ursprüngliche Absicht des Bundesrates, als er die erste Version der Revision des Gleichstellungsgesetzes vorlegte. Es gibt keinen plausiblen Grund, warum nicht auch Unternehmen zwischen 50 und 100 Mitarbeitenden diese Analysen durchführen sollten. Auf diese Weise würde das Gesetz auf mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Schweiz Anwendung finden.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die Motion zur Annahme.**

Dienstag, 6. Juni

23.3015 Mo. SGK-SR. Längeren Spitalaufenthalt der Mutter kurz nach der Geburt beim Mutterschaftsurlaub und bei der Mutterschaftsentschädigung angemessen berücksichtigen

22.301 Kt. Iv. Waadt. Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei schweren Komplikationen nach der Geburt um die Dauer des Spitalaufenthalts. Entsprechende Änderung des Erwerbsersatzgesetzes

Bei einem längeren Krankenhausaufenthalt unmittelbar nach einer Geburt gelten unterschiedliche Regelungen in Bezug auf den Mutterschaftsurlaub, je nachdem, ob das Neugeborene oder die Mutter hospitalisiert ist. Ein Krankenhausaufenthalt des Kindes von mehr als zwei Wochen ermöglicht der Mutter eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs um maximal 56 Tage (dies entspricht der Dauer des Arbeitsverbots nach einer Entbindung). Ihr eigener Krankenhausaufenthalt erlaubt ihr dies hingegen nicht. Beide Vorstösse, jener der SGK-S und die des Kantons Waadt, haben dasselbe Anliegen. Eine Frau, die Komplikationen bei der Geburt erleidet und länger im Spital bleiben muss, sollte die Möglichkeit haben, ihren Mutterschaftsurlaub in gleichem Masse zu verlängern, wie wenn ihr Kind Spitalpflege benötigt. Die Korrektur dieser Ungleichbehandlung ist einfach: Es genügt, die bestehenden Artikel im EOG (Art. 16c und 16d), in der EOV (Art. 24) und im OR (Art. 329 f) zu ergänzen.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die Motion und die parlamentarische Initiative zur Annahme.**

Mittwoch, 7. Juni

21.4665 Mo. Ettlín Erích. Stellenmeldepflicht. Wiedereinführung eines praxistauglichen Schwellenwertes

Die Stellenmeldepflicht wurde nach der Annahme der Initiative «Gegen Masseneinwanderung» als Massnahme zur besseren Förderung des inländischen Fachkräftepotenzials eingeführt. Sie verpflichtet Arbeitgebende zu einer Meldung freier Stellen bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), wenn in diesem Beruf eine Arbeitslosigkeit von mindestens 5% herrscht. Die RAV versenden nach der Meldung innerhalb von drei Arbeitstagen Dossiers an die Arbeitgebenden, welche auf die Stelle passen. Die Stellensuchenden wiederum erhalten einen Informationsvorsprung, da die gemeldeten Stellen während fünf Tagen nicht öffentlich ausgeschrieben werden dürfen. Die Stellenmeldepflicht erhöht durch die genannten Massnahmen die Transparenz im Arbeitsmarkt, weil die offenen Stellen in Berufen mit erhöhter Arbeitslosigkeit sowohl den suchenden, wie auch den vermittelnden Personen bekannt sind. Der Informationsvorsprung, welche Arbeitslose erhalten, wird zudem intensiv genutzt, was für seine positive Wirkung spricht. Die von der Motion geforderte Erhöhung des Schwellenwerts von fünf auf acht Prozent und damit eine geringere Anzahl an gemeldeten Stellen, würde diese beiden Effekte schmälern und die Wirkung der Stellenmeldepflicht empfindlich reduzieren. Dies zum Nachteil der inländischen Stellensuchenden und der Arbeitslosenversicherung.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die Motion zur Ablehnung.**

Mittwoch, 14. Juni

23.3226 Mo. Crevoisier Crelier. Arbeitszeit verkürzen!

Die Motion verlangt eine Senkung der Erwerbsarbeitszeit, etwa mittels einer 35-Stunden-Woche oder eine Viertagewoche. Mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit pro Woche von 43,6 Stunden, weist die Schweiz europaweit die höchste durchschnittliche Arbeitszeit bei Vollzeitstellen auf. Ähnlich viel arbeiten in Europa einzig Vollzeiterwerbstätige in Griechenland oder Serbien. Grundlage dafür bilden in der Schweiz gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeiten von 45 bzw. 50 Stunden, welche zudem mit der Überzeit deutlich überschritten werden können. Einzig der Sonntag gilt als arbeitsfrei. Die Schweiz hat die Fünftagewoche gesetzlich ebenso wenig eingeführt wie die 40- oder 42-Stunden-Woche. Trotz einer stetigen Beschleunigung und Intensivierung der Arbeit, blieb die gesetzliche Höchstarbeitszeit konstant. Die Folge davon sind ein stetig wachsendes Stressniveau und zunehmende Erschöpfung bei einem hohen Anteil der Arbeitnehmenden. Experimente mit einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, beispielsweise in Grossbritannien, zeigen, dass die Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden sehr positiv waren, ohne die Produktivität zu beeinträchtigen. Travail.Suisse erachtet eine Reduktion der Arbeitszeit deshalb als ein Element zur Stärkung der Gesundheit der Arbeitnehmenden in einer immer schneller und intensiver werdenden Arbeitswelt. Zudem ermöglicht sie eine bessere Verteilung der Erwerbsarbeit auf beide Elternteile und vermindert dadurch die häufig unfreiwillige Rückkehr in traditionelle Geschlechterrollen nach der Geburt der Kinder.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die Motion zur Annahme.**

Donnerstag, 15. Juni

20.3322 Mo. Markwalder. Keine Lehrabbrüche von Asylsuchenden, die bereits in den schweizerischen Arbeitsmarkt integriert sind

Die Motion fordert, dass Asylsuchende in einem Lehrverhältnis, die einen negativen Asylentscheid erhalten, ihre Lehre beenden können und nicht zu einem Lehrabbruch gezwungen werden. Aus Sicht von Travail.Suisse ist dies eine Win-Win-Lösung für die Lernenden aber auch für die Arbeitgebenden. Einerseits werden für die Lehrbetriebe Unsicherheiten beseitigt, was den unnötigen Abbruch einer Lehre betrifft und dringend benötigte Fachkräfte für den Schweizer Arbeitsmarkt bereitgestellt. Andererseits wird ein Hindernis für den Abschluss von Lehrverträgen mit Asylsuchenden abgebaut. Gleichzeitig dient ein Lehrabschluss den betroffenen Jugendlichen auch beim Aufbau ihrer beruflichen Zukunft nach der Rückkehr in ihr Herkunftsland.

→ **Travail.Suisse empfiehlt die Motion zur Annahme.**