Bern, 4. November 2026

Positionspapier 3 Gesundheitsschutz: Abänderungsanträge (nach Vorstand 4.11.2026)

Nr.	Absender	Thema	Sekretär:in	Empfehlung Vorstand
3.1	Fem. Komm.	Präzisierung zur Einhaltung der Gesetze	GM	Annahme
3.2	Fem. Komm.	Zusätzliche Forderung zum Mutterschutz	GM	Annahme
3.3	Fem. Komm.	Zusätzliche Forderung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	GM	Annahme
3.4	Fem. Komm.	Integration der hormonellen Gesundheit ins Gesundheitsmanagement	GM	Annahme
3.5	Fem. Komm.	Schulung HR und Case Management	GM	Annahme

Positionspapier 3: Gesundheitsschutz
Abänderungsantrag 3.1: Feministische Kommission

Seite 6: Im Kapitel «Arbeit darf nicht krank machen: unsere Forderungen»
Antrag: Textanpassungen im vierten Aufzählungspunkt des Unterkapitels «Stopp der grenzenlosen Arbeit»

Änderungen (fett und kursiv):

- Zuschläge von mindestens 50 Prozent für Nacht-, Wochenend- und kurzfristig angeordnete Überzeitarbeit für alle Arbeitnehmenden – sowie keine weitere Ausweitung von Nacht- und Sonntagsarbeit ***und Respektierung der aktuellen rechtlichen Bestimmungen.***

Begründung:

Mit dieser Ergänzung machen wir darauf aufmerksam, dass sich Arbeitgeber oft nicht einmal an die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen halten und wir dies nicht akzeptieren.

Stellungnahme des Vorstandes: ***Annahme***

Positionspapier 3: Gesundheitsschutz
Abänderungsantrag 3.2: Feministische Kommission

Seite 7: Im Kapitel «Gesundheitsschutz, Mitbestimmung und wirksamer Vollzug»
Antrag: Zusätzliche Forderung

Änderungen (fett und kursiv):

- ***Flächendeckende Anwendung und Einhaltung der Verordnung über den Mutterschutz und Sicherstellung, dass die Mutterschutzbestimmungen keine negativen Auswirkungen auf die Fortsetzung der Berufstätigkeit haben.***

Begründung:

Wir stellen immer wieder fest, dass Betriebe die Bestimmungen in der Verordnung über den Mutterschutz nur ungenügend umsetzen und ihre Mitarbeiterinnen nur unzulänglich über ihre Rechte informieren. Gemäss einer in der Westschweiz durchgeführten Studie werden nur 12 Prozent der Arbeitnehmerinnen in Gesundheitsberufen und 2 Prozent der Arbeitnehmerinnen in der Nahrungsmittelindustrie gemäss Mutterschutzverordnung geschützt. Eine Umfrage des VPOD im öffentlichen Sektor ergab 2024, dass jeder vierten Arbeitnehmerin (25%) trotz klarer rechtlicher Vorschriften weder Raum noch Zeit zum Stillen zur Verfügung gestellt wird. Ausserdem sind einige Branchen, in denen viele Frauen arbeiten, bis heute von den Schutzbestimmungen ausgeschlossen. Gleichzeitig darf es nicht sein, dass die Umsetzung der Mutterschutzbestimmungen die Beschäftigten in der Fortsetzung der Berufstätigkeit behindern und benachteiligen.

Stellungnahme des Vorstandes: ***Annahme***

Positionspapier 3: Gesundheitsschutz
Abänderungsantrag 3.3: Feministische Kommission

Seite 7: Im Kapitel «Gesundheitsschutz, Mitbestimmung und wirksamer Vollzug»
Antrag: Zusätzliche Forderung

Änderungen (fett und kursiv):

- ***Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: Jeder Betrieb muss klare Regeln und Massnahmen gegen sexuelle Belästigung einführen, diese konsequent durchsetzen, und diese regelmässig allen Mitarbeitenden und insbesondere Vorgesetzten vermitteln. Die Arbeitsinspektorate müssen die Schutzbestimmungen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz proaktiv und flächendeckend kontrollieren. Das Parlament muss das ILO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt rasch ratifizieren.***

Begründung:

Die schwerwiegenden gesundheitlichen Folgen von sexueller Belästigung sind hinreichend bewiesen. Gemäss einer Ende 2024 erschienen Studie hat die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen bereits sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Deshalb muss das Engagement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz integraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit für einen besseren Gesundheitsschutz sein. Gemäss den gesetzlichen Grundlagen tragen die Arbeitgebenden die Verantwortung, ihre Mitarbeitenden vor Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Diesem Anspruch werden sie jedoch nicht gerecht. Unternehmenseigene Präventions- und Interventionsmassnahmen fehlen in jedem fünften Betrieb. Wer einen Vorfall meldet fühlt sich häufig nicht unterstützt. Ausserdem fehlt in vielen Branchen ein institutionelles Schutzkonzept, um übliche Gefährdungssituationen anzugehen. Auf politischer Ebene hat das Parlament die Ratifizierung des ILO-Übereinkommen Nr. 190 mehrmals verzögert und immer noch nicht entschieden.

Stellungnahme des Vorstandes: ***Annahme***

Positionspapier 3: Gesundheitsschutz
Abänderungsantrag 3.4: Feministische Kommission

Seite 7: Im Kapitel «Gesundheitsschutz, Mitbestimmung und wirksamer Vollzug»
Antrag: Zusätzliche Forderung

Änderungen (fett und kursiv):

- ***Integration der hormonellen Gesundheit im betrieblichen Gesundheitsmanagement***

Begründung:

Hormonelle Gesundheit – Menstruation, Menopause, Andropause und Testosteronmangel-hat tiefgreifende Auswirkungen auf das Arbeitsleben. In der Schweiz ist hormonelle Gesundheit aber noch immer ein Tabuthema, zu welchem es kaum Daten und Schulungen für HR- und Führungspersonen gibt. So bestätigt die SUVA auf Anfrage, in ihren Datensätzen keine Hinweise auf spezielle Belastungen erwerbstätiger Frauen aufgrund der Menstruation und/oder der Zeit vor, während und nach der Menopause zu finden. Entsprechend fehlt HR- und Führungspersonen in Unternehmen das notwendige Wissen und die Sensibilisierung, um Zyklus- und Lebensphasenabhängige Bedürfnisse in der Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Die anhaltende Tabuisierung der hormonellen Gesundheit führt damit dazu, dass die Auswirkungen von hormonellen Veränderungen falsch gedeutet und den Arbeitnehmer:innen angelastet werden.

Stellungnahme des Vorstandes: ***Annahme***

Positionspapier 3: Gesundheitsschutz
Abänderungsantrag 3.5: Feministische Kommission

Seite 7: Im Kapitel «Arbeit darf nicht krank machen: unsere Forderungen»
Antrag: Textanpassungen im dritten Aufzählungspunkt des Unterkapitels «Sicherheit bei Krankheit»

Änderungen (fett und kursiv):

- Stärkung von Prävention und Wiedereingliederung durch bessere~~n~~ ***Schulung des HR und*** Einbezug der Sozialpartner und Sozialversicherungen***, vor allem bei Case Management***.

Stellungnahme des Vorstandes: ***Annahme***