



Foto: Parlamentsdienste

---

# Vorschau Sondersession 2026



---

## Kontakt

Für weiterführende Informationen stehen Ihnen der Präsident, die Dossierverantwortlichen und die Kommunikationsverantwortliche jederzeit 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**  
Gleichstellungs- und  
Vereinbarkeitspolitik

031 370 21 11  
079 598 06 37  
borioli@travailsuisse.ch



**Dr. Edith Siegenthaler**  
Sozialpolitik

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



**Dr. Jackie Vorpe**  
Bildungspolitik

031 370 21 17  
078 895 01 37  
vorpe@travailsuisse.ch

## Übersicht

27.4.	25.4414	Mo. WBK-N. Strategie für präventive Weiterbildung und Umschulung bei berufsrelevanten Struktur- und Technologieumbrüchen	<b>Ja</b>	4
	24.3639 <sup>1</sup>	Mo. Fonio. Ein «Supported Re-Entry»-Programm zur erfolgreichen Wiedereingliederung von Personen, die ins Arbeitsleben zurückkehren	<b>Ja</b>	4
	24.3702 <sup>1</sup>	Mo. Burgherr. Berufsbildung stärken	<b>Nein</b>	5
	24.3779 <sup>1</sup>	Mo. Grossen. Mehr Flexibilität und Eigenverantwortung für Arbeitnehmende mit hohem Einkommen	<b>Nein</b>	5
	24.3913 <sup>1</sup>	Mo. Prelicz-Huber. Stipendien, die zum Leben reichen	<b>Ja</b>	5
	24.4026 <sup>1</sup>	Mo. Durrer. Ausbildungsdarlehen und Stipendien für Erwachsene im sekundären Bildungsbereich	<b>Ja</b>	5
28.4.	25.054	BRG. Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege sowie Änderung des Gesundheitsberufegesetzes	<b>s. Details</b>	6
	24.3671 <sup>2</sup>	Po. Funciello. Dreissig Jahre Gleichstellungsgesetz. Es ist Zeit für eine Bilanz	<b>Ja</b>	8
	24.3787 <sup>2</sup>	Mo. Gugger. Sternenkinder. Bezahlter Urlaub für jeden Elternteil	<b>Ja</b>	8
	24.3923 <sup>2</sup>	Mo. Fraktion S. Mehrfachbeschäftigte und Teilzeitarbeitende besser versichern	<b>Ja</b>	9
	24.3933 <sup>2</sup>	Mo. Fraktion S. Dem Kaufkraftverlust der Renten in der zweiten Säule entgegenwirken	<b>Ja</b>	9
	24.4355 <sup>2</sup>	Mo. Hässig. Sachgerechte Abgeltung für Unternehmen, die pflegende Angehörige beschäftigen	<b>Nein</b>	9
	24.4356 <sup>2</sup>	Mo. Zybach. Sachgerechte Abgeltung für Unternehmen, die pflegende Angehörige beschäftigen		
	24.4492 <sup>2</sup>	Mo. Fraktion G. Für den Schutz werdender Mütter und ihrer ungeborenen Kinder gegen Ende der Schwangerschaft	<b>Ja</b>	9
29.4.	25.075	BRG. Bundesgesetz über Informationssysteme in den Sozialversicherungen (BISS)	<b>Ja</b>	10
30.4.	25.081	BRG. «Für ein modernes Bürgerrecht (Demokratie-Initiative)». Volksinitiative	<b>Ja</b>	10
	24.3482 <sup>3</sup>	Mo. Glarner. Angleichung des Rentenalters von Mitarbeitenden der Flugsicherung	<b>Nein</b>	10

<sup>1</sup> Parlamentarische Vorstösse WBF

<sup>2</sup> Parlamentarische Vorstösse EDI (weiter am 29.4.)

<sup>3</sup> Parlamentarische Vorstösse UVEK

---

Montag, 27. April

**25.4414 Mo. WBK-N. Strategie für präventive Weiterbildung und Umschulung bei berufsrelevanten Struktur- und Technologieumbrüchen**

Die Motion fordert vom Bundesrat die Ausarbeitung einer nationalen Strategie für präventive Weiterbildung und Umschulung für Arbeitnehmende, deren Tätigkeiten vom technologischen Wandel verändert oder verdrängt werden. Die Veränderungen im Zusammenhang mit Digitalisierung und künstlicher Intelligenz betreffen viele Berufsfelder und können bei den Arbeitnehmenden zu grosser Unsicherheit führen. Weiterbildung wird damit zum zentralen Dreh- und Angelpunkt, um berufliche Übergänge zu begleiten und Arbeitnehmenden die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Aus Sicht von Travail.Suisse ist es deshalb sehr wichtig, auf nationaler Ebene die Weiterbildung zu stärken und den Zugang für die Arbeitnehmenden zu verbessern. Die vorgeschlagene Strategie kann bisherige Instrumente wie die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und Projekte in den Kantonen bündeln und national verbreiten.

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

Montag, 27. April | Parlamentarische Vorstösse WBF

**24.3639 Mo. Fonio. Ein «Supported Re-Entry»-Programm zur erfolgreichen Wiedereingliederung von Personen, die ins Arbeitsleben zurückkehren**

Jedes Jahr wird es zwischen 9'000 und 12'000 Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub verwehrt, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Zudem lässt sich beobachten, dass sich Frauen selten bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) melden, wenn sie nach einem längeren Unterbruch wieder eine Stelle suchen, da sie wissen, dass sie dort keine konkrete Hilfe erhalten. Die Motion fordert den Bundesrat auf, über das SECO und die RAV ein Pilotprojekt für Personen zu lancieren, die wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten, ähnlich dem Pilotversuch «Supported Employment» für Personen über 50. Dieses Programm bietet langfristige Unterstützung (18 Monate) und kostenloses individuelles Coaching und ermöglicht es, Arbeitgebende zu entschädigen. Das Pilotprojekt hat sich bewährt. Deshalb sollte ein analoges Projekt für Personen angeboten werden, die keine Arbeitslosenunterstützung erhalten, weil sie während mehreren Jahren keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. Die Motion steht im Einklang mit den Zielen der Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030 und zielt insbesondere darauf ab, die Beratung von Stellensuchenden zu individualisieren und zu professionalisieren.

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

**24.3702 Mo. Burgherr. Berufsbildung stärken**

Die Motion fordert, dass die Kosten der universitären Bildung zu einem viel grösseren Teil als heute den Studierenden auferlegt werden und begründet dies mit der Gleichbehandlung mit der Berufsbildung. Aus Sicht von Travail.Suisse ist eine Stärkung der Berufsbildung wichtig, es ist jedoch falsch die Berufsbildung gegen die Hochschulbildung auszuspielen und den Zugang zu den Hochschulen einzuschränken. In der Schweiz muss die freie Wahl der Ausbildung gewährleistet bleiben, unabhängig vom sozioökonomischen Status der Eltern. Bildung ist zentral für das Funktionieren von Gesellschaft und Wirtschaft und sollte nicht eingeschränkt werden. Travail.Suisse lehnt daher jede Erhöhung der Studiengebühren an den Schweizer Hochschulen entschieden ab.

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

---

#### **24.3779 Mo. Grossen. Mehr Flexibilität und Eigenverantwortung für Arbeitnehmende mit hohem Einkommen**

Die Motion fordert eine weitgehende Liberalisierung der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen für Personen mit einem Jahreslohn von 120'000 CHF. Sowohl die physischen wie auch die psychosozialen gesundheitlichen Risiken steigen bei überlangen Arbeitstagen und geringen Ruhezeiten stark an. Dies gilt beispielsweise für Stresserkrankungen aber auch für Unfälle. Für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden sind deshalb verschiedene Faktoren entscheidend, welche weitgehend unabhängig sind vom Einkommen. Der Lohn ist deshalb kein geeignetes Kriterium für den Gesundheitsschutz. Mit einer Liberalisierung der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen würde zudem in der Regel nicht die Flexibilität und Eigenverantwortung der Arbeitnehmenden gefördert, sondern eine permanente Erreichbarkeit der Arbeitnehmenden etabliert. Damit würde der Gesundheitsschutz beträchtlich geschwächt mit grossen Risiken für die Gesundheit von Arbeitnehmenden.

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

#### **24.3913 Mo. Prelicz-Huber. Stipendien, die zum Leben reichen**

Die Motion fordert eine Anschubfinanzierung des Bundes an Gemeinden und Kantone zur Unterstützung von existenzsichernden Aus- und Weiterbildungsbeiträgen. Die mit der Weiterbildung verbundenen indirekten Kosten – Einkommensausfall, Kinderbetreuungskosten oder zeitliche Ressourcen – stellen heute das grösste Hindernis für die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung oder einer Umschulung dar. Von diesen Hürden sind Personen mit tiefen Einkommen oder familiären Verpflichtungen besonders stark betroffen, was ihren Zugang zur Weiterbildung einschränkt. Für sie ist eine externe finanzielle Unterstützung, wie beispielsweise ein kantonales Stipendium, unverzichtbar. Da das Stipendiensystem jedoch weitgehend von den kantonalen Budgets abhängt, würde eine Aufstockung der Bundesmittel für die Kantone einen gerechteren und stabileren Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten gewährleisten. Eine Aufstockung der Stipendienmittel würde es insbesondere ermöglichen, die Altersgrenze anzuheben oder eine zweite Berufsausbildung zu unterstützen. Diese Flexibilität ist vor dem Hintergrund der raschen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und des Verschwindens bestimmter Berufe unverzichtbar. Mit einer Anschubfinanzierung würde der Bund ein starkes Signal zur Unterstützung von Personen in Ausbildung oder Umschulung senden.

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

#### **24.4026 Mo. Durrer. Ausbildungsdarlehen und Stipendien für Erwachsene im sekundären Bildungsbereich**

Die Motion fordert Beiträge an die kantonalen Stipendien und Ausbildungsdarlehen im sekundären Bildungsbereich von Erwachsenen. In der Schweiz verfügen rund 14 Prozent der Erwerbsbevölkerung über keinen Abschluss auf Sekundarstufe II. Diese Situation schränkt die beruflichen Perspektiven dieser Menschen ein, beschränkt ihre Weiterbildungsmöglichkeiten und verschärft die Rekrutierungsschwierigkeiten in verschiedenen Branchen. Es ist deshalb unerlässlich, Erwachsene noch besser in die bewährten beruflichen Qualifizierungssysteme zu integrieren – dazu zählen die klassische Berufslehre, die verkürzte berufliche Grundbildung, die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung und das Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen. Erwachsene ohne Abschluss der Sekundarstufe II wären oft bereit, die zahlreichen Herausforderungen anzunehmen, die das Nachholen eines Abschlusses mit sich bringt, oft fehlen dafür jedoch die finanziellen Mittel, um die mit der Ausbildung verbundenen indirekten Kosten zu tragen (Einkommensausfall, Kinderbetreuungskosten, verfügbare Zeit). Ohne finanzielle Unterstützung seitens der Kantone ist eine Förderung der beruflichen Zertifizierung für Erwachsene nicht möglich. Ein Stipendiensystem für Ausbildungen der Sekundarstufe II würde diese Hindernisse beseitigen.

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

Dienstag, 28. April

## 25.054 BRG. Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege sowie Änderung des Gesundheitsberufegesetzes

Die Pflegeinitiative wurde von der Stimmbevölkerung mit einer deutlichen Mehrheit von 61 Prozent angenommen. Neben der Ausbildung von ausreichend Pflegefachpersonen ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen Kern der Initiative. Diese sind entscheidend dafür, dass weniger ausgebildete Pflegepersonen aus dem Beruf aussteigen. Aktuelle Daten des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums verdeutlichen eine anhaltend schwierige Situation in der Pflege. Die Austrittsrates bleibt hoch und der Fachkräftemangel in der Pflege hat sich nicht reduziert. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege ist somit auch mehr als vier Jahre nach Annahme der Initiative dringlich. Travail.Suisse begrüsst das neue Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP) grundsätzlich, erachtet die Vorschläge der SGK-N allerdings als völlig unzureichend. Sie reduzieren die ohnehin bescheidene Bundesratsvorlage zur Unkenntlichkeit. Die lang ersehnte Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege würde dadurch auf die lange Bank geschoben.

→ Travail.Suisse empfiehlt auf die Vorlage einzutreten.

→ Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP):

Artikel	Empfehlung	Erläuterungen
Art. 1	Annahme der Minderheit	Die Verbesserung der Gesundheit von Arbeitnehmenden soll als Zweck im Gesetz explizit erwähnt werden. Fast die Hälfte der Beschäftigten im Gesundheitswesen gibt beispielsweise an erschöpft zu sein.
Art. 2	Ablehnung der Minderheit	Personalverleiher sollen dem BGAP unterstellt werden.
Art. 5, Abs.1	Annahme der Minderheiten 1 oder 2	Eine Reduktion der Höchstarbeitszeit auf 45 Wochenstunden ist zentral für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
Art. 5, Abs. 2	Annahme der Minderheiten 1 oder 2	Überzeit soll grundsätzlich verhindert werden. Eine Entschädigungspflicht für Arbeitgebende setzt entsprechende finanzielle Anreize zur Verhinderung von Überstunden.
Art. 5, Abs. 3	Annahme der Minderheit bzw. der Bundesratsvorlage (Möglichkeit eines höheren Mindestausgleich zum Schutz des Personals)	
Art. 6, Abs. 1	Annahme der Minderheiten II und III	Eine Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist zentral für die Verbesserung der Gesundheit von Arbeitnehmenden aus der Pflege.
Art. 6, Abs. 2	Annahme der Minderheit bzw. der Bundesratsvorlage (Möglichkeit zur Reduktion auf 40 Wochenstunden durch Bundesrat möglich).	

Art. 7, Abs. 1 und Abs. 2	Annahme der Minderheiten I oder Minderheit II mit einem zeitlichen oder finanziellen Zuschlag bei Überstundenarbeit.	Überstunden sollen grundsätzlich verhindert werden, da dadurch die Planbarkeit für Arbeitnehmende und damit die Vereinbarkeit reduziert wird. Entsprechende Zuschläge setzen für Arbeitgebende Anreize zur Verhinderung von Überstunden.
Art. 9	Annahme gemäss Bundesrat (Minderheit II) mit entsprechenden mit einem Lohnzuschlag von 50 Prozent bei Sonn- und Feiertagsarbeit und der Möglichkeit für den Bundesrat, diesen zu erhöhen (Art. 9, Abs. 3).	
Art. 11, Abs. 2	Annahme der Mehrheit.	
Art. 12	Annahme der Minderheiten I, II oder III mit einer vollen oder teilweisen Entschädigung des Bereitschaftsdienstes und einem zeitlichen oder finanziellen Ausgleich für Pikettdienst oder mindestens einer entsprechenden Kompetenz für den Bundesrat.	
	Annahme der Minderheit IV, mit welcher die Wegzeit bis zum Arbeitsplatz bei Bereitschafts- und Pikettdienst ebenfalls zur Arbeitszeit gezählt würde.	
Art. 13, Abs. 1	Annahme der Minderheit.	Eine frühzeitige Bekanntgabe der Dienstpläne ist für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von grosser Bedeutung. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass auch 6 Wochen Vorankündigung machbar sind.
Art. 13, Abs. 2	Annahme der Minderheit I mit grösseren Anreizen für die Arbeitgebenden, kurzfristige Abweichungen bei den Dienstplänen zu verhindern.	
Art. 16	Art. 16, Abs. 1: Annahme Minderheit Gysi Art. 16, Abs. 2: Annahme Minderheit Weichelt	TS lehnt Abweichungen bei den Artikeln 5-14 zuungunsten von Arbeitnehmenden grundsätzlich ab, auch bei Vorliegen eines Gesamtarbeitsvertrages.
Art. 16, Abs. 4	Ablehnung der Minderheit	Die Regelung schafft im Verhältnis unterschiedlicher Gesamtarbeitsverträge Klarheit.
Art. 17	Ablehnung der Minderheit	Die Pflicht zur Aushandlung – nicht zum Abschluss – eines Gesamtarbeitsvertrags ist von grosser Bedeutung.
Art. 17a	Unterstützung der Minderheit I (getrennte Kostenausweisung)	

Art. 18a	Unterstützung der Minderheit I (Übernahme der Mehrkosten durch die Kantone)
Art. 20	TS unterstützt das vom Bundesrat vorgesehene Klagerecht für befugte Organisationen bei Verstössen gegen dieses Gesetz.
Art. 23 und 24	Annahme der Minderheit bzw. der Bundesratsvorlage für die Konstituierung einer tripartiten Kommission Pflege mit einer entsprechenden Aufgabendefinition.

→ **Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994:**

Artikel	Empfehlung
Art. 39	Annahme der Minderheit (Hässig) für Auflagen hinsichtlich der Personalausstattung.
Art. 58h <sup>bis</sup>	Annahme der der Minderheit Porchet für die Festlegung evidenz- und bedarfsorientierter Richtwerte zum Verhältnis von Pflegenden und Patienten für die Schweiz mit entsprechenden Kontroll- und Sanktionsmechanismen bei Verstössen.

**Dienstag, 28. April** | Parlamentarische Vorstösse EDI (weiter am 29. April)

**24.3671 Po. Funciello. Dreissig Jahre Gleichstellungsgesetz. Es ist Zeit für eine Bilanz**

Das Postulat fordert 30 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes einen Bericht, der aufzeigt, was im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter bereits erreicht wurde und was fehlt. Trotz der Gleichstellungsstrategie 2030 und trotz der bereits erschienenen sowie der angekündigten Berichte zu bestimmten Gleichstellungsthemen ist es dreissig Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes angebracht, eine objektive und kritische Bilanz zu ziehen. Einerseits geht es darum festzustellen, ob die mit dem Gesetz verfolgten Ziele die erhofften Auswirkungen erzielt haben. Andererseits müssen die bestehenden Lücken in allen Bereichen benannt werden, von denen viele bereits identifiziert wurden: Es gibt keine Überwachung und keine Sanktionen bei Lohndiskriminierung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung werden nicht berücksichtigt, usw. Aktionspläne und freiwillige Chartas sind zwar willkommen, können die notwendigen Verbesserungen des Gesetzes aber nicht ersetzen.

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

**24.3787 Mo. Gugger. Sternenkinder. Bezahlter Urlaub für jeden Elternteil**

Die Motion fordert, im Falle einer Fehlgeburt oder wenn das Kind vor der 23. Schwangerschaftswoche stirbt, einen bezahlten Urlaub von drei Tagen für die Mutter und von einem Tag für den zweiten Elternteil einzuführen. Die aktuelle Gesetzgebung berücksichtigt bei der Gewährung des Geburtsurlaubs lediglich das Kriterium der Lebensfähigkeit des zu früh geborenen Kindes und lässt die Gesundheit der Elternteile ausser Acht.

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

#### **24.3923 Mo. Fraktion S. Mehrfachbeschäftigte und Teilzeitarbeitende besser versichern**

Der Vorstoss verlangt, dass Mehrfachbeschäftigte, die ein Einkommen über der Eintrittsschwelle verdienen, zwingend einer Pensionskasse angeschlossen werden. Heute haben Mehrfachbeschäftigte je nach Einkommen keine oder eine sehr viel kleinere obligatorisch versicherte Lohnsumme in der zweiten Säule, als wenn sie nur bei einem Arbeitgeber tätig wären. Aus Sicht von Travail.Suisse muss diese Ungleichbehandlung von Personen mit derselben Lohnsumme dringend behoben werden. Da Mehrfachbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt zunimmt, ist es wichtig, dass die berufliche Vorsorge so ausgestaltet wird, dass auch diese Arbeitnehmenden im Alter abgesichert sind.

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

#### **24.3933 Mo. Fraktion S. Dem Kaufkraftverlust der Renten in der zweiten Säule entgegenwirken**

Die Motion verlangt, dass die Pensionskassen dazu verpflichtet werden, die Teuerung auf den laufenden Renten auszugleichen. 2024 beabsichtigten gemäss Swisscanto nur knapp 5,5 Prozent der Pensionskassen, die Renten an die Teuerung anzupassen, rund 8,5 Prozent wollten eine Einmalzahlung gewähren. Das bedeutet, dass 86 Prozent der Pensionskassen keinen Teuerungsausgleich gewähren wollten, obwohl viele Pensionskassen finanziell gut dastehen. Der mangelnde Teuerungsausgleich bei vielen Kassen hat in den letzten Jahren zu einem schmerzlichen Kaufkraftverlust bei den Renten geführt. Travail.Suisse ist es ein Anliegen, dass die Renten und das Vertrauen in die zweite Säule gestärkt werden. Dazu ist der obligatorische Teuerungsausgleich auf den Renten notwendig.

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

#### **24.4355 Mo. Hässig. Sachgerechte Abgeltung für Unternehmen, die pflegende Angehörige beschäftigen**

#### **24.4356 Mo. Zybach. Sachgerechte Abgeltung für Unternehmen, die pflegende Angehörige beschäftigen**

Der Bericht des Bundesrats vom 15. Oktober 2025 über die von pflegenden Angehörigen im Rahmen der obligatorischen Krankenpflegeversicherung erbrachten Pflegeleistungen zeigt dringenden Handlungsbedarf. Seit 2019 ist die Zahl der privaten Spitex-Organisationen, die von diesem neuen «Markt» profitieren, indem sie Angehörige zur Erbringung der «allgemeinen Grundpflege» (gemäss Art. 7 Abs. 2 Buchstabe c der KLV) anstellen, explosionsartig angestiegen. Ebenso sind die den Krankenversicherungen in Rechnung gestellten Kosten explodiert. Diese neue Geschäftstätigkeit muss reguliert werden. Der Bundesrat nennt zwei Instrumente, die die Kantone bereits nutzen können: die Restfinanzierung der Pflege und die Zulassung einer Spitex-Organisation zur Tätigkeit zulasten der obligatorischen Krankenpflegeversicherung. Beide Motionen verfolgen das Ziel, diese neue Geschäftstätigkeit zu regulieren. Eine Senkung der Tarife hätte jedoch zur Folge, dass private Spitex-Organisationen zur Wahrung ihrer Margen Gefahr laufen, eine Kürzung ihrer Vergütung an die pflegenden Angehörigen weiterzugeben. Travail.Suisse will daher bei den Bedingungen für die Arbeitgebenden ansetzen, die von der Regulierungslücke profitieren, und eine Benachteiligung der pflegenden Angehörigen vermeiden. Das Einkommen aus dieser Tätigkeit ist ohnehin minimal, da im Durchschnitt nur zwei Stunden pro Tag erstattet werden. Daher unterstützt Travail.Suisse stattdessen die beiden Motionen der WBK-S (26.3012 und 26.3013), die im März dieses Jahres vom Ständerat angenommen wurden und insgesamt in die richtige Richtung gehen.

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

#### **24.4492 Mo. Fraktion G. Für den Schutz werdender Mütter und ihrer ungeborenen Kinder gegen Ende der Schwangerschaft**

Die Motion fordert die Einführung eines vorgeburtlichen Urlaubs in der Schweiz, wie er in den meisten europäischen Ländern gängig ist. Nur jede sechste Frau kann bis zum letzten Tag ihrer Schwangerschaft arbeiten. Meistens werden Frauen krankgeschrieben, wenn die Arbeitsbedingungen für sie zu beschwerlich werden. Dabei sind sie ungenügend abgesichert, da die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Krankentaggeldversicherung des Arbeit-

---

gebers abhängt. Diese beiden Gründe erklären, warum viele Frauen heute am Ende ihrer Schwangerschaft finanzielle Einbussen erleiden oder ihre Gesundheit und die ihres ungeborenen Kindes gefährden, weil sie aus finanziellen Gründen gezwungen sind, bis zur Geburt weiterzuarbeiten.

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

### Mittwoch, 29. April

#### **25.075 BRG. Bundesgesetz über Informationssysteme in den Sozialversicherungen (BISS)**

Mit der Gesetzesreform werden die rechtlichen Grundlagen geschaffen, um die erste Säule und die Familienzulagen durchgängig elektronisch verwalten zu können. Travail.Suisse begrüsst diese Gesetzesreform. Sie ermöglicht es, die erste Säule effizienter zu führen. Zudem wird mit der Vorlage die Zugänglichkeit der ersten Säule für die Versicherten verbessert, so dass sie allfällige Beitragslücken frühzeitig erkennen können. Travail.Suisse lehnt die Rückweisung des Geschäfts ab, da den Bedenken der Ausgleichskassen mit den Anträgen der Kommission Rechnung getragen wird.

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

→ **Travail.Suisse empfiehlt, den Anträgen der Kommissionsmehrheit zu folgen.**

→ **Art. 50a AHG, Art. 97 UVG und Art. 95a MVG: Travail.Suisse empfiehlt, der Minderheit Rechtsteiner zu folgen.**

### Donnerstag, 30. April

#### **25.081 BRG. «Für ein modernes Bürgerrecht (Demokratie-Initiative)». Volksinitiative**

Travail.Suisse setzt sich für eine Demokratisierung der Arbeitswelt und darüber hinaus ein. Derzeit ist jedoch rund ein Viertel der Bevölkerung – darunter zahlreiche Arbeitnehmende – aufgrund einer ausländischen Staatsbürgerschaft von den gleichen Rechten und Pflichten ausgeschlossen, wie sie Schweizer Staatsangehörige haben. Dabei leisten diese Menschen mit ihrer Arbeit und ihren Steuern einen wesentlichen Beitrag zum Wohlstand der Schweiz, ohne über lange Zeit politisch mitbestimmen zu können. Zudem ist ihre aufenthaltsrechtliche Situation in bestimmten Fällen weniger gesichert: Wer seine Stelle verliert, muss je nach Aufenthaltsstatus über lange Zeit damit rechnen, dass das Aufenthaltsrecht überprüft wird.

Auch der föderalistische Flickenteppich bei den Einbürgerungsvoraussetzungen wird den heutigen Lebens- und Arbeitsrealitäten nicht gerecht. Berufsbedingte Wohnortswechsel zwischen Gemeinden sind verbreitet, können aber Einbürgerungsverfahren erschweren oder verzögern. Mit der Demokratie-Initiative soll deshalb ein einheitliches Einbürgerungsrecht geschaffen werden, das den heutigen Gegebenheiten Rechnung trägt und unseren ausländischen Arbeitskolleginnen und -kollegen einen fairen, transparenten und verlässlichen Einbürgerungsprozess ermöglicht.

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

### Donnerstag, 30. April | Parlamentarische Vorstösse UVEK

#### **24.3482 Mo. Glarner. Angleichung des Rentenalters von Mitarbeitenden der Flugsicherung**

Die Motion verlangt, dass das Rentenalter von Fluglotsinnen und Fluglotsen bei Skyguide auf 65 Jahre angehoben wird. Per 2024 wurde das Rentenalter auf 60 Jahre erhöht. Fluglots:innen sind in ihrem Beruf einer hohen Belastung ausgesetzt und übernehmen grosse Verantwortung für die Sicherheit von Flugreisenden. Die Lotsentätigkeit erfordert höchste Konzentration und eine rasche Reaktionsfähigkeit. Beides nimmt im Alter ab. Deshalb wurde die aktuelle sozialpartnerschaftliche Lösung für eine Pensionierung mit 60 Jahren ausgearbeitet. Sie ist sowohl aus Sicht des Gesundheitsschutzes des Personals als auch aus Sicht der Sicherheit des Schweizer Flugraums unumgänglich.

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