

KONGRESSPAPIER

Gesunde, diskriminierungsfreie und fair bezahlte Arbeitsplätze!

1 Einleitung

Am 15. Feministischen Kongress des SGB rücken wir drei Themenfelder ins Rampenlicht, die Frauen und geschlechtliche Minderheiten besonders stark betreffen und in denen der Handlungsbedarf für bessere Arbeitsbedingungen dringend ist: sexualisierte Gewalt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Einkommensunterschiede. Alle drei sind von grosser Bedeutung für erwerbstätige Frauen, greifen ineinander und beeinflussen sich gegenseitig.

Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind in der Schweiz weit verbreitet. Etwa die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen erlebt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Erwerbstätige Frauen werden am Arbeitsplatz ungenügend vor solchen Übergriffen geschützt. Das wirkt sich direkt negativ auf ihre psychische und körperliche Gesundheit aus. Sexualisierte Gewalt ist aber bei weitem nicht die einzige Quelle gesundheitlicher Belastungen.

Viele Arbeitnehmer:innen werden am Arbeitsplatz mit Gesundheitsrisiken konfrontiert. Schmerzhaftes Körperhalten, das Tragen oder Bewegen von Personen oder stets die gleichen Bewegungen am Arbeitsplatz verursachen körperliche Beschwerden. Frauen sind von solchen schlechten Arbeitsbedingungen häufig weit stärker betroffen als Männer. Viele leiden darüber hinaus unter hohem Zeitdruck und ständigem Stress, was zu emotionalen Belastungen und Erschöpfung führt. Des Weiteren prägen Menstruation, Mutterschaft und Menopause das Leben von Arbeitnehmerinnen und bringen spezifische Herausforderungen und Bedürfnisse für die Erwerbsarbeit mit sich. Arbeitnehmer:innen, die gesundheitlich angeschlagen sind oder wegen einer toxischen Umgebung die Arbeit aufgeben müssen, verlieren häufig ihr Gehalt und mindern ihre Karrierechancen. Wer sich wehrt, riskiert berufliche Nachteile und bringt sich in eine besonders verletzliche Position.

Gesundheitliche Probleme und Einkommensverluste machen Frauen auch anfälliger für Machtmissbrauch und verringern ihre Möglichkeiten, sich gegen Ungerechtigkeiten zu wehren. Dadurch werden die ohnehin bestehenden Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern noch zusätzlich verstärkt. Dabei gilt: Sie treffen Frauen unterschiedlich hart. Frauen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitnehmerinnen oder solche mit Behinderungen sowie queere Arbeitnehmerinnen werden häufig mehrfach benachteiligt.

2 Sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexualisierte Gewalt ist in der Schweiz weit verbreitet.¹ Die Erfahrungen reichen von alltäglichem Sexismus und Witzen über ungewollte körperliche Berührungen und sexuellen Übergriffen bis hin zu Vergewaltigungen und Femiziden. Sie kommen in allen Lebensbereichen vor und machen vor der Arbeitswelt nicht Halt. Denn bei sexualisierter Gewalt geht es nicht um Sexualität, sondern um Dominanz und Macht. Sexualisierte Gewalt und Belästigung gehören für viele Frauen zum traurigen Alltag am Arbeitsplatz. Gemäss einer Ende 2024 erschienenen Studie hat die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen bereits sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.² Die betroffenen Frauen berichten von unerwünschten Berührungen, anzüglichen Bemerkungen und Übergriffen, die überwiegend von Männern ausgeübt wurden (in 85 Prozent der Fälle).

¹ Gfs.bern (2019) Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an Frauen sind in der Schweiz verbreitet; Biberstein, L. et al. (2021). Sexuelle Belästigung in der Schweiz [Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO].

² Liechti, L., & Iseli, S. (2024). Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz [Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO]. Bern: Büro BASS.

Die Studie zeigt, dass sexuelle Belästigung überall und in allen Berufen passieren kann: in Büros, in Werkstätten und auf Baustellen. Besonders häufig ist sie in der Baubranche, im Gastgewerbe, in der Transport- und Informationsbranche, im Gesundheits- und Sozialbereich sowie in Banken, Versicherungen und in der Immobilienbranche. In den meisten Fällen werden Frauen von Kollegen belästigt, aber auch von Vorgesetzten, Kunden, Patienten oder sonstigen externen Personen.

Junge Frauen sind am häufigsten von sexueller Belästigung betroffen, und zwar bereits von Beginn ihres Berufslebens an und während der Ausbildung. Gemäss den neuesten Zahlen hat ein Drittel der jungen Frauen zwischen 16 und 25 Jahren im letzten Jahr sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.³ Dies deckt sich mit einer Umfrage der Unia aus dem Jahr 2019, in der von über 800 Lernenden 33 Prozent angaben, am Arbeitsplatz bereits einmal sexuell belästigt worden zu sein.⁴ Junge Frauen sind doppelt so häufig betroffen wie junge Männer – und Migrantinnen nahezu doppelt so häufig im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund.⁵ Auch behinderte Personen erleben weit häufiger Gewalt und Benachteiligungen am Arbeitsplatz als Personen ohne Behinderungen.⁶ Und dasselbe gilt für LGBTI-Personen: Aktuelle Community-Befragungen weisen auf häufige Diskriminierungen am Arbeitsplatz hin.⁷

Und die Entwicklung scheint in die falsche Richtung zu gehen: Der Anteil Frauen, die nach eigenen Angaben in den letzten zwölf Monaten sexuell belästigt wurden, hat sich in den letzten zehn Jahren verdreifacht.⁸ Die feministischen Kampagnen und Kämpfe, zu denen auch die Gewerkschaften ihren Beitrag leisteten, haben zweifellos zu einem gesteigerten Problembewusstsein und einer Enttabuisierung geführt. Erst dadurch wurde das Sprechen darüber ermöglicht. Viele Betroffene haben aber immer noch grosse Angst davor, über ihre Erfahrungen zu sprechen, und nur wenige ergreifen rechtliche Schritte, weil sie Repressalien befürchten. Macht eine Frau den Schritt und leitet ein Gerichtsverfahren ein, muss sie nicht nur viele Hürden überwinden, wonach sie in den allermeisten Fällen nicht zu ihrem Recht gelangt, sondern auch mit schwerwiegenden Folgen rechnen, was häufig zum Verlust des Arbeitsplatzes führt.⁹

2.1 Arbeitgebende nehmen ihre Verantwortung nicht ernst

Jüngste Umfragen zum Ausmass der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zeigen, dass dringender Handlungsbedarf besteht. Gesetzlich ist es eigentlich klar: Sexuelle Belästigung in Arbeitsverhältnissen stellt eine Verletzung der Persönlichkeit (Art. 328 OR) und der Gesundheit (Art. 6 ArG) dar – sowie eine besondere Form der Diskriminierung «aufgrund des Geschlechts», die in Art. 4 des Gleichstellungsgesetz (GIG) definiert wird.

³ Liechti, L., & Iseli, S. (2024) Idem

⁴ Unia (2019): Resultate der Umfrage «Wie geht es Dir in der Lehre?». Sexuelle Belästigung und Mobbing in der Lehre: <https://unia.ch/de/schwerpunkte/lernende/sexuelle-belaestigung-und-mobbing-in-der-lehre>

⁵ <https://forum.dguv.de/ausgabe/3-2023/artikel/erste-globale-daten-ueber-gewalt-und-belaestigung-am-arbeitsplatz>

⁶ www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/behinderungen/merkmale-behinderung.assetdetail.32786061.html

⁷ Hässler, T. & Eisner, L. (2022) Schweizer LGBTIQ Abschlussbericht 2022: https://swiss-lgbtqi-panel.ch/reports_d/?lang=de; Gfs.bern (2024) Betroffenheit Queerfeindliche Gewalt – Community Befragung: www.amnesty.ch/de/laender/europa-zentralasien/schweiz/dok/2024/neue-studie-zeigt-ausmass-der-diskriminierung-von-lgbtqi-und-was-wir-dagegen-tun-koennen

⁸ www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/sante/enquetes/sgb/resultats-publications.assetdetail.31866442.html

⁹ Lempen, K. et Voloder, A. (2017) Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (2004-2015). Berne : BFEG ; Lempen, K. et Voloder, A. (2021). Analyse de la jurisprudence fédérale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (2004-2019). Berne : BFEG

Gemäss diesen gesetzlichen Grundlagen tragen die Arbeitgebenden die Verantwortung, ihre Mitarbeitenden vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen. Diesem Anspruch werden sie jedoch nicht gerecht. Unternehmenseigene Präventions- und Interventionsmassnahmen fehlen in jedem fünften Betrieb.¹⁰ Und wer einen Vorfall meldet (beim Vorgesetzten, der Personalabteilung oder einer Anlaufstelle), fühlt sich häufig nicht unterstützt.¹¹

In vielen Branchen fehlt ein institutionelles Schutzkonzept, um übliche Gefährdungssituationen anzugehen. In der Langzeitpflege beispielsweise ist das übergriffige Verhalten von dementen Patienten, insbesondere gegenüber jungen Pflegenden, zwar längst bekannt. Trotzdem reagieren viele Arbeitgeber erst, wenn Arbeitnehmer:innen krankgeschrieben werden. Anstatt sie zu schützen, setzen Vorgesetzte ihre Mitarbeitenden viel zu oft sexueller Belästigung aus.

Für zu viele Betroffene hat das schwerwiegende Folgen – von Schamgefühlen bis hin zum Jobwechsel und gesundheitlichen Problemen, wobei diese nicht als «Berufskrankheiten» anerkannt werden und deshalb schlechter abgesichert sind. Fast die Hälfte der Betroffenen berichtet von negativen Folgen, wie der Verschlechterung des Arbeitsklimas, von Fehlzeiten und davon, dass ihre Arbeitsleistung gelitten hat. Nach Beschwerden kommen auch Mobbing und negative Reaktionen durch andere Mitarbeitende häufig vor.¹² In Berufsgruppen, in denen Frauen klar in der Minderheit sind, ist dieses Risiko besonders hoch. Denn die Anonymität bei der Meldung von Vorfällen ist nicht gewährleistet.

Auch Kontrollen und Präventionsmassnahmen durch Arbeitsinspektorate oder durch das Amt für Berufslehre fehlen weitgehend. Denn sexuelle Belästigung gilt zwar als psychosoziales Risiko gemäss Arbeitsgesetz (ArG). Doch die Bekämpfung dieser Risiken muss vollständig von den Kantonen getragen werden. Dies markiert einen klaren Unterschied zu «klassischen» Berufsrisiken, die im Bundesgesetz über die Unfallversicherung geregelt und deren Bekämpfung vom Bund finanziert wird. Hinzu kommt, dass sich die kantonalen Arbeitsinspektorate nicht koordinieren.

2.2 Für eine effektive Bekämpfung jeder Form von sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung muss endlich aufhören! Der SGB setzt sich für ein sicheres und respektvolles Arbeitsklima für alle ein.

Wir fordern:

- Die Umsetzung einer verbindlichen Nulltoleranzpolitik: Jeder Betrieb muss klare Regeln und Massnahmen gegen sexuelle Belästigung einführen und diese konsequent durchsetzen. Schutzbestimmungen müssen in unternehmenseigenen Reglementen und GAV geregelt werden. Sie müssen immer wieder allen Mitarbeitenden und insbesondere Vorgesetzten vermittelt werden, namentlich durch interne Schulungen. Die Schutzbestimmungen müssen folgende Punkte umfassen:
 - Eine Grundsatzklärung, dass sexuelle Belästigung nicht toleriert wird. Es ist wichtig, dass diese auf dem wahren und aufrichtigen Willen der Geschäftsleitung beruht, ein gutes Arbeitsklima im Unternehmen zu garantieren.
 - Die Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als diskriminierendes Verhalten.

¹⁰ Liechti, L., & Iseli, S. (2024). Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz [Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO]. Bern: Büro BASS.

¹¹ Liechti/Iseli, S. 29.

¹² Biberstein, L. et al. (2021), idem

- Die Zusicherung von Unterstützung und Schutz für Betroffene, Zeug:innen, Vertrauenspersonen oder Personen, die auf Missstände aufmerksam machen. Spezielle Schutzmassnahmen müssen für besonders gefährdete und/oder von Mehrfachdiskriminierungen betroffene Personen, namentlich Lernende, Praktikant:innen und sonstige Auszubildende, queere Personen, Frauen mit Behinderungen und Migrantinnen, vorgesehen werden.
- Die Mandatierung von geschulten, externen Vertrauenspersonen, an die sich Betroffene vertraulich für eine Beratung wenden können, sowie Zugang zu einem Mediationsverfahren für die betroffenen Parteien.
- Ein Verfahren zur raschen Untersuchung und Berichterstattung von Beschwerden über sexuelle Belästigung und angemessene Sanktionen von Täter:innen, um entsprechendes Fehlverhalten rasch zu unterbinden.
- Die Anhörung und aktive Beteiligung von Arbeitnehmer:innen, Personalkommissionen und Gewerkschaften bei der Ausarbeitung und Bereitstellung von Massnahmen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung.
- Die Arbeitsinspektorate müssen die Schutzbestimmungen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz proaktiv und flächendeckend kontrollieren.
- Diese Kontrollen müssen vom Bund subventioniert werden. Neben Vorgaben zu Art und Anzahl der Kontrollen braucht es dazu einen neuen Finanzierungsschlüssel, damit der Bund (EKAS) die Kontrollen dieser ArG-Risiken mitfinanziert und schweizweit koordiniert.
- Die Anerkennung von sexueller Belästigung als Grund für eine Berufserkrankung (z. B. posttraumatische Belastungsstörung PTSD). Dazu führen SUVA, SECO und BAG entsprechende Studien durch und aktualisieren die Liste der Berufskrankheiten.
- Die Ausweitung der Beweislast erleichterung im Gleichstellungsgesetz auf Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Regelmässige und von ausreichenden, öffentlichen Geldern unterstützte Kampagnen zur Prävention von sexueller Belästigung, die sich vor allem an besonders betroffene Personengruppen wie junge Frauen, Auszubildende und Praktikant:innen richten.¹³ •
- Die Ratifikation der ILO-Konvention Nr. 190 und Empfehlung Nr. 206 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt durch die Schweiz – genauso wie alle unsere Nachbarländer. Die Ratifikation ist ein wichtiges, politisches Signal für gewaltfreie Arbeitsplätze.

3 Gesundheit am Arbeitsplatz wird hart auf die Probe gestellt

Stress, Angst, Schlafstörungen und Depressionen sind häufige Folgen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie können zu Fehlzeiten führen und die Betroffenen weiter schwächen. Ein Beispiel ist die erhöhte Burnout-Rate unter Pflegekräften, die sowohl sexuelle Belästigung durch Kolleg:innen oder Patient:innen, als auch Überarbeitung und fehlende Unterstützung erleben. Alle Formen und Muster von Gewalt gehen mit erhöhten gesundheitlichen Belastungen einher. Sie wirken sich negativ auf die psychische und die körperliche Gesundheit von Frauen aus.

¹³ Verschiedene lokale Kampagnen, die bislang durchgeführt wurden, können als Modell dienen und wiederholt werden. Siehe zum Beispiel eine Kampagne des Staates Waadt, die sich an Lernenden richtete.: <https://www.vd.ch/etat-droit-finances/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/campagne-de-prevention-du-harcelement-sexuel-dans-les-ecoles-du-postobligatoire>

Im Extremfall können sie sogar zu einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit und Invalidität führen. Aber auch chronische Schmerzen, Herz-Kreislauf- und Magen-Darm-Erkrankungen sind häufig.¹⁴

Dabei sind Gewalt und Belästigungen bei weitem nicht die einzigen Quellen gesundheitlicher Gefährdungen durch die Erwerbsarbeit. Vielmehr zeigt die letzte Gesundheitsbefragung, dass Frauen in der Schweiz am Arbeitsplatz mit einer Vielzahl körperlicher und psychosozialer Gesundheitsrisiken konfrontiert sind – und häufig weit stärker betroffen als Männer.¹⁵ So sind 43 Prozent der Frauen am Arbeitsplatz mindestens drei körperlichen Risiken wie schmerzhaften Körperhaltungen, dem Tragen oder Bewegen von Personen oder stets gleichen Bewegungen ausgesetzt. Jede vierte Frau arbeitet im Gesundheits- und Sozialwesen, wo diese Risiken besonders stark verbreitet sind.¹⁶

Häufig sind Arbeitsplätze weiterhin an die Körpergrösse von Männern angepasst – mit entsprechenden gesundheitlichen Folgen für die Frauen. So leiden Busfahrerinnen viel häufiger an Schmerzen, weil Lenkräder und Pedale ergonomisch nicht an sie angepasst sind. Ähnliches gilt für unpassende Sicherheitsausrüstung in der Logistik.

Da Frauen häufiger als Männer in prekären Jobs arbeiten und weil Berufe und Branchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, systematisch niedrigere Löhne und schlechtere Karriereaussichten bieten, haben Frauen auch seltener Zugang zu betrieblichen Gesundheitsmassnahmen oder psychologischer Unterstützung. In gewissen Branchen, in denen viele Frauen arbeiten, ist die Situation mittlerweile so angespannt, dass die Arbeitgeber behaupten, keine Krankentaggeld-Versicherung mehr abschliessen zu können. So beispielsweise in Kitas oder in der Reinigung. Mit der Konsequenz, dass die Erwerbstätigen häufig nur wenige Wochen Lohnfortzahlung erhalten, wenn sie erkranken.

Arbeitnehmerinnen stehen im Berufsleben ausserdem unter hohem Zeitdruck (50.5 Prozent), erleben am Arbeitsplatz meistens oder immer Stress (25 Prozent) und geben an, dass ihre Arbeit sie emotional stark beansprucht und erschöpft (25 Prozent) sowie, dass sie kaum Gestaltungsspielraum bei der Arbeitsorganisation haben (35 Prozent) und zu wenig Anerkennung oder soziale Unterstützung erfahren. Jüngere Personen sind besonders betroffen, sowie Arbeitnehmerinnen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Gastgewerbe. Besonders häufig sind emotionale Überlastungssituationen in Kitas sowie in Kinder- und Jugendheimen. Hier treffen tiefe Löhne, knappe Zeit- und Personalressourcen, schlechte Betreuungsschlüssel und hohe psychische Belastungen auf Frauen mit einer hohen intrinsischen Motivation, die ihrem gelernten Beruf angesichts der Arbeitsbedingungen gar nicht gerecht werden können. Überlange Arbeitstage, ständige Erreichbarkeit sogar während Krankheit und Freizeit sowie kurzfristig ändernde Einsatzpläne, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verunmöglichen, sind aber auch in anderen Branchen an der Tagesordnung. Mit entsprechenden Folgen für die Gesundheit.

¹⁴ Robert Koch Institut und Destatis, Lage der Frauen in Deutschland, Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Kapitel 8 – Gesundheitliche Folgen von Gewalt (2020) https://edoc.rki.de/bitstream/handle/176904/7554/Gesundheitliche_Lage_der_Frauen_2020.pdf; Schröttle M, Meshkova K, Lehmann C (2019) Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Ergebnisse einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin; Gesundheitliche Auswirkungen von (sexualisierter) Gewalt an Frauen (2021), www.mainz.de/medien/internet/downloads/A10-01-04-Broschuere-Dokumentation-V02.pdf?utm_source=chatgpt.com.

¹⁵ BFS, Arbeit und Gesundheit 2012-2022, Schweizerische Gesundheitsbefragung (2024). <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/sante/determinants.assetdetail.31866442.html>

¹⁶ BFS, Arbeit und Gesundheit 2012-2022, Schweizerische Gesundheitsbefragung (2024). <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/sante/determinants.assetdetail.31866442.html>

Arbeitgebende üben nicht nur grossen Druck auf ihre Mitarbeitenden, sondern auch auf das Parlament aus, um die Arbeitsbedingungen weiter zu verschlechtern. Sie fordern immer weitere Ausnahmen für rechtliche Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten. Zu den zurzeit vom Parlament geprüften Vorstössen zählen unter anderem: Genehmigung von bis zu zwölf Sonntagsverkäufen und Lockerung der Arbeitsbedingungen im Homeoffice. Die Gewinne der Arbeitgebenden sollen auf Kosten der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen maximiert werden.

Befragungen weisen konstant darauf hin, dass Frauen in der Schweiz häufiger gesundheitlich beeinträchtigt sind als Männer. Neben dem Geschlecht stellen dabei auch das Alter, der soziale Status – insbesondere die Einkommenshöhe und das Bildungsniveau – aber auch ein Migrationshintergrund entscheidende Faktoren für gesundheitliche Benachteiligung dar.¹⁷ Der Bundesrat hat 2024 anerkannt, dass Wissens- und Datenlücken zu gesundheitlichen Benachteiligungen der Frauen führen und dabei auch explizit auf die fehlende Unterstützung bei der Arbeitsintegration und ungenügende Beratungen zur Arbeitsplatzsituation bei gewissen frauenspezifischen Krankheiten wie Endometriose hingewiesen.¹⁸ Verlässliche Zahlen zu den unterschiedlichen gesundheitlichen Risiken erwerbstätiger Frauen, ihrer unterschiedlichen Betroffenheit von Erkrankungen und unterschiedlichen Behandlungsweisen fehlen jedoch weitgehend.

3.1 Grosse Lücken beim Schutz der sexuellen und reproduktiven Gesundheit

Menstruation, Mutterschaft und Menopause sind drei zentrale biologische Besonderheiten, die das Leben von Frauen prägen und gleichzeitig spezifische Herausforderungen sowie Bedürfnisse am Arbeitsplatz mit sich bringen können, beispielsweise Zugang zu sauberen Toiletten während der Arbeitszeit – ein häufiges Problem auf Baustellen. In der Schweiz sind diese drei Punkte an vielen Arbeitsplätzen weiterhin Tabuthemen. Auf Anfrage bestätigt die SUVA, in ihren Datensätzen keine Hinweise auf spezielle Belastungen erwerbstätiger Frauen aufgrund der Menstruation und/oder der Menopause zu finden. Arbeitnehmerinnen können sich im selben Umfang wie für andere gesundheitliche Probleme krankmelden, wenn sie aufgrund entsprechender Beschwerden arbeitsunfähig sind. Doch diese allgemeinen Regeln passen nicht immer, um ihren spezifischen gesundheitlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. Insbesondere, wenn die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erst ab dem vierten Tag vorgesehen ist (Karenztage).

Während der Schwangerschaft und der Stillzeit profitieren Frauen von besonderen Rechten am Arbeitsplatz. Arbeitgebende sind verpflichtet, die Gesundheit von Schwangeren zu schützen und die Mutterschutzverordnung (MuSchV) umzusetzen. Insbesondere müssen sie eine Risikobeurteilung vornehmen: Ist der Arbeitsplatz nicht bedarfsgerecht, muss die Arbeitnehmerin versetzt oder von der Arbeit befreit werden, wobei ihr 80 Prozent des Lohns zustehen. Auch wenn die Schutzmassnahmen an sich gut sind, werden sie nur selten korrekt angewandt. Gemäss einer in der Westschweiz durchgeführten Studie¹⁹ werden nur 12 Prozent der Arbeitnehmerinnen in Gesundheitsberufen und 2 Prozent der Arbeitnehmerinnen in der Nahrungsmittelindustrie gemäss Mutterschutzverordnung geschützt.

¹⁷ BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung (2023); Guggisberg et al (2020), Gesundheit der Migrationsbevölkerung, Schlussbericht SGB 2017; Trevisan (2020). Depression und Biographie. Krankheitserfahrungen migrierter Frauen in die Schweiz.

¹⁸ Gesundheit der Frauen. Bessere Berücksichtigung ihrer Eigenheiten. Bericht des Bundesrats vom 15.5.2024 in Erfüllung des Postulats 19.3910 Fehlmann Rielle vom 21.6.2019, S. 21 ff.

¹⁹ Unisanté (2020), Schutz von Schwangeren am Arbeitsplatz: Praxis, Hindernisse, Ressourcen. <https://www.unisante.ch/fr/unisante/actualites/travailleuses-enceintes-suisse-romande-ne-beneficient-pas-mesures-protection>

Eine weitere Studie des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS aus dem Jahr 2017 stellte fest, dass nur 3 Prozent der Frauen, die einer gefährlichen Tätigkeit nachgehen oder bei der Arbeit schwere Lastenbewegen müssen, ein Arbeitsverbot während der Schwangerschaft erhielten.²⁰ Alle anderen Schwangeren wurden krankgeschrieben, mit den hiermit verbundenen Absicherungslücken. Viele Arbeitgebende verletzen zudem die gesetzlich vorgeschriebene Aufklärungspflicht.²¹ Letztlich bleibt es häufig an der schwangeren Arbeitnehmerin hängen, ihre eigene und die Gesundheit ihres ungeborenen Kindes tatsächlich zu schützen.²² Frauen befinden sich in einer besonders prekären Situation, wenn sie aufgrund von Mutterschutzbestimmungen berufliche Nachteile in Kauf nehmen müssen. Schwangere und stillende Lokführerinnen laufen zum Beispiel Gefahr, aufgrund des Tätigkeitsverbots die vorgeschriebene jährliche Fahrpraxis nicht erfüllen zu können und damit die Anerkennung ihrer Ausbildung zu verlieren. Als Konsequenz zögern sie die Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft oftmals hinaus und gefährden so ihre eigene Gesundheit und die ihres Kindes.

Ausserdem sind einige Branchen, in denen viele Frauen arbeiten, bis heute von den Schutzbestimmungen ausgenommen: Hausangestellte, Erntehelferinnen, aber auch Mitarbeiterinnen in der Fischerei bleiben bis heute ohne gesetzlichen Schutz. Auch für Freischaffende und Selbständige, zum Beispiel im grafischen Bereich oder in der Medienbranche, sind Schwanger- und Mutterschaft häufig mit massiven Einkommenseinbussen verbunden. Aber selbst wenn der Lohn gesichert ist, können manchmal nicht alle bisherigen Tätigkeiten ausgeführt werden.

Im Unterschied zu unseren Nachbarländern fehlt in der Schweiz ausserdem ein vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub. Dennoch hören 80 Prozent aller Schwangeren vor der Geburt auf zu arbeiten. Und noch immer verliert jede siebte Schwangere aufgrund der Mutterschaft die Stelle. 15 Prozent der Frauen legen nach der Geburt gegen ihren Willen eine Erwerbspause ein.²³ Und schliesslich sind Mütter meist nicht mehr gegen eine Kündigung geschützt, wenn sie den Job wieder antreten – weil die Sperrfrist 16 Wochen nach der Geburt ausläuft.

Das Recht auf Stillen des Kindes wird ebenfalls ungenügend respektiert, obwohl die gesetzlichen Bestimmungen eindeutig sind und die Arbeitgebenden gemäss ILO-Übereinkommen 183 über den Mutterschutz dazu verpflichtet, den Mitarbeitenden einen Raum und – je nach Arbeitszeit – bezahlte Stillpausen von 30 bis 90 Minuten pro Tag zu gewähren.²⁴ Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Familie beginnen somit sofort nach Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit und beeinträchtigen die Gesundheit der Frauen. In den letzten zehn Jahren hat sich der Anteil Frauen, der angibt, Mühe zu haben, Arbeit und Familienpflichten zu vereinbaren, mehr als verdoppelt (auch bei den Vätern ist ein steiler Anstieg zu vermerken).²⁵

²⁰ Ruedin, M & al. (2017). Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Schlussbericht. Büro BASS im Auftrag des BSV. Zusammenfassung des Berichts <https://sozialesicherheit.ch/de/mutterschaftsurlaub-erwerbsunterbrueche-vor-und-nach-der-geburt/>

²¹ Ruedin, M & al. (2017). Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Schlussbericht. Büro BASS im Auftrag des BSV. Zusammenfassung des Berichts <https://sozialesicherheit.ch/de/mutterschaftsurlaub-erwerbsunterbrueche-vor-und-nach-der-geburt/> und Umfrage des VPOD (2024) zur schwierigen Vereinbarkeit von Kind und Arbeit und zur Gleichberechtigung (Emploi, bébé, égalité : pas évident de jongler): ²¹ <https://ssp-vpod.ch/downloads/femmes-et-feminisme/resultats-du-questionnaire-emploi-bebe-egalite.pdf>

²² Vgl. zum Nachfolgenden www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2018/BSV_2018_ErwerbsunterbruecheGeburt_Schlussbericht.pdf

²³ Vgl. zum Nachfolgenden www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2018/BSV_2018_ErwerbsunterbruecheGeburt_Schlussbericht.pdf

²⁴ Eine Umfrage des VPOD im öffentlichen Sektor ergab 2024, dass jeder vierten Arbeitnehmerin (25 %) weder Raum noch Zeit zum Stillen zur Verfügung gestellt wird: <https://vpod.ch/news/2024/wenn-schwangerschaft-und-geburt-zum-problem-werden/>

²⁵ BFS, Arbeit und Gesundheit 2012-2022, Schweizerische Gesundheitsbefragung (2024).

Es gibt für die Schweiz, soweit ersichtlich, keine Studien, die sich mit den Auswirkungen dieser Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinandersetzen.

Erschreckend sind aber die Zahlen, welche aufzeigen, dass Mütter in der Schweiz auch langfristig einen drastischen Einkommensrückstand von rund 60 Prozent gegenüber kinderlos gebliebenen Frauen aufweisen.²⁶ Und internationale Studien zeigen die Zusammenhänge zwischen Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit auf – wobei Frauen auch diesbezüglich besonders gefährdet zu sein scheinen.²⁷ In Branchen mit Schichtarbeit bleibt die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben besonders schwierig und belastend. Häufig sind nicht einmal fixe Arbeitstage garantiert.

3.2 Gesundheit muss über dem Profit stehen

Der Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz muss zur obersten Priorität werden! Wir fordern deshalb:

- Effektive Umsetzung arbeitsrechtlicher Gesundheitsschutzbestimmungen durch die Arbeitgebenden.
- Mehr Kontrollen/Beratung von Arbeitgebenden und Arbeitnehmer:innen durch die Arbeitsinspektorate, auch im öffentlichen Sektor; einheitliche Finanzierung und Koordination der Kontrollen der Gesundheitsschutzbestimmungen durch den Bund, einschliesslich derjenigen bezüglich psychosozialer Belastungen wie sexueller Belästigung.
- Systematische Anpassung der Arbeitsausrüstung und des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse von Frauen.
- Die Ausdehnung der Schutzbestimmungen bei Schwanger- und Mutterschaft auf alle Branchen und die Haus- und Landwirtschaft.
- Die Garantie, dass der Mutterschutzurlaub keine negativen Folgen für die Fortsetzung der Berufstätigkeit hat.
- Keine Aussteuerungen aus der Arbeitslosenversicherung während der Schwangerschaft.
- Die Übernahme der Lohnfortzahlung bei ärztlich erlassenen Beschäftigungsverboten gemäss eidgenössischer Mutterschutzverordnung während der Schwangerschaft durch EO-Entschädigungen.
- Lohnfortzahlung durch die Taggeldversicherung ab dem ersten Abwesenheitstag.
- Ein durch die Erwerbsersatzordnung finanzierter vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub von einem Monat.
- Die Verlängerung des nachgeburtlichen Kündigungsschutzes auf die Dauer eines Jahres nach der Geburt, auch während der Probezeit.
- Branchenspezifische Massnahmen in GAV zur Berücksichtigung von Beschwerden aufgrund von Menstruation und Menopause.
- Entschiedene Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten. Dazu gehören:
 - Ein öffentliches Kinderbetreuungsangebot mit ausreichend Betreuungsplätzen, wie bei den Schulen.

²⁶ Josef Zweimüller, Karriereknick Mutterschaft (2021).

²⁷ Robert Koch Institut und Destatis, Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland, Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Kapitel 4 – Gesundheit von Frauen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit (2020), S. 207 f.; Krämer et al. (2024), The Well-Being Costs of Informal Caregiving. Psychological Science.

- Höhere öffentliche Investitionen in den Service Public, die zu besseren Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung und im Gesundheits- und Sozialwesen führen.
- Ein Elternurlaub zusätzlich zu den bestehenden Urlaubsansprüchen der Mutter und des Vaters (bzw. des anderen Elternteils) auch bei Adoption.
- Die Planbarkeit der Arbeitszeiten und weit im Voraus mitgeteilte Arbeitspläne sowie eine Senkung der Wochenarbeitszeit ohne Kürzung des Lohns.

4 Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern – strukturelle Diskriminierung von Frauenberufen

Der Arbeit von Frauen wird gesellschaftlich und wirtschaftlich weniger Wert zugestanden. Die zeitliche Gesamtbelastung für bezahlte und unbezahlte Arbeit ist bei Frauen im Durchschnitt drei Stunden höher als bei Männern. Frauen übernehmen auch wesentlich mehr der unbezahlten Arbeit.²⁸ Und wenn sie gegen Bezahlung arbeiten, verdienen sie im Schnitt pro Monat 1'364 Franken weniger als Männer (privater und öffentlicher Sektor zusammengenommen).²⁹ Dabei hätten sie gemäss Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz seit Jahrzehnten Anrecht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Die neuesten Zahlen des Bundes offenbaren die nach wie vor erhebliche direkte Lohndiskriminierung: Fast die Hälfte der Lohndifferenz (48.2 Prozent) lässt sich nicht durch objektive Faktoren wie Branche, Ausbildung, Alter usw. erklären. Die nicht erklärbare Differenz ist zudem gestiegen (von 44 Prozent im Jahr 2012 auf 48.2 Prozent im Jahr 2022). Immerhin ist die Lohndifferenz bei Berufstätigen ohne Kaderfunktion weniger gross. Die gewerkschaftliche Arbeit bei den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und in den Betrieben hat sich hier positiv ausgewirkt. Aber in Tieflohn-Branchen arbeiten immer noch überwiegend Frauen: 2022 mussten im privaten und öffentlichen Sektor zusammen 8.7 Prozent der männlichen Arbeitnehmenden mit einem tiefen Lohn auskommen, gegenüber 16 Prozent der weiblichen Arbeitnehmenden.³⁰

Insgesamt ist das Einkommen der Frauen im Erwerbsalter 43.2 Prozent tiefer als jenes der Männer.³¹ Etwa die Hälfte der Einkommensdifferenz lässt sich mit der sehr verbreiteten Teilzeitarbeit erklären. Aber es sind bei weitem nicht nur die einzelnen Arbeitnehmerinnen, sondern auch Berufe, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden, die unterbezahlt sind, vor allem im Care-Bereich, im Detailhandel, der Reinigung und in der Gastronomie. Berufe, in denen grossmehrheitlich Frauen arbeiten – sogenannte «Frauenberufe» – sind schlechter bezahlt. Dabei sind sie oft essenziell und mit viel Verantwortung verbunden.

Trotz Lehre haben vier von zehn Frauen einen Lohn von weniger als 5'000 Franken pro Monat, hochgerechnet auf Vollzeit und 13 Monatslöhne.³² Beispiele sind die Betreuung von Kindern oder Senior:innen sowie der Detailhandel. Darüber hinaus zahlt sich die Berufserfahrung von Frauen weniger aus. Die Lohnzuschläge für Erfahrung und Dienstalter sind bei ihnen geringer als bei Männern. Die Entwicklungsmöglichkeiten beim Lohn sind zu gering. Das setzt negative Anreize für den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben bei Betreuungspausen und den Verbleib im Erwerbsleben – mit negativen Folgen für die Altersvorsorge.

²⁸ BFS (2025). Vereinbarkeit von Familie und unbezahlter Arbeit: www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/vereinbarkeit-unbezahlte-arbeit.html

²⁹ BFS (2025). Löhne: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/loehne.html>

³⁰ BFS (2025) Tieflohne: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/loehne/tiefloehne.html>

³¹ BFS (2025) Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (GOEG): www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/einkommen/goeg.html

³² SGB (2023). Dossier 156. Lohngleichheit und Frauenlöhne rauf! <https://www.sgb.ch/themen/gleichstellung/detail/dossier-156-lohnleichheit-und-frauenloehne-rauf>

4.1 Politische Lösungen werden missachtet oder von Arbeitgebenden in Frage gestellt

Die politischen Lösungen, die bisher zur Behebung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen umgesetzt wurden, sind bei Weitem nicht ausreichend. Sie werden oft nicht angewendet oder, schlimmer noch, infrage gestellt. Beispiele hierfür sind Kontrollen der Lohngleichheit in Unternehmen oder die Einhaltung von Mindestlöhnen.

Die im Juli 2020 in Kraft getretene Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG) verpflichtet alle Unternehmen mit 100 und mehr Arbeitnehmer:innen, eine Lohngleichheitsanalyse vorzunehmen, um eventuelle Lohnunterschiede festzustellen. Die Lohngleichheitsanalyse muss anschliessend durch eine unabhängige, anerkannte Stelle oder Vertretung der Arbeitnehmer:innen geprüft und das Ergebnis den Mitarbeitenden mitgeteilt werden. Die gesetzlichen Bestimmungen haben jedoch einen begrenzten Geltungsbereich. Einerseits betreffen sie nur 0.84 Prozent aller Unternehmen in der Schweiz, die insgesamt rund 45 Prozent aller Arbeitnehmer:innen im Land beschäftigen, und andererseits hängt ihre Umsetzung vom guten Willen der Arbeitgebenden ab, da das Gesetz weder Kontrollen noch Sanktionen bei Nichteinhaltung vorsieht.

Die begrenzte Wirksamkeit wurde durch die im März 2025 veröffentlichte Zwischenbilanz bestätigt. Demnach kommen weniger als die Hälfte der Arbeitgebenden den drei gesetzlichen Pflichten (Analyse, Überprüfung, Information) vollumfänglich nach.³³ Am wenigsten eingehalten wurde die Informationspflicht, und auch im öffentlichen Sektor. Im Gastgewerbe wurden am seltensten Lohngleichheitsanalysen durchgeführt.

Die düstere Bilanz bestätigt leider, was die Gewerkschaften seit Beginn der Beratungen zur Revision des Gleichstellungsgesetzes geltend gemacht haben: Massnahmen ohne Kontrollen und Sanktionen reichen nicht aus. Auch mit strengeren politischen Massnahmen sind wir angesichts des Drucks durch die Arbeitgeber bedauerlicherweise nicht vor Rückschritten gefeit, wie namentlich aktuell im Fall der Mindestlöhne in den Kantonen Genf und Neuenburg. Eine zurzeit im Parlament diskutierte Motion³⁴ zielt darauf ab, den Mindestlöhnen, die in einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) festgeschrieben sind, Vorrang vor kantonal eingeführten Mindestlöhnen zu geben. Diese Gesetzesänderung hätte eine Senkung der Löhne in denjenigen Kantonen zur Folge, in denen der kantonale Mindestlohn Vorrang hat. Insbesondere in Tieflohnbranchen, in denen vor allem Frauen beschäftigt werden, darunter Coiffure, Gastgewerbe, Tankstellenshops, Textilreinigung und handwerkliche Bäckerei-Konditorei-Confiserie würde es zu Lohnsenkungen kommen. Auf städtischer Ebene ist ebenfalls der Druck der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Verhinderung von Mindestlöhnen zu spüren, wie zum Beispiel in Winterthur und Zürich.³⁵

³³ BJ (2025). Bericht. Zwischenbilanz der Umsetzung der Artikel 13a bis 13i des Gleichstellungsgesetzes (GIG): <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/92131.pdf>

³⁴ Motion 20.4738 Sozialpartnerschaft vor umstrittenen Eingriffen schützen: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20204738>

³⁵ <https://www.stadt-zuerich.ch/de/lebenslagen/unterstuetzung-und-beratung/finanzielle-unterstuetzung/mindest-lohn.html>

4.2 Damit alle Frauen von ihrer Arbeit angemessen leben können

Prioritär sind folgende Massnahmen zur Sicherstellung des Grundsatzes gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit:

- Mindestens 5'000 Franken für Berufstätige mit Lehre. In den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) müssen entsprechende Mindestlöhne festgelegt werden. Wo es keine GAV gibt oder GAV mit geringer Abdeckung, wie für Kitas oder im Detailhandel, müssen solche eingeführt oder erweitert werden.
- Niemand soll einen Lohn von unter 4'500 Franken haben. Das ist der Richtwert der gewerkschaftlichen Lohnpolitik.
- Sofern sie höher angesetzt sind, müssen kantonale Mindestlöhne Vorrang vor GAV haben. Das Parlament muss auf jeden Fall verhindern, dass die Wirksamkeit der kantonalen Mindestlöhne geschwächt wird.
- Ein 13. Monatslohn für alle.
- Konsequente Massnahmen gegen Lohndiskriminierung:
 - Rasche und systematische Umsetzung von Lohnvergleichsanalysen gemäss GIG.
 - Eine Revision des GIG zur Streichung der Verfallsklausel und zur Einführung einer Verpflichtung aller Unternehmen, unabhängig von ihrer Grösse, alle vier Jahre eine Lohnvergleichsanalyse durchzuführen und Korrektivmassnahmen bei festgestellter Lohnungleichheit vorzunehmen. Zudem müssen Kontrollen und Sanktionen für Arbeitgebende vorgesehen werden, die ihrer Verpflichtung nicht nachkommen.
 - Klare Richtlinien zur systematischen Mitteilung der Ergebnisse der Lohnvergleichsanalyse an alle Arbeitnehmer:innen.
 - Lohngleichheit und die Erhöhung von Frauenlöhnen müssen Gegenstand aller sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen werden.
- Die unbezahlte (Care-)Arbeit muss als wichtige Stütze der Gesellschaft und der Wirtschaft Anerkennung finden und gerechter zwischen den Geschlechtern verteilt werden. Dabei gilt es:
 - Die bezahlte Wochenarbeitszeit ohne Lohnkürzung zu reduzieren, um eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern. Eine 35-Stunden-Woche sollte schrittweise zur Norm werden.
 - Unbezahlte Arbeit als Arbeitserfahrung für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, die Festsetzung des Lohns und die Berufsentwicklung anzuerkennen.
 - Teilzeitarbeit und Jobsharing für beide Geschlechter zu bevorzugen, die Wiederanhebung des Beschäftigungsgrades nach vorübergehender Senkung zu gewährleisten und Teilzeitarbeitnehmer:innen entsprechend Vollzeitbeschäftigten bei der Teilnahme an Schulungen und bei Beförderungen zu berücksichtigen.
 - Teilzeitarbeit und unbezahlte Care-Arbeit stärker in den Sozialversicherungen zu berücksichtigen, damit sie kein Risiko für die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen darstellen.