

Antrag 1: vpod -ssp

Der feministische Kongress des SGB fordert aktive Prävention und Intervention bei intersektionaler Diskriminierung am Arbeitsplatz

Der Feministische Kongress fordert den SGB auf, sich verstärkt für auf Diskriminierung sensibilisierte Arbeitsplätze einzusetzen – mit besonderem Fokus auf intersektionale Diskriminierungserfahrungen von FLINTA-Personen (Frauen, Lesben, inter*, nicht-binäre, trans* und agender Menschen).

Wir FLINTAs sind häufig mehrdimensionalen Benachteiligungen ausgesetzt, z. B. aufgrund von unserer Gender-Identität oder sexuellen Orientierung, unserem Akzent oder Aufenthaltsstatus, unserer sozialen Klasse oder unserem Alter, unserer Behinderung oder aufgrund von rassistischen Vorurteilen.

Der SGB soll Arbeitgeber:innen in die Pflicht nehmen, strukturelle Präventionsmassnahmen umzusetzen und konsequent gegen Diskriminierungen vorzugehen.

Konkrete Forderungen:

1. **Schulungen & Sensibilisierung:** Verpflichtende Workshops für Führungskräfte und Teams zu intersektionaler Diskriminierung, inklusive FLINTA-spezifischer Perspektiven.
2. **Meldestrukturen:** Einrichtung anonymisierter Beschwerdesysteme mit externer Begleitung durch spezifisch geschultes Personal, um Retraumatisierungen zu vermeiden.
3. **Präventionskonzepte:** Entwicklung betrieblicher Aktionspläne gegen Sexismus, Rassismus, Queerfeindlichkeit, Ableismus und andere Diskriminierungsformen.
4. **Kontrolle & Sanktionen:** Regelmässige Überprüfung der Massnahmen durch die Gewerkschaften des SGB und arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Verstössen.
5. **Gesundheit:** Studien belegen, dass Diskriminierungserfahrungen nachweislich die psychische und physische Gesundheit schädigen. So erhöht chronischer Stress durch Diskriminierung das Risiko für Depressionen, Angststörungen und kardiovaskuläre Erkrankungen. Besonders FLINTA-Personen mit Mehrfachzugehörigkeiten (z. B. PoC oder mit Behinderung) sind betroffen. Wir fordern die Einführung von Gesundheitsvorsorgeprogrammen, die die Auswirkungen von Diskriminierung auf die Gesundheit von Arbeitnehmer:innen berücksichtigen.
6. **Interne Schulung und Sensibilisierung der Gewerkschaften:** Der SGB organisiert obligatorische Schulungs- und Sensibilisierungskurse für seine Mitarbeitenden und die Mitarbeitenden seiner Verbände und fördert die Einführung eines intersektionalen Antidiskriminierungsgrundsatzes in den Gesamtarbeitsverträgen.

Appell:

Setzen wir uns als Gewerkschaften aktiv dafür ein, dass Arbeitgeber:innen ihrer Fürsorgepflicht nachkommen – nicht nur reagieren, sondern proaktiv sichere Arbeitsumgebungen schaffen.

Diskriminierung ist kein individuelles, sondern ein strukturelles Problem, das kollektive Lösungen erfordert.

—

FLINTA* steht für die Diversität geschlechtlicher Identitäten jenseits der cis-männlichen Norm.

Empfehlung der Feministischen Kommission des SGB: Annahme
--

Begründung der Feministischen Kommission des SGB

Die Feministische Kommission ist sich der bestehenden Lücken sowohl bei der Prävention intersektionaler Diskriminierungen am Arbeitsplatz als auch bei geeigneten Interventionsmassnahmen bewusst. Sie erkennt den Handlungsbedarf und betont dabei die klare Definition der Verantwortlichkeiten und Rollen der Verbände sowie des SGB-Sekretariats. Die Umsetzung der Vorschläge liegt in erster Linie bei den Verbänden, sei es im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen oder durch die Einrichtung von Kursangeboten in Zusammenarbeit mit Movendo. Das SGB-Sekretariat kann eine koordinierende Rolle übernehmen und den Austausch zwischen den Verbänden und den SGB-Gremien erleichtern. Darüber hinaus kann das Sekretariat den bestehenden rechtlichen Rahmen analysieren, um Lücken zu identifizieren und mögliche Ansätze zu deren Behebung zu entwickeln.

Antrag 2: vpod -ssp

Echte Lohngleichheit braucht eine Aufwertung frauendominierter Branchen und Berufe

- Der SGB lanciert gemeinsam mit seinen Mitgliedsverbänden eine nationale Kampagne zur Aufwertung der Löhne in frauendominierten Branchen und Berufen – insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Kinderbetreuung, der Reinigungsbranche und im Detailhandel. Gleichzeitig sorgt der SGB dafür, dass seine Verbände bei Lohnverhandlungen und in Gesamtarbeitsverträgen spezifische Lohnerhöhungen für Arbeitnehmerinnen fordern. Der SGB achtet auch darauf, dass genügend Personal vorhanden ist, um Überlastung zu vermeiden.

Begründung Antragsteller

Frauen verdienen in der Schweiz im Schnitt 16,2 % weniger als Männer – obwohl der Verfassungsgrundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» seit 1981 gilt. Besonders ausgeprägt ist dies in Berufen mit hohem Frauenanteil, die systematisch unterbewertet und unterbezahlt sind. Das betrifft insbesondere Pflegepersonal, Sozialarbeitende sowie Betreuungs- und Bildungspersonal in Kitas und Horten – Berufe, die zentrale gesellschaftliche Funktionen erfüllen, jedoch weder finanziell noch gesellschaftlich entsprechend anerkannt werden. Diese strukturelle Abwertung weiblicher Arbeit ist Ausdruck patriarchaler und kapitalistischer Strukturen – und kein individuelles, sondern ein gesellschaftliches Problem. Ohne gezielte Aufwertung frauendominierter Berufe bleibt Lohngleichheit unerreichbar.

Empfehlung der Feministischen Kommission des SGB: Annahme
--

Begründung der Feministischen Kommission des SGB

Die Aufwertung frauendominierter Branchen und Berufe, sowie der Kampf für die Beibehaltung der Mindestlöhne, sind zentrale Anliegen der Feministischen Kommission. Die entsprechenden Forderungen und Strategien unterscheiden sich je nach Branche, und eine enge Zusammenarbeit mit den jeweiligen Verbänden ist eine wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung einer Kampagne. Zudem gilt es zu prüfen, inwiefern auf aktuelle politische Debatten Bezug genommen werden kann.

Antrag 3: VPOD-SSP und SEV-Frauenkommission

Initiative für eine echte Elternzeit

Der Feministische Kongress fordert den SGB auf, eine Volksinitiative für eine echte Elternzeit zu lancieren, der

- Die Errungenschaften des derzeitigen Urlaubs bewahrt, insbesondere des Mutterschaftsurlaubs;
- 10 Wochen Elternzeit einführt für jeden Elternteil einführt, zusätzlich zu den bestehenden Urlauben;
- Das Recht auf Elternzeit für alle Formen von Elternschaft und Familien anerkennt, unabhängig davon, ob es sich um gleichgeschlechtliche Elternschaft mit oder ohne Trauschein, Co-Elternschaft, Alleinerziehende, Adoptiv- oder Pflegefamilien handelt.

Begründung Antragsteller

Wir erleben derzeit eine Verschiebung der Debatte über die Elternzeit die die von der Gewerkschafts- und Frauenbewegung erkämpften Rechte in Frage zu stellen droht. Die Elternzeit soll das derzeitige System ergänzen und verbessern und nicht in Frage stellen. Der Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen ist einer der kürzesten in Europa. Die Weltgesundheitsorganisation empfiehlt einen Mutterschaftsurlaub von sechs Monaten, um das Stillen zu fördern. Es steht unter keinen Umständen zur Debatte, den derzeitigen Mutterschaftsurlaub zu verkürzen. Eine solche Entwicklung wäre vor allem für prekär beschäftigte Arbeitnehmer:innen schädlich.

Im Gegensatz zur Familienzeit-Initiative, die zwar eine Elternzeit von 36 Wochen anstrebt, was positiv ist, aber den Grundsatz des Mutterschaftsurlaubs aus der Bundesverfassung streichen will, was gefährlich ist, würde unsere Initiative die bestehenden Rechte sichern.

Die Mehrheit der Kommission für Gesundheit und soziale Sicherheit des Nationalrats hat ein Modell für eine Elternzeit von insgesamt 16 Wochen angenommen, d. h. 8 Wochen für die Mutter und 8 Wochen für den Vater/anderen Elternteil. Das bedeutet, dass der derzeitige Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen auf 8 Wochen reduziert wird, was dem Zeitraum des im Arbeitsgesetz verankerten Arbeitsverbots entspricht. Das ist inakzeptabel. Gleichstellung darf nicht dazu führen, dass Schwangerschaft, Geburt, Wochenbett und Stillzeit unsichtbar gemacht werden. Gleichstellung bedeutet vielmehr, diese Erfahrungen anzuerkennen und entsprechende Massnahmen und Rechte einzuführen. Ein Kind auszutragen und zu gebären hat erhebliche Auswirkungen auf den Körper, die mentale Belastbarkeit sowie die zeitlichen Ressourcen von Frauen und allen anderen schwangeren bzw. gebärenden Personen. Der Vater und der andere Elternteil spielen natürlich eine wichtige Rolle – ihre Präsenz ist unerlässlich, und ihre Beteiligung wird ausdrücklich gewünscht. Eine Ausweitung der Rechte darf nur durch zusätzliche Rechte erfolgen – nicht auf Kosten der Mütter. Auch die Anerkennung vielfältiger Familien- und Elternkonstellationen ist richtig und notwendig, darf jedoch nicht als Vorwand dienen, um mütterliche Rechte zu beschneiden.

Hände weg vom Mutterschaftsurlaub! Ja zu einer echten Elternzeit!

Empfehlung der Feministischen Kommission des SGB: Zur Ablehnung & Gegenvorschlag

Begründung der Feministischen Kommission des SGB

Die Feministische Kommission teilt die vom VPOD und SEV geäußerten Bedenken hinsichtlich der derzeitigen Ausrichtung der parlamentarischen Debatte über die Einführung eines Elternurlaubs. Sie ist jedoch der Ansicht, dass die Lancierung einer Volksinitiative zu wenig Spielraum lässt, um innerhalb des SGB eine offene Diskussion darüber zu führen, wie die erworbenen Rechte am besten verteidigt und ausgeweitet werden können. Die Kommission empfiehlt deshalb, diesen Vorschlag abzulehnen und legt einen Gegenvorschlag vor.

Gegenvorschlag - Antrag 3: VPOD-SSP und SEV-Frauenkommission

Offensive für eine echte Elternzeit

Der Feministische Kongress fordert den SGB auf, eine Offensive für eine echte Elternzeit zu lancieren, welche

- Die Errungenschaften des derzeitigen Urlaubs bewahrt, insbesondere des Mutterschaftsurlaubs;
- Eine bestimmte und für beide Elternteile gleiche Anzahl Wochen Elternzeit für jeden Elternteil einführt, zusätzlich zu den bestehenden Urlauben;
- Das Recht auf Elternzeit für alle Formen von Elternschaft und Familien anerkennt, unabhängig davon, ob es sich um gleichgeschlechtliche Elternschaft mit oder ohne Trauschein, Co-Elternschaft, Alleinerziehende, Adoptiv- oder Pflegefamilien handelt.

Unter den zu analysierenden Strategien unserer Offensive, sollte das Prüfen der Durchsetzbarkeit einer Volksinitiative vorrangig sein.

Begründung Antragsteller

Wir erleben derzeit eine Verschiebung der Debatte über die Elternzeit, die die von der Gewerkschafts- und Frauenbewegung erkämpften Rechte in Frage zu stellen droht. Die Elternzeit soll das derzeitige System ergänzen und verbessern und nicht in Frage stellen. Der Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen ist einer der kürzesten in Europa. Die Weltgesundheitsorganisation empfiehlt einen Mutterschaftsurlaub von sechs Monaten, um das Stillen zu fördern. Es steht unter keinen Umständen zur Debatte, den derzeitigen Mutterschaftsurlaub zu verkürzen. Eine solche Entwicklung wäre vor allem für prekär beschäftigte Arbeitnehmer:innen schädlich.

Die SGB-Offensive muss sich auf die bereits in den Entscheidungsgremien festgelegten roten Linien stützen und sicherstellen, dass die bestehenden Rechte garantiert bleiben. Die Familienzeit-Initiative strebt zwar eine Elternzeit von 36 Wochen an, was positiv ist, aber sie will den Grundsatz des Mutterschaftsurlaubs aus der Bundesverfassung streichen, was gefährlich ist.

Tatsächlich hat diese Initiative einen Nerv geöffnet, was die Rechte genutzt hat, um den Mutterschaftsurlaub zu schwächen. Die Mehrheit der Nationalrats-Kommission für Gesundheit und soziale Sicherheit hat sich für ein Modell der Elternzeit ausgesprochen, welches die bestehenden Urlaubsregelungen flexibilisiert, ohne eine einzige Woche mehr für die Eltern hinzuzufügen. Damit könnten sich Eltern die 16 Wochen Urlaub frei aufteilen, wobei mindestens 8 Wochen – aufgrund des im Arbeitsgesetz verankerten Arbeitsverbots – für die Mutter reserviert bleiben müssten. Einige Eltern könnten sich daher entscheiden, den derzeitigen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen auf 8 Wochen zu verkürzen.

Das ist inakzeptabel. Gleichstellung darf nicht dazu führen, dass Schwangerschaft, Geburt, Wochenbett und Stillzeit unsichtbar gemacht werden. Gleichstellung bedeutet vielmehr, diese Erfahrungen anzuerkennen und entsprechende Massnahmen und Rechte einzuführen. Ein Kind auszutragen und zu gebären hat erhebliche Auswirkungen auf den Körper, die mentale Belastbarkeit sowie die zeitlichen Ressourcen von Frauen und allen anderen schwangeren bzw. gebärenden Personen. Der Vater und der andere Elternteil spielen natürlich eine wichtige Rolle – ihre Präsenz ist unerlässlich, und ihre Beteiligung wird ausdrücklich gewünscht. Aber eine Ausweitung der Rechte darf nur durch zusätzliche Rechte erfolgen – nicht auf Kosten der Mütter. Auch die

Anerkennung vielfältiger Familien- und Elternkonstellationen ist richtig und notwendig, darf jedoch nicht als Vorwand dienen, um mütterliche Rechte zu beschneiden.

Hände weg vom Mutterschaftsurlaub! Ja zu einer echten Elternzeit!

Empfehlung der Feministischen Kommission des SGB: Annahme
--

Begründung der Feministischen Kommission des SGB

Die Feministische Kommission teilt die Bedenken des VPOD und des SEV hinsichtlich der aktuellen Ausrichtung der parlamentarischen Debatte über die Einführung einer Elternzeit. Die im Antrag 3 des VPOD und SEV erwähnte rote Linie wurde bereits in der Kommission und den Gremien des SGB diskutiert: Der Elternurlaub muss das derzeitige System ergänzen und verbessern und darf die erworbenen Rechte nicht einschränken.

Der Vorschlag, eine Volksinitiative zu lancieren, ist eine Strategie, die sowohl inhaltlich als auch zeitlich sorgfältig geprüft werden muss. Um eine offene Debatte innerhalb des SGB über die beste Strategie zur Verteidigung und Ergänzung der erworbenen Rechte zu ermöglichen, schlägt die Kommission diesen Gegenvorschlag vor, der es ermöglicht, nicht nur den Weg einer Volksinitiative, sondern auch andere Aktionsmöglichkeiten entsprechend ihrer politischen Erfolgsaussichten zu prüfen. Darüber hinaus sollte auch die Anzahl der zu fordernden Urlaubswochen innerhalb des SGB diskutiert und nicht von vornherein festgelegt werden.

Antrag 4: Unia

Kampagne des SGB gegen sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung

Im Anschluss an die feministischen Streiks von 2019 und 2023 startet der SGB eine gewerkschafts-übergreifende Kampagne gegen sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Arbeit dieser breiten gewerkschafts-übergreifenden Kampagne erfolgt in Bündnissen und mit lokalen und nationalen Netzwerken. Es geht sowohl darum, Gewalt zu einem Gewerkschaftsthema zu machen, als auch darum, die Gewerkschaften als Akteurinnen zu positionieren, die sich mit diesem Thema befassen.

Begründung Antragstellerin

Die sexualisierte Gewalt hat vor einigen Jahren die riesige internationale feministische Widerstandsbewegung ausgelöst, die die Grundfesten unserer Gesellschaften erschütterte. Ausgehend von #NiUnaMenos und den Streiks in Lateinamerika, und von der #MeToo-Bewegung, die den Worten der Überlebenden etwas mehr Gehör verschafft hat, hat sie auch die Schweiz erreicht, insbesondere mit zwei enormen feministischen Streiks in 2019 und 2023. Die Gewalt ist aber immer da, in den Reden und in den Medien noch banalisiert. Feminizide nehmen in der Schweiz zu. Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Kolleg:innen, Chef:innen, Kund:innen oder Patient:innen hat offensichtlich nicht abgenommen. Es wurden nur sehr wenige Massnahmen ergriffen, und es herrscht immer noch Omertà. Die Hälfte der Arbeitnehmer:innen und 60% der weiblichen Beschäftigten waren mit belästigendem Verhalten konfrontiert.

Die sexualisierte Gewalt ist die Grundlage des patriarchalen Systems. Sie anzugehen ist entscheidend, um den Sexismus zu bekämpfen und zu dekonstruieren. Deshalb ist es unerlässlich, dass die Gewerkschaften das Thema Gewalt aufgreifen und nicht nur militanten Kollektiven die Arbeit überlassen. Dank der feministischen Kampagnen der letzten Jahre haben sich die Gewerkschaften als Akteurinnen etabliert, deren Einsatz für die Interessen der Frauen glaubwürdig ist. Dennoch müssen die Bemühungen sowohl ausserhalb als auch innerhalb der Gewerkschaften fortgesetzt werden. Der Schutz von Frauen vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und in allen Bereichen gehört zu den besonderen Bedürfnissen von Arbeiterinnen, die wir berücksichtigen müssen. Damit sie in die Gewerkschaften eintreten und bei uns bleiben, müssen sie sich wohlfühlen und uns vertrauen.

Empfehlung der Feministischen Kommission des SGB: Annahme
--

Begründung der Feministischen Kommission des SGB

Sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind weit verbreitet und müssen von den Gewerkschaften entschieden und mit effektiven Mitteln bekämpft werden. In mehreren Verbänden werden bereits Kampagnenprojekte diskutiert oder vorbereitet. Der SGB kann eine wichtige Rolle dabei übernehmen, indem er die Verbände unterstützt, Synergien schafft und die gemeinsamen Aktivitäten koordiniert, um die grösstmögliche Wirkung zu erzielen.

Antrag 5: SEV

«Bring mich sicher nach Hause»: Für mehr Sicherheit auf dem Arbeitsweg

Der feministische Kongress fordert den SGB auf, das Thema der Sicherheit auf dem Arbeitsweg bei Schichtarbeit gegenüber Politik, Gesellschaft und Unternehmen anzugehen. Er setzt sich insbesondere dafür ein, dass...

- Risikobewertungen am Arbeitsplatz auch die individuellen Arbeitswege einschliessen;
- Sicherheitskonzepte bei Spät-, Nacht- und Frühschichten von den Bedürfnissen von Frauen ausgehen und die Arbeitswege miteinschliessen;
- Arbeitgeber:innen zusammen mit den Sozialpartner:innen und Behörden Lösungen und Angebote erarbeiten, damit Arbeitnehmer:innen sicher zur Arbeit oder nach Hause kommen, auch wenn sie Spät-, Nacht- oder Frühschicht arbeiten.
- das Anliegen nach sicheren Arbeitswegen bei der Gestaltung der öffentlichen und betrieblichen Infrastruktur, sowie auch bei der Planung von Freiflächen, Parkplätzen, Beleuchtung und technischer Unterstützung berücksichtigt wird;
- das öffentliche Unterstützungs- und Beratungsangebot für Gewaltbetroffene proaktiv kommuniziert wird und die Personalverantwortlichen in den Unternehmen für die Problematik sensibilisiert und geschult werden.

Zur Umsetzung dieser Massnahmen arbeitet der SGB mit den kantonalen und städtischen Gewerkschaftsbünden und den Verbänden zusammen. Insbesondere erstellt er Informationsmaterial und Empfehlungen, die in den Verhandlungen mit den Unternehmen zur Anwendung kommen können.

Begründung Antragstellerin

Die Verpflichtung der Arbeitgeber:innen, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, ist gesellschaftlich anerkannt und rechtlich im Arbeitsgesetz (ArG) und den dazugehörigen Verordnungen (ArGV), im Unfallversicherungsgesetz (UVG) und in der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) festgeschrieben. Hingegen schliesst die Arbeitsschutzgesetzgebung der Schweiz den Arbeitsweg nur in Ausnahmefällen ein. Für die meisten Arbeitgeber:innen endet die Arbeitsschutzpflicht daher mit Verlassen des Betriebsgeländes. Dies ist insbesondere problematisch für Arbeiter:innen, die Früh-, Spät- und Nachtschichten leisten. In der Nacht sind weniger Menschen unterwegs, Parkplätze und Parkhäuser sind teilweise schlecht beleuchtet oder abgelegen, das ÖV-Angebot ist eingeschränkt und auch die nächtliche Fahrt in unbegleiteten Zügen und Taxis birgt Risiken. Deshalb sind Arbeitnehmer:innen auf dem nächtlichen Weg zur oder von der Arbeit stärker als am Tag Gewalt, der Androhung von Gewalt und Ängsten um ihre persönliche Sicherheit ausgesetzt. Untersuchungen zeigen, dass sich junge Frauen, queere Menschen und Frauen mit Migrationsgeschichte auf dem Weg zur und von der Arbeit besonders gefährdet fühlen. Auch wenn Arbeitnehmer:innen nicht Opfer einer Gewalttat werden, hat ihr Empfinden von Unsicherheit und Bedrohung reale Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden und schränkt ihre Bewegungsfreiheit ein. Deshalb braucht es ein dezidiertes gewerkschaftliches Engagement und griffige Massnahmen von Seiten der Arbeitgeber:innen und der Politik, um die Sicherheit auf dem Arbeitsweg zu gewährleisten.

Empfehlung der Feministischen Kommission des SGB: Annahme
--

Begründung der Feministischen Kommission des SGB

Die Gewährleistung der Arbeitssicherheit gehört zu den zentralen Pflichten der Arbeitgeber. In diesem Zusammenhang müssen auch die Sicherheitsaspekte des Arbeitswegs – vom Wohnort bis zum Arbeitsplatz – Teil von Verhandlungen der Verbände in den jeweils betroffenen Branchen sein. Die Verbände haben zudem die Möglichkeit, mit Movendo zusammenzuarbeiten, um das notwendige Wissen und die entsprechenden Kompetenzen aufzubauen. Die Rolle des SGB besteht darin, die Verbände den branchenspezifischen Gegebenheiten entsprechend gezielt zu unterstützen. Da sich die Gewerkschaften bislang erst in begrenztem Umfang mit diesem Thema befasst haben, wird die Feministische Kommission die ersten Gespräche zwischen den Verbänden zu diesem Thema begleiten.