

DOSSIER

Eine Publikationsreihe
des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Dossier Nr. 149



Foto: Emmanuel Ammon

Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit

Pour un syndicalisme féministe
Per un lavoro sindacale femminista

14. SGB-Frauenkongress vom 12. und 13. November 2021

September 2022
Regula Bühlmann

Inhalt

Vorwort	6
Programm 14. SGB-Frauenkongress	8
Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit	8
Kongresspapier: Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit	10
1 Einleitung	10
2 Feministische Gewerkschaftsarbeit.....	11
3 Frauenarbeit ist essentiell – während und nach Corona	13
4 Eine Frage der Macht.....	14
5 Entwicklungen in der Arbeitswelt: Digitalisierung und Homeoffice	15
6 Gewerkschaftliche Visionen für eine feministische Gesellschaft	16
Charta für eine feministische Gewerkschaftsarbeit	18
Inhaltliche Prämissen und Ziele der Gewerkschaftsarbeit	18
Inklusive Funktionsweise der Gewerkschaften.....	19
Gewerkschaftlicher Aktivismus.....	19
Berichte aus den Ateliers	20
1 Streiken als Mittel im feministischen Kampf.....	20
2 Frauenberufe: Menschenwürdige Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten an vorderster Front. Fragen und Perspektiven der Mobilisierung	22
3 Frauenpower in der nationalen und internationalen Gleichstellungsarbeit – über Macht und Ohnmacht im Kampf für mehr Diversität und Inklusion in der Schweizer Politik	24
4 Entwicklungen in der Arbeitswelt: Corona, Digitalisierung und Uberisierung.....	26
Resolutionen	28
1 Arbeiten bis ins Grab – nein: für eine Senkung des Rentenalters für alle (Unia und Syndicom).28	
2 Solidarität mit Arbeiter*innen ohne legalen Aufenthaltsstatus! Regularisierung jetzt! (Unia)	29
3 Für einen besseren Schutz von Gewerkschaftsdelegierten (Unia).....	30
4 Sofortige Ratifizierung der ILO Konvention 190 inkl. Empfehlung 206 (R206) (Unia und SEV) ...	32
5 Für eine richtige Elternzeit (SGB-Frauenkommission).....	33
6 Für eine solidarische, wohlwollende und menschenwürdige Migrationspolitik (SGB- Frauenkommission).....	34
7 Gegen das Abschaffen der Personalgutscheine für pensionierte Postangestellte (Syndicom).....	35
8 Auf geht's! Kinderbetreuung ist Service Public! (SGB-Frauenkommission)	36
9 Rentenverschlechterungen und Rentenaltererhöhung bekämpfen – es ist Zeit, die Rentenlücke der Frauen endlich zu verringern (SGB-Frauenkommission	37
10 Gefangene indische Gewerkschafterin Sudha Bharadwaj muss sofort freigelassen werden! (Atelier 3).....	38
11 Unterstützung für Smood-Streikende! Nein zur Uberisierung der Arbeitsbedingungen (Unia)...	39
12 Wichtige Berufe in der Offensive für einen bevorstehenden feministischenStreik! Würdige Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten an der Basis! (Atelier 2)	40

Angenommene Anträge	41
Antrag 2 (VPOD): Für einen echten Schutz der Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und nach der Geburt.....	41
Antrag 3 (VPOD/ Unia): SGB-Gleichstellungsstrategie: für einen neuen feministischen Streik.....	43
Antrag 4 (VPOD): Für einen verbesserten Schutz vor sexueller Belästigung.....	45
Antrag 5 (VPOD): Massive Verkürzung der Arbeitszeit, ohne Lohneinbussen und ohne Intensivierung der Aufgaben.....	46
Antrag 6 (VPOD): Vertretungsmöglichkeit in der Frauenkommission des SGB.....	48
Antrag 7 (SEV-Frauenkommission) zum Workshop 4: Entwicklungen in der Arbeitswelt: Corona, Digitalisierung und Uberisierung	49
Zur Prüfung entgegengenommener Antrag	50
Antrag 1 (SIT): Für eine feministische und kämpferische Gewerkschaftsbewegung.....	50
Medienmitteilungen Kongress	52
Rentenlücke der Frauen reduzieren statt verschlechtern!.....	52
Gleichstellung in der Arbeitswelt durchsetzen	53

Vorwort

Regula Bühlmann, SGB-Zentralsekretärin für Gleichstellungspolitik

Der 14. SGB-Frauenkongress hat am 12. und 13. November 2021 unter dem Motto «Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit» auf dem Gurten bei Bern stattgefunden. Dass er wie geplant durchgeführt werden konnte, war angesichts der Pandemiesituation ein grosses Glück: Aufgrund stark steigender Covid19-Fallzahlen wäre eine Durchführung wenige Wochen später kaum mehr in diesem Rahmen möglich gewesen.

Thematisch fokussierte der SGB-Frauenkongress auf Strukturen und Funktionsweise der Gewerkschaften: Der Frauen*streik 2019, aber auch die Klimabewegung, konfrontiert den SGB und seine Verbände mit einer neuen Definition von Streik, die sich nicht nur auf die Niederlegung der Erwerbsarbeit bezieht. Und soziale Bewegungen bringen neue Formen der Mobilisierung mit sich, mit denen sich die Gewerkschaften befassen müssen. Die Delegierten und Gäste des Frauenkongress' diskutierten, wie eine konstruktive Zusammenarbeit mit diesen Bewegungen gelingen kann, wie Gewerkschaften noch feministischer und inklusiver werden können und welcher Handlungsbedarf daraus entsteht.

Doch Gewerkschaftsarbeit bedarf nicht nur der Formen und Strukturen, sondern auch der Inhalte: Ein inhaltlicher Schwerpunkt des Kongressprogramms war die Altersvorsorge. Die Gewerkschaftsfrauen bekräftigten einmal mehr, dass eine Erhöhung der Frauenrenten statt des Rentenalters nötig ist, und unterstrichen dies mit einer farbenfrohen Aktion. In zwei thematischen Blöcken und vier Ateliers befassten sich die Delegierten ausserdem mit der Gewerkschaftsgeschichte aus Frauenperspektive, den Auswirkungen von Pandemie und Digitalisierung auf Arbeitnehmerinnen, der Organisation sogenannt systemrelevanter Berufe sowie Machtstrukturen in Gesellschaft und Arbeitswelt.

Die Stimmung am Kongress war konstruktiv und energiegeladen. Der Entscheid, den Kongress trotz Pandemiesituation präsentiel und nicht virtuell durchzuführen, erwies sich als richtig: Inhaltliche Diskussionen und informeller Austausch entsprachen nach eineinhalb Pandemie Jahren einem grossen Bedürfnis der Teilnehmerinnen. Delegierte und Gäste fühlten sich durch die zwei Kongresstage motiviert zur feministischen Gewerkschaftsarbeit, was so virtuell wohl kaum möglich gewesen wäre.

Auch der Gurten als Durchführungsort trug trotz etwas längerer Anreisen wesentlich zum guten Gelingen des 14. SGB-Frauenkongresses bei. Der helle Plenarsaal mit der attraktiven Dekoration und der schönen Aussicht auf Bern sowie die Heitere Fahne am Fusse des Gurtens, wo am Freitagabend ein festliches Essen mit musikalischer Umrahmung stattfand, haben die Teilnehmerinnen begeistert.

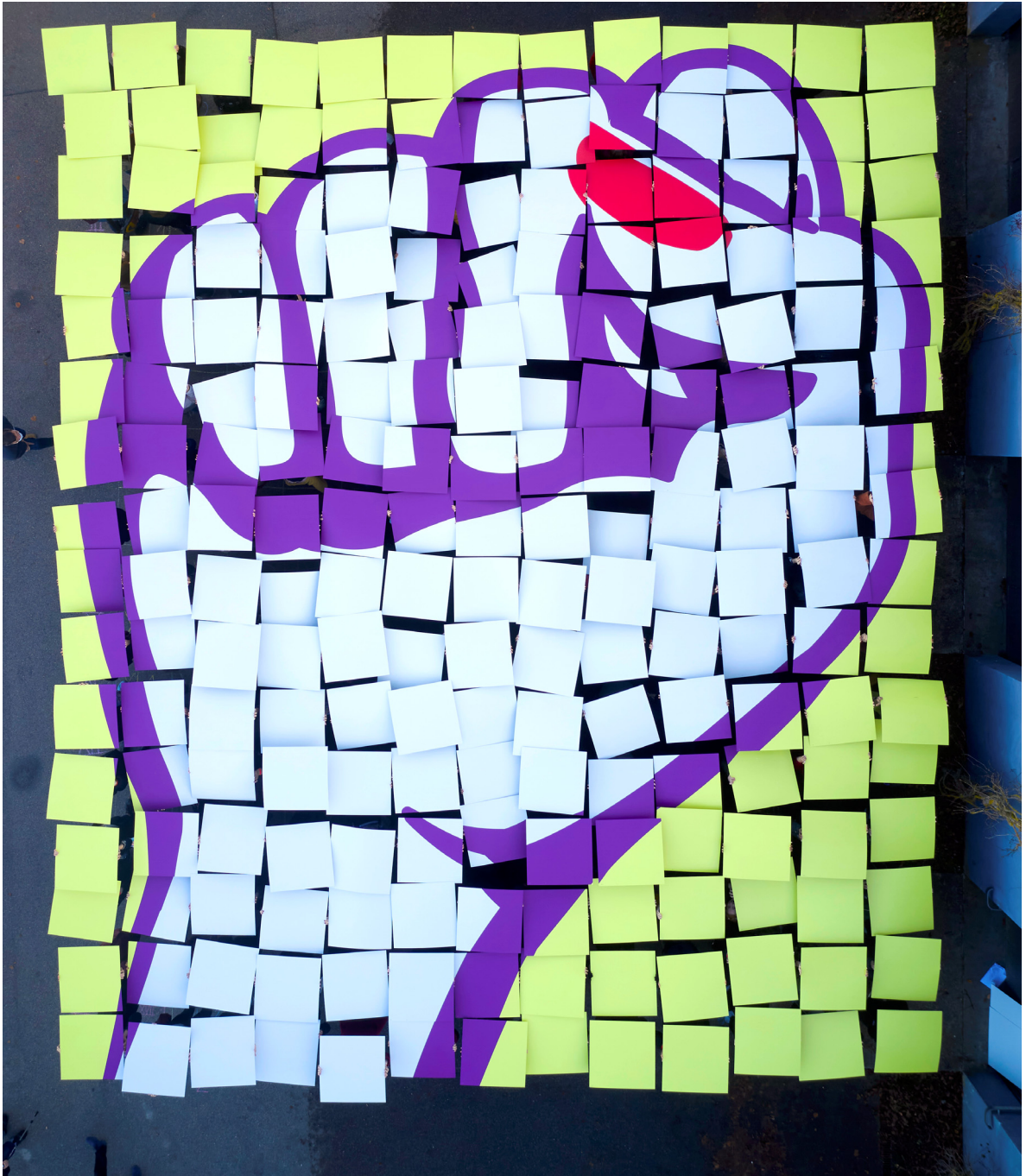


Bild: Emmanuel Ammon

Programm 14. SGB-Frauenkongress

Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit

Freitag, 12. November 2021

Vormittag

- 09.00 Uhr Empfang mit Begrüssungskaffee
- 09.45 Uhr Kongresseröffnung, Geschäftsordnung, Wahl der Stimmzählerinnen (Pavillon)
- 10.10 Uhr Grussbotschaft: Annemarie Berlinger, Gemeindepräsidentin von Köniz
- 10.20 Uhr **Statutarischer Block 1:** Tätigkeitsbericht mit Rückblick, Genehmigung Protokoll Frauenkongress 2018
- 10.50 Uhr Verabschiedung Corinne Schärer und Wahlen Copräsidium
- 11.05 Uhr **Themenblock 1**
Feminismus in der Gewerkschaftsarbeit
- Impulsreferat Dore Heim
 - Gespräch mit Nora Back (Präsidentin OGB-L), Vania Alleva, Katharina Prelicz-Huber und Dore Heim.
Moderation: Patrizia Mordini und Lucie Waser
 - Diskussion
- 12.25 Uhr Organisation der Workshops und der Aktion Altersvorsorge
- 12.30 Uhr **Mittagessen**

Nachmittag

- 13.45 Uhr **Workshop 1**
Streiken als Mittel im feministischen Kampf
- Workshop 2**
Frauenberufe: Menschenwürdige Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten an vorderster Front. Fragen und Perspektiven der Mobilisierung
- Workshop 3**
Frauenpower in der nationalen und internationalen Gleichstellungsarbeit – über Macht und Ohnmacht im Kampf für mehr Diversität und Inklusion in der Schweizer Politik
- Workshop 4**
Entwicklungen in der Arbeitswelt: Corona, Digitalisierung, Uberisierung
- 15.15 Uhr Pause
- 15.35 Uhr Aktion Altersvorsorge
- 16.00 Uhr **Altersvorsorge: Resolutionen**
- 16.30 Uhr **Statutarischer Block 2:** Anträge und Resolutionen
- 17.15 Uhr Ergebnisse der **Workshops**
- 17.45 Uhr Abschluss 1. Kongresstag

Abendprogramm «Heitere Fahne»

- 18.15 Uhr Aperó
- 19.00 Uhr Abendessen
- Ab 19 Uhr Musikprogramm: Zapjevala, anschliessend Disco

Samstag, 13. November 2021

Vormittag

- 09.00 Uhr Eröffnung des 2. Kongresstages und Wahl der Stimmzählerinnen
- 09.05 Uhr **Statutarischer Block 3:** Anträge und Resolutionen
- 09.45 Uhr **Themenblock 2**
Feministische Visionen für Arbeitswelt, Gewerkschaften und Gesellschaft
- Auftritt Gesundheitspersonal
 - Impulsreferat Pauline Delage
 - Gespräch mit Pauline Delage, Tiziri Kandi und Gesundheitspersonal
Moderation: Michela Bovolenta und Aude Spang
 - Diskussion
- 11.00 Uhr Pause mit Sandwichverpflegung
- 11.30 Uhr **Statutarischer Block 4:** Kongresspapier und Charta
- 13.00 Uhr **Grussbotschaft und Entgegennahme Charta:** Pierre-Yves Maillard
- 13.30 Uhr Abschluss des 14. SGB-Frauenkongresses

Musikgruppe ZAPJEVALA

In über 11 Jahren hat die Berner Chansons-Ostfolk-Truppe ihren ganz eigenen musikalischen Mikrokosmos geschaffen. Benannt nach einem serbokroatischen Volkslied, giesst ZAPJEVALA die Liebe für osteuropäische Klänge, französische Chansons und schweizerdeutschen Charme in einen grossen Suppentopf und rührt einmal kräftig um! Da verschmelzen traurige Melodien mit feurigen Rhythmen und träumerische Sehnsucht mit scherzhaften Neckereien. ZAPJEVALA, die Frauenband mit Männerquote, serviert ein musikalisches Menu, das direkt ins Herz und in die Beine fährt.

<https://www.zapjevala.ch/>

Kongresspapier: Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit

1 Einleitung

Gewerkschaften sind heterogene Strukturen, die kaum in eine Schublade gesteckt werden können: Sie sind bodenständig und links, traditionell und innovativ, patriarchal und feministisch, hierarchisch organisiert und von der Basis getragen. Für Gewerkschafterinnen kann es herausfordernd sein, sich in diesem Spannungsfeld zu bewegen. Doch feministische Strömungen finden sich schon seit Beginn des Gewerkschaftsbunds: Am SGB-Kongress 1888 war eine der Forderungen gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Immer wieder haben sich starke Gewerkschaftsfrauen für die Arbeiterinnen eingesetzt, auch wenn der SGB nach Margarethe Faas-Hardegger und Marie Walter-Hüni anfangs des 20. Jahrhunderts erst 1981 mit Ruth Dreifuss wieder eine Zentralsekretärin hatte. Über die letzten Jahrzehnte sind die Gewerkschaften weiblicher geworden, der Frauenanteil im SGB ist seit 2000 von 21 auf 31 Prozent gewachsen, sieben SGB-Verbände hatten 2019 eine Frauenmehrheit. Und in den Präsidien und Leitungsgremien sind Frauen heutzutage gut vertreten.

1991 haben die Gewerkschaftsfrauen den 1. Frauenstreik gegen die männlich dominierten Entscheidungsgremien des SGB durchgesetzt – mit Erfolg: Dank dem Frauenstreik 1991 haben wir heute beispielsweise mehr als eine Bundesrätin, das Gleichstellungsgesetz und einen Mutterschaftsurlaub. Viele SGB-Gewerkschafterinnen haben sich beim ersten Frauenstreik politisiert, andere sind in einem gleichstellungsorientierten Umfeld aufgewachsen und als Feministinnen zu den Gewerkschaften gekommen.

Es bleibt ihnen noch viel zu tun. Deshalb hat der SGB zusammen mit unzähligen Kollektiven 2019 zu einem zweiten Frauen*streik aufgerufen. Dieser war noch mehr als derjenige von 1991 ein gemeinsames Projekt von Gewerkschafter:innen und feministischen Aktivist:innen. Trotz oder gerade wegen der teils unterschiedlichen Vorstellungen und Vorgehensweisen war dieser Tag ein historischer Erfolg: Mehr als eine halbe Million Frauen und solidarischer Männer nahmen teil und stellten am Streiktag selber, aber auch schon während der Vorbereitungen ihre Forderungen. Die Gewerkschafterinnen setzten den Akzent unter dem Motto «Lohn. Zeit. Respekt» auf Lohngleichheit und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, auf eine faire Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie auf Respekt für unsere Arbeit, unsere Körper und unser Leben. Die Folgen dieses farbigen, optimistischen und kraftvollen Tags sind unübersehbar: Der Vaterschaftsurlaub, Frauenwahlen im Bundesparlament, aber auch in Kantonen und Gemeinden, und ganz generell eine grössere Sensibilität für feministische Themen.

Die Vorbereitungsarbeiten haben auch gezeigt, dass das gegenseitige Verständnis unter den Akteur:innen nicht immer ganz einfach ist: Hierarchische Gewerkschaftsstrukturen sind auf Basisbewegungen getroffen, traditionelle linke Organisationen auf eine neue Art Aktivismus, der den gewerkschaftlichen Begriff «Streik» für sich in Anspruch nimmt. Dies kann zu Missverständnissen zwischen Gewerkschafter:innen und Feministinnen führen. Gewerkschaftskollegen mussten auch realisieren, dass feministischer Aktivismus in, mit und durch die Gewerkschaften ohne gegenseitiges Vertrauen nicht automatisch zu mehr weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern führt.

Umso wichtiger ist die unermüdliche Übersetzungsarbeit, die die Gewerkschaftsfrauen – Funktionärinnen und Basismitglieder - bei den Vorarbeiten zum Frauen*streik an den Schnittstellen zwischen feministischer Bewegung und gewerkschaftlichen Strukturen geleistet haben. Diese Zusammenarbeit muss auch nach dem erfolgreichen Frauen*streik weitergeführt, die gebauten Brü-

cken beibehalten werden. Wenn wir diese Übersetzungsarbeit weiter leisten, kann Vertrauen entstehen und die Bewegungen können näher zusammenrücken.

Dies ist umso wichtiger in diesen Krisenzeiten, in denen die Pandemie einen Scheinwerfer auf die unerlässliche, aber unterbezahlte vor allem durch Frauen ausgeübte Berufe wirft, viele von uns ins Homeoffice treibt und Mobilisierungen erschwert, wenn nicht gar verunmöglicht. Noch wissen wir nicht, welche neuen Arbeitsformen nach der Pandemie bleiben und welche Auswirkungen sie auf die Frauen haben werden. Doch gemeinsam müssen wir uns einsetzen für eine feministische Zukunft, in der wir Krisen besser gewachsen sind.

Am 14. SGB-Frauenkongress wollen wir diese Herausforderung annehmen: Wir verstehen feministische und Gewerkschaftsbewegung nicht als Gegensätze, sondern wollen sie zusammenbringen, so dass die Gewerkschaftsarbeit als Ganzes feministischer werden kann. Gemeinsam wollen wir feministische Visionen für die Gewerkschaften, die Arbeitswelt und die Gesellschaft entwickeln. Das vorliegende Kongresspapier präsentiert die Herausforderungen sowie Lösungsansätze in vier thematischen Kapiteln und formuliert feministische Visionen für die zukünftige Gewerkschaftsarbeit. Zum Schluss des Kongresspapiers sind diese in einer Charta für eine feministische Gewerkschaftsarbeit zusammengefasst, die als Antrag an der SGB-Kongress kommt.

2 Feministische Gewerkschaftsarbeit

2.1 Ausgangslage

Die Idee eines neuen Frauenstreiks wurde am SGB-Frauenkongress im Januar 2018 lanciert. Wir waren entschlossen, aber weit davon entfernt, uns den historischen Erfolg vorstellen zu können, den er haben sollte: Am 14. Juni 2019 mobilisierten sich ab Mitternacht Hunderttausende von Frauen in einem Crescendo, das sich zu einer violetten Flut entwickelte, wie sie die Schweiz noch nie gesehen hatte. Das unerwartete überwältigende Ausmass der Mobilisierung überraschte viele männliche Kollegen, die anfänglich vom Projekt nicht sehr überzeugt waren.

Der immense Erfolg des feministischen Frauen*streiks ist Anlass, die Art und Weise, wie wir Gewerkschaftsarbeit machen, zu analysieren: Wie können wir diese Erfahrung in die Funktionsweise unserer Gewerkschaften integrieren? Wie können wir all diese Frauen, die nicht in den Gewerkschaften organisiert sind, ansprechen, damit sie sich uns anschliessen und sich langfristig engagieren? Wie integriert der SGB die Geschlechterdimension bei der Ausarbeitung der gewerkschaftlichen Prioritäten und Strategien?

2.2 Gründe für die erfolgreiche Mobilisierung

Die Mobilisierung für einen neuen feministischen Streik erfolgte von Anfang an auf eine «andere» Art und Weise, abseits der ausgetretenen Pfade: Sie baute auf Versammlungen auf, die für alle offen waren, und sprengte die Grenzen zwischen den Verbänden und die Fesseln des Arbeitsfriedens und das «Links-rechts»-Schema. In der speziellen Mischung aus gewerkschaftlich organisierten und anderen Frauen, LGBTIQ+ Menschen, Migrant:innen usw. gab es neuen Raum für Sprache und Aktion.

Der feministische Streik sprengte den Rahmen gewerkschaftlicher Aktionen, die sich auf die bezahlte Arbeit beschränkten, um die Gesamtheit der Arbeit von Frauen in den Fokus zu nehmen und damit über den Arbeitsplatz hinauszugehen, um alle Räume der Aktivität und des Lebens von Frauen zu besetzen: Wohnräume, Studienräume, öffentliche Räume. Der gewerkschaftliche Diskurs wurde befreit, um jegliche Formen der Unterdrückung anzusprechen: Klassen- und Geschlechtsausbeutung, sexistische Gewalt, rassistische Diskriminierung.

Kollektive und Gewerkschafterinnen funktionierten auf innovative Art und Weise: Statt Personalisierungen eine kollektive Willensäußerung - insbesondere durch die kollektive Ausarbeitung des Streikmanifests -, die Aufwertung aller Aktionsformen, auch der bescheidenen, die es ermöglichten, Hunderte von autonomen Kollektiven in den Betrieben und an allen Orten des Lebens in Bewegung zu setzen. Das Ziel war von Anfang an eine möglichst breite Mobilisierung, um gemeinsam die Angst zu überwinden und in einem feindlichen Umfeld mit einem extrem schwachen Arbeitsrecht Widerstand leisten zu können. Die Ansage richtete sich zunächst an die Frauen, dann an die Medien.

2.3 Handlungsoptionen und Forderungen

Der Streik vom 14. Juni 2019 zeigt uns den Weg hin zu einer feministischen Gewerkschaftsbewegung und weg von einer Gewerkschaftsbewegung, die sich nur auf die Erwerbsarbeit konzentriert - um die Care-Arbeit vollständig zu integrieren, um mit einer männlichen Funktionsweise zu brechen, sowohl auf der Ebene der Zeit (Zeitpunkt, Dauer, Häufigkeit der Sitzungen) als auch auf der Ebene der Interventionen (Wortmeldungen, Machtspiele, Sozialisierungscodes). Deshalb brauchen wir:

- gewerkschaftliche und feministische Forderungen: Einbezug der Themen Sexismus und Gewalt sowie Betrachtung der Arbeit als Ganzes (Lohn- und Care-Arbeit). Die Forderung des 13. SGB-Frauenkongresses nach Verkürzung der bezahlten Arbeitszeit ist zentral für eine bessere Verteilung der Ressourcen (Zeit und Geld). Die Diskussion über das bedingungslose Grundeinkommen wird neu belebt, um die Lebensbedingungen der Bevölkerung zu verbessern.
- Prioritäten, die die Arbeit von Frauen betreffen, wie Teilzeitarbeit, Prekarität, Frauenrenten, aber auch eine feministische Perspektive auf Reformen, beispielsweise der Altersvorsorge, die auf einem männlichen Beschäftigungsmodell aufgebaut ist, das viele Arbeitnehmerinnen ausschliesst.
- andere Kodizes auf der Ebene der Versammlungszeiten und -modalitäten, der Wortmeldung, der Entscheidungsfindung, und die Berücksichtigung der Existenz von Kindern und Betreuungsarbeit im Leben unserer Mitglieder bei der Organisation von Treffen, Versammlungen und Veranstaltungen.
- die Wiederaufnahme von Kämpfen, Aktionen, Demonstrationen und Streiks, die das kollektive «Wir» zum Leben erwecken und eine «zentralisierte/dezentralisierte» Denkweise, um eine breite Beteiligung zu ermöglichen. Nach Covid müssen wir unsere Arbeitsweise überdenken (weniger wettbewerbsorientiert und hierarchisch, mehr demokratisch) und bessere Synergien mit feministischen und Klimabewegungen suchen.
- Mittel und Räume, um neue Formen der Gewerkschaftsarbeit von der Basis für die Basis zu erproben, einschliesslich mehr Kooperation, Kommunikation, Transparenz, Vertrauen und Demokratie. Wir können uns von der feministischen Streikbewegung mit ihrer Erfahrung der Selbstorganisation, der Horizontalität, der Anerkennung von Erfahrung und Innovation inspirieren lassen.

3 Frauenarbeit ist essentiell – während und nach Corona

3.1 Ausgangslage

«Essentielle» Arbeit garantiert das Funktionieren einer Gesellschaft und zeichnet sich somit durch ihre Wichtigkeit für deren Überleben aus. Aufgrund von Covid-19 standen diejenigen Berufe besonders im Fokus, die zum einen als systemrelevant gewertet und zum anderen an der Front ausgeübt werden: Pflege und Betreuung, Reinigung, Detailhandel etc. Ausserhalb von Krisenzeiten haben diese Berufe ein geringes gesellschaftliches Ansehen, werden schlecht bezahlt und überdurchschnittlich oft von Frauen ausgeübt. Wegen Covid-19 wurde somit eine Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlichem Ansehen (inkl. Entlohnung und Arbeitsbedingungen) offensichtlich, die bis anhin wenig in der breiten Öffentlichkeit thematisiert wurde.

3.2 Gründe für schlechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen

Lange Zeit und teilweise bis heute fehlen das politische Lobbying und die gewerkschaftliche Organisation bei den Berufen, in denen mehrheitlich Frauen tätig sind. Auch werden sie aufgrund eines veralteten Rollenverständnis' zwischen Mann und Frau oftmals noch immer im Sinne einer sogenannten 'Zuverdienerinnenlogik' bewertet. Dazu kommt, dass ein Grossteil der Sorge- und Betreuungsarbeit aus Mangel an Alternativen noch immer unbezahlt ausgeübt wird. Unbezahlte Arbeit wird in der Gesellschaft zu wenig anerkannt, obwohl Frauen in der Schweiz allein für die unbezahlte Kinderbetreuungsarbeit jährlich eine Milliarde Stunden investieren. Arbeit, die Frauen normalerweise unbezahlt verrichten, wird entsprechend als weniger wertvoll angesehen: Weshalb braucht es gute Löhne und Arbeitsbedingungen für etwas, was auch «gratis» zu haben ist? So haben die Frauen in der Schweiz pro Jahr insgesamt CHF 100 Milliarden weniger Einkommen als die Männer, obwohl Frauen und Männer gleich viele Stunden arbeiten (wenn bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammengerechnet wird).

Essentielle Berufe können nicht mit den Massstäben einer neoliberalen Produktivität gemessen werden, da sie meist personenbezogen sind. Produktivitätsfortschritte, wie sie in den vergangenen Jahrzehnten in vornehmlich männlich dominierten Branchen aufgrund von Rationalisierungen erreicht wurden, können somit in diesen Berufen nicht greifen. Vielmehr führen Rationalisierungsbestrebungen in Betreuungs- und Sorgeberufen zu verstärktem Druck und gehen auf Kosten von menschlicher Nähe und Arbeitszufriedenheit.

3.3 Handlungsoptionen und Forderungen

Essentielle Berufe dürfen nicht weiter anhand der Produktivitätslogik anderer Branchen gemessen werden. Ob, wie und unter welchen Bedingungen die überlebenswichtige Arbeit von Frauen vergütet wird, hängt vom Willen einer Gesellschaft bzw. der Kostenaufteilung innerhalb einer Gesellschaft ab. Wir als Gewerkschaftsbewegung müssen die Diskussion führen, wie wir systemrelevante Arbeit und deren Bezahlung neu und für alle Beteiligten fair organisieren können.

Deshalb braucht es:

1. Fokussierung des SGB und seiner Verbände auf und Investieren von Mitteln in die Organisation und Mobilisierung von Arbeitnehmenden in frauentypischen Berufen, unter Beachtung der Zuständigkeiten der einzelnen Verbände. Nur so können wir durch kollektive Mobilisierungen eine konkrete Verbesserung der Arbeitsbedingungen in essentiellen Branchen erwirken.

2. Faire Arbeitsbedingungen und Löhne, die den Kompetenzen, der Verantwortung und der Belastung der Arbeit von Frauen gerecht werden.
3. Einsatz für einen gesetzlichen Mindestlohn für alle von mindestens CHF 4'000 x 13 für alle auf Basis einer 40-Stunden-Woche, d.h. 25 Franken pro Stunde, einzusetzen.

4 Eine Frage der Macht

4.1 Ausgangslage

Die Macht in der Gesellschaft und in den Strukturen, die sie ausmachen, ist seit jeher mehrheitlich von einer ganz bestimmten Kategorie der Bevölkerung besetzt, die sich für universell neutral hält. Weisse, heterosexuelle, cis¹ Männer, in der Regel über 50, sind in den meisten Macht- und Entscheidungspositionen zu finden und unterstützen sich gegenseitig durch Solidaritätsnetzwerke und "Boys Clubs". Es sind jene Männer, welche die Macht besitzen und sie eifersüchtig bewahren. Die gleiche Dynamik patriarchaler Herrschaft findet sich überall auf der Welt, auch in den Gewerkschaften, und internationale Solidarität ist für den feministischen Kampf notwendig. Die Antwort liegt in einer immer inklusiveren und intersektionaleren Demokratie.

4.2 Die Verteilung der Macht

Männer haben im Allgemeinen die *Entscheidungs- und Definitionsmacht*, um die politische Agenda zu bestimmen und Entscheidungen zu treffen, oft mit Prioritäten, welche die Bedürfnisse diskriminierter Menschen nicht berücksichtigen. Die *Macht der Privilegien* ist symbolisch für feministische Kämpfe: Der öffentliche Raum, aber auch das Territorium und die Produktionsmittel gehören tendenziell den Männern. Männer haben auch die *Macht der Zeit*, sie haben mehr Lebens- und Sozialzeit als Frauen. Was die finanziellen Ressourcen betrifft, so sind es wieder einmal die Männer, welche die *Macht des Geldes* haben. Feministinnen müssen immer härter kämpfen, um Budgets zu bekommen oder ihre Arbeit und Projekte zu legitimieren. Schliesslich gehört auch die Medienmacht den Männern, so dass sie bestimmen können, worüber gesprochen wird und wie.

Männer (aus dem Norden) sind die Entscheidungsträger der Welt und Frauen sind überall prekariert, ihre Bedürfnisse werden vernachlässigt. Billiger Konsum in Verbindung mit schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen im reichen Norden führt zu noch schlechteren Bedingungen im globalen Süden. Die Solidarität unter den Frauen, die durch die Emanzipation ermöglicht wird, ist eine entscheidende Kraft für soziale Kämpfe, die tiefgreifende Veränderungen bewirkt. Da die sozialen Netzwerke als Verstärker der feministischen Wut und auch der kollektiven Organisation dienen, inspirieren sich die Frauen gegenseitig zu feministischen Streiks in ihren eigenen Ländern, auch in der Schweiz. Heute greift der Klimastreikökofeministische Forderungen auf und wendet sich direkt an die Mächtigen, um soziale und Klima-Gerechtigkeit durch einen radikalen Systemwechsel zu fordern.

Die verschiedenen oben herausgearbeiteten Aspekte finden sich in der einen oder anderen Form auch in der Welt der Gewerkschaften wieder. Die schlichte Tatsache, dass Quoten immer noch notwendig sind, um eine gewisse Repräsentativität zu erreichen, ist ein Indiz dafür. Wer spricht in unseren Organisationen am lautesten und wird am meisten gehört, wer bestimmt die Agenda, wer hat die meisten Entscheidungspositionen inne? Auch hier sind die Stimmen, die sich durchsetzen, männlich, weiss und heteronormativ. Solidarität scheint also innerhalb der Gewerkschaften selbst-

¹ Cis-Menschen sind Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht, dass ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde übereinstimmt.

verständlich, wenn es um klassische, typisch männliche Kämpfe geht. Aber sie gilt umgekehrt nicht immer, wenn es um Solidarität mit Kämpfen für Gleichheit, zwischen den Geschlechtern, mit nicht-weissen, Nicht-Schweizer:innen oder LGBTIQ+ geht. In ähnlicher Weise erinnert die Setzung politischer Prioritäten oder die Art und Weise, wie Kampagnen in einer eher abgeschotteten Weise durchgeführt werden daran, dass Intersektionalität in der Gewerkschaftswelt noch einen langen Weg vor sich hat.

4.3 Handlungsoptionen und Forderungen

Wenn die Gewerkschaften langfristig überleben wollen, müssen sie offener werden. Nur so kann der Rückgang der Mitgliederzahlen gestoppt werden. Die Mitgliederzahlen können nicht das einzige Ziel sein; es sind konkrete Veränderungen nötig, um für Frauen und unterdrückte Menschen attraktiver zu werden. Obwohl einige Gewerkschaften bereits eine Mehrheit von ausländischen und/ oder von Rassismuss betroffenen Arbeiter*innen organisieren, müssen sie vielfältiger und multiethnischer werden, inklusiver, auch für Menschen mit Behinderungen. Deshalb brauchen wir

1. Strukturen für Vielfalt und Inklusion sowie eine stärkere Betonung feministischer Forderungen, die eine der Prioritäten im Mittelpunkt der Gewerkschaftsarbeit werden müssen. Intersektionalität muss ein übergreifendes Anliegen und eine Verantwortung innerhalb unserer Organisationen sein.
2. Konkrete Massnahmen, insbesondere mehr Mittel für feministische Kämpfe und ein geschlechtergerechtes Budget, um in unseren Strukturen umzusetzen, was wir für die Gesellschaft fordern.
3. Offenere und partizipative Organisationsformen, die dem Kollektiv mehr Raum geben als den Chef:innen. Dass die Stimme des SGB überwiegend von Männern getragen wird (Präsident, Sekretariatsleiter, Kommunikationsverantwortliche), steht im Widerspruch zu den Erwartungen von Frauen, die heute in der Öffentlichkeit präsent sein wollen.

5 Entwicklungen in der Arbeitswelt: Digitalisierung und Homeoffice

5.1 Ausgangslage

Die Digitalisierung bei der Arbeit erfuhr durch die Coronakrise einen zusätzlichen Schub. Innerhalb eines Jahres wurden virtuelle Sitzungen und Besprechungen Standard. Vor dem Lockdown von März 2020 war Homeoffice nur für einen kleinen Teil der Erwerbstätigen Realität, für viele fast ein Privileg, zwischenzeitlich arbeiten rund 1.5 Millionen Erwerbstätige im Homeoffice.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt bietet Chancen und Risiken, die nicht für alle Gruppen von Arbeitnehmenden gleich sind. Während mehr Selbstbestimmung und Autonomie, neue Zukunfts- und Beschäftigungsperspektiven, mehr Mitbestimmung und Beteiligung als Chancen gesehen werden, sind der Verlust von Stellen und Existenzgrundlagen, sozialer Sicherheit und Altersvorsorge, Zukunftsperspektiven und Freiräumen, sozialen Kontakten oder der psychischen Gesundheit ernst zu nehmende Risiken der Digitalisierung.

5.2 Auswirkungen der Entwicklungen

Jährlich scheiden 40'000 Menschen ungewollt und dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt aus. Oft werden sie durch Technik ersetzt oder ihre Arbeit wird günstiger im Ausland verrichtet. Der Anteil an Niedrigqualifizierten, die nach einem Jobverlust nicht zurück in den Arbeitsmarkt finden, wächst. Zahlreiche Tätigkeiten werden durch die Digitalisierung obsolet gemacht und/oder durch andere

Berufsbilder abgelöst (z.B. Selbstscankassen in den Geschäften, vermehrte Online-Postdienstleistungen).

Das Geschlecht und die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, fliessen selten in die Analysen zur Digitalisierung ein. Höchstens wird ein Loblied auf das Homeoffice gesungen und der damit einhergehenden flexiblen, orts- und zeitunabhängigen Erwerbsarbeit. Doch dass viele Frauen in Berufen arbeiten, die nicht im Homeoffice verrichtet werden können, wird dabei ausgeblendet. Ebenso die Mehrfachbelastung, die insbesondere Frauen erleben, wenn sie neben der Arbeit im Homeoffice noch Angehörige oder Kinder betreuen müssen. Diese Belastung wurde durch die Corona-Krise noch zusätzlich zugespitzt, als Schulen schlossen und Eltern gebeten wurden, ihre Kinder aus der Kita zu nehmen. Der Stress zu Hause schlug sich in einem Anstieg häuslicher Gewalt nieder.

Homeoffice bringt aber auch in Nicht-Pandemiezeiten erhebliche Risiken mit sich: Die Grenze zwischen Arbeits- und Freizeit droht sich unter dem Anspruch permanenter Erreichbarkeit aufzulösen, insbesondere, wenn die Erfassung der Arbeitszeit nicht geregelt ist. Auch im Homeoffice muss zudem darauf geachtet werden, dass der Arbeitsplatz ergonomisch korrekt eingerichtet ist, damit Gesundheitsschäden vermieden werden können.

Digitale Plattformen (Crowdwork, Gig-Work), die unter dem Versprechen der Flexibilität Arbeitgebende und Arbeitskräfte für eine bestimmte Dienstleistung vermitteln und den Geldtransfer abwickeln, nehmen zwar immer mehr zu, jedoch fehlt Wissen über die tatsächliche Verbreitung. Plattformarbeiter:innen, die bspw. Übersetzungen, Reinigung oder Taxidienste anbieten, erleben massive Unsicherheiten, ihnen fehlen Schutz und Sozialleistungen und Branchenlöhne werden unterboten.

5.3 Handlungsoptionen und Forderungen

Entwicklungen wie Homeoffice, Digitalisierung und Flexibilisierung müssen Frauen nützen, nicht schaden. Deshalb braucht es:

1. detaillierteres Datenmaterial, welche Berufe von der Digitalisierung betroffen sind sowie Analysen zu Digitalisierung und Geschlecht.
2. Weiterbildungen und Umschulungen infolge veränderter Berufsbilder durch digitale Entwicklung.
3. das Respektieren von Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten sowie Nichterreichbarkeit in der arbeitsfreien Zeit bei Flexibilisierung der Arbeit.
4. Massnahmen in Gesundheitsschutz und Ergonomie, die den Bedürfnissen der Frauen entsprechen und nicht der «Männer-Norm» entsprechen.
5. Regeln zu Plattformarbeit und Uberisierung. Minimallohn, angemessener Schutz, Sozialversicherungen, gute Arbeitsbedingungen.
6. Die Aufnahme von Regelungen von Homeoffice in GAV-Verhandlungen.

6 Gewerkschaftliche Visionen für eine feministische Gesellschaft

Die Mobilisierungen der letzten Jahre, insbesondere der Frauen*streik, aber auch die Klimabewegung, haben gezeigt, dass die Menschen in der Schweiz einen Paradigmenwechsel wollen hin zu einer Gesellschaft, die Sorge trägt zu den Menschen und der Natur. Für das Funktionieren dieser

sozialen Bewegungen sind Inklusion und Demokratie unentbehrlich: Dank ihnen können sich möglichst viele Menschen Gehören verschaffen und sich engagieren. Diese Aktivist:innen sind auch ein Potenzial für die gewerkschaftlichen Kämpfe, doch um für sie attraktiv zu sein müssen sich die Gewerkschaften inspirieren lassen von den inklusiven, demokratischen Strukturen, die einem realen Bedürfnis entsprechen.

Die Corona-Pandemie hat uns drastisch vor Augen geführt, was es bedeutet, wenn Profit wichtiger als das Leben ist: In der öffentlichen und politischen Debatte wurden Wirtschaft und Gesundheit gegenübergestellt, als würden sie sich gegenseitig ausschliessen. Die Folgen sind bekannt: Tausende Corona-Tote und eine Wirtschaft, die trotzdem am Boden liegt. Dabei wird ausgeblendet, dass die Wirtschaft nicht abgekoppelt von den Menschen funktioniert, die arbeiten und konsumieren. Sie funktioniert auch nicht ohne natürliche Ressourcen.

Auch die Gewerkschaften als Teil der Gesellschaft sind von hierarchischen und patriarchalen Strukturen geprägt: Das Machtgefälle der Arbeitswelt findet sich in den Gewerkschaftsstrukturen wieder. Auch wenn dies nicht weiter erstaunlich ist, sollten wir die Situation ändern. Denn eine Demokratisierung der Gesellschaft und der Gewerkschaften nützt allen.

Die SGB-Frauen setzen sich deshalb ein für eine solidarische und inklusive Gesellschaft, in der Diskriminierung und Ausgrenzung keinen Platz haben. Und für eine Wirtschaft, die Sorge trägt zu den Ressourcen, ohne die sie nicht funktionieren kann: den Menschen und der Umwelt.

In einer feministischen Gesellschaft, wie wir sie uns vorstellen, wird niemand aufgrund von Geschlechtsidentität, sexuell-romantischer Präferenzen, Herkunft, sozialer Stellung oder Hautfarbe diskriminiert. Bei Sexismus, Gewalt und sexueller Belästigung herrscht Nulltoleranz.

In einer feministischen Gesellschaft, wie wir sie uns vorstellen, ist die Betreuung von Kindern und Erwachsenen nicht Privatsache. Sie ist die gemeinsame Verantwortung aller Menschen. Dies bedeutet, dass die Betreuungsarbeit als Service Public organisiert und durch die öffentliche Hand finanziert wird.

In einer feministischen Gesellschaft, wie wir sie uns vorstellen, übernehmen Frauen und Männer die bezahlte und unbezahlte Arbeit zu gleichen Teilen. Die Erwerbsarbeit ist so organisiert, dass sie Zeit lässt für unbezahlte Tätigkeiten. Dafür muss die Forderung des 13. Frauenkongresses nach kürzeren Arbeitszeiten umgesetzt werden – dies bei gleichbleibendem Lohn.

Eine feministische Gesellschaft, wie wir sie uns vorstellen, anerkennt den grossen Wert der Arbeit von Frauen. Anerkennung zeigt sich in Löhnen und Arbeitsbedingungen, die der grossen Verantwortung und Belastung, die diese Arbeit mit sich bringt, gerecht werden.

In einer feministischen Gesellschaft, wie wir sie uns vorstellen, können alle Menschen von ihrem Einkommen leben. Dafür sorgen faire Löhne und gerechte Sozialversicherungen, die auch die unbezahlte Arbeit einbeziehen.

Die Charta für eine feministische Gewerkschaftsarbeit soll den Gewerkschaften den Weg weisen, um diese Visionen Wirklichkeit werden zu lassen.

Charta für eine feministische Gewerkschaftsarbeit

Feministische Gewerkschaftsarbeit trägt zu einer egalitäreren, solidarischeren und inklusiveren Gesellschaft bei. Deshalb stehen der SGB sowie seine Verbände und Bünde für einen intersektionalen Feminismus ein und halten sich in ihrer Arbeit an folgende Grundsätze:

Inhaltliche Prämissen und Ziele der Gewerkschaftsarbeit

1. Die Gewerkschaften gehen von einem Arbeitsbegriff aus, der die bezahlte und unbezahlte Arbeit umfasst. Sie setzen sich für eine gleiche Verteilung dieser Arbeit zwischen Frauen und Männern sowie für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit unbezahltem Engagement ein.
2. Die Gewerkschaften anerkennen, dass Betreuungsarbeit eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung ist, und setzen sich dafür ein, dass diese entsprechend als Service Public organisiert und durch die öffentliche Hand finanziert wird.
3. Die Gewerkschaften setzen sich gemäss Beschluss des SGB-Kongresses 2018 für eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit bei gleichem Lohn ein. Politische Versuche, die Erwerbsarbeitszeit zu verlängern – z.B. durch Lockerungen des Arbeitsgesetzes oder eine Erhöhung des Rentenalters – bekämpfen sie.
4. Die Gewerkschaften kämpfen für angemessene Mindestlöhne, aber auch für Lohngleichheit, höhere Löhne und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere in Berufen, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden (Betreuung, Gesundheit, Reinigung, Detailhandel). Sie stellen sicher, dass alle geeigneten Massnahmen zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit und Unversehrtheit der Arbeiter:innen angewandt und beachtet werden.
5. Die Gewerkschaften beziehen die Themen Sexismus, Rassismus, Diskriminierung und Gewalt in ihrer Arbeit ein und bekämpfen sie in allen Formen. Sie fordern die Ratifizierung der ILO-Konvention 190 zu sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz.
6. Die Gewerkschaften beziehen die tatsächliche Gleichstellung in ihren GAV-Verhandlungen konsequent ein: Lohngleichheit, Kündigungsschutz bei Mutterschaft, Vorgehen bei sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt usw. müssen klar geregelt sein.
7. Die Gewerkschaften lehnen systematisch jede Erhöhung des Rentenalters ab und setzen sich für eine Senkung des Rentenalters für alle ein. Sie kämpfen für eine Verbesserung der Renten und gegen die Rechte Rhetorik, die auf den Abbau unserer sozialen Sicherungssysteme abzielt
8. Um die Prekarität von Frauen zu bekämpfen, setzen sich die Gewerkschaften für die Regularisierung von Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus ein, insbesondere in der Hauswirtschaft. Eine Arbeit = eine Aufenthaltsbewilligung!

Inklusive Funktionsweise der Gewerkschaften

1. Die Gewerkschaften sind inklusiv und anerkennen die Diversität der Arbeiter:innen. Gewerkschaftsarbeit darf nicht nur von Schweizer cis Männern für Schweizer cis Männer gemacht werden, sondern richtet sich nach den Bedürfnissen aller Arbeiter:innen.
2. Die Mitgliederbeiträge richten sich nach den effektiven wirtschaftlichen Möglichkeiten der Mitglieder.
3. Die Gewerkschaften sind sich ihrer eigenen Machtstrukturen bewusst und bekämpfen patriarchale und diskriminierende Mechanismen in ihrem Inneren. Bezüglich sexueller Belästigung herrscht nicht nur Nulltoleranz, sondern die Gewerkschaften geben sich auch Mittel, dieses Prinzip durchzusetzen, das sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Mitglieder betrifft.
4. Die Gewerkschaften entwickeln offene und partizipative Organisationsformen, in denen das Kollektiv und die Miliz genauso ihren Platz haben wie die Gewerkschaftsspitzen. Prozesse zur Entscheidungsfindung sind demokratisch und transparent. An Versammlungen und Sitzungen ist die Redezeit angemessen unter allen Teilnehmenden verteilt, ihre Organisation (insb. Zeit und Ort) nimmt Rücksicht auf Menschen mit Betreuungspflichten oder anderen ausserberuflichen Engagements.
5. Die Gewerkschaften sensibilisieren und schulen ihre Angestellten und ihre Mitglieder regelmässig bezüglich aller Formen von Diskriminierung und feministischer Gewerkschaftsarbeit
6. Alle Stellungnahmen, Kampagnen und die Kommunikation des SGB und seinen Gewerkschaften sind aus einer feministische Perspektive, gendersensibel und nicht diskriminierend formuliert. Bei Themen, die von statutarischen Kommissionen behandelt werden, bezieht das SGB-Sekretariat diese mit ein.
7. Die SGB-Frauenkommission wird zur Feministischen Kommission des SGB. Diese verfügt über die erforderliche Autonomie und Macht, um eine feministische Politik innerhalb des SGB umsetzen zu können.

Gewerkschaftlicher Aktivismus

1. Die Gewerkschaften unterstützen feministischen Aktivismus, pflegen eine konstruktive Zusammenarbeit mit Bewegungen wie den Frauen*streikkomitees und dem Klimastreik und sind offen für neue Formen des politischen Aktivismus. Sie pflegen die Solidarität mit internationalen feministischen Bewegungen und Arbeiterinnenkämpfen.
2. Die Gewerkschaften setzen genügend Mittel – in Bezug auf Arbeitsplätze, Kampagnen und Ausbildung – zur Stärkung eines feministischen Ansatzes und für die Entwicklung und Umsetzung neuer Organisationsformen und Möglichkeiten des politischen Aktivismus' ein.

Berichte aus den Ateliers

1 Streiken als Mittel im feministischen Kampf

Referentinnen: Tiziri Kandi, Sekretärin der französischen Gewerkschaft CGT, Bereich Prestige- und Economy-Hotels Tamara Knezevic, Unia-Sekretärin Tertiär Waadt und Frauen*streik-Koordinatorin

Moderation: Aude Spang, Unia

Streik ist ein klassisches Instrument des Arbeitskampfes, jedoch verspricht der Arbeitsfrieden in der Schweiz, dieses nur mässig einzusetzen. Seit 2012 vergeht in Frankreich kaum ein Jahr ohne einen Streik der weiblichen Hausangestellten in Hotels. Parallel dazu war der Frauen*streik am 14. Juni 2019 in der Schweiz mit über einer halben Million Menschen auf der Strasse die grösste soziale Mobilisierung in der Geschichte des Landes.

Allzu oft wird Frauen und feministischen Kämpfen der Vorwurf gemacht, sie würden die Bewegung oder «die Arbeiterbewegung spalten». Dabei ist der Feminismus sowohl Teil des Klassenkampfes als er auch darüber hinausgeht und in der Tat ein zentrales Thema, sowohl in der Schweiz als auch auf der ganzen Welt. Frauenstreiks und feministische Streiks sind das neue Gesicht des Kampfes im 21. Jahrhundert. Ziel dieses Workshops war es, sich über die Komplementarität des feministischen Kampfes und des Klassenkampfes auszutauschen.

Tiziri Kandi erzählte uns während ihres Vortrags vom erfolgreichen Beispiel des Streiks der weiblichen Hausangestellten des Hotels Ibis Batignolles in Paris, die gegen die Vergabe von Aufträgen im Hotelgewerbe an Subunternehmen gekämpft haben. Sie betonte die Entschlossenheit dieser Arbeiterinnen, die 22 Monate lang kämpften, davon acht Monate effektiv streikten, und schliesslich den Kampf gewannen. Sie machte deutlich, wie die Fähigkeit, Solidarität aufzubauen, auch über das gewerkschaftliche Umfeld hinaus, sowohl für die Kontinuität der Bewegung der weiblichen Hausangestellten als auch für ihren Sieg entscheidend war.

So gelang es den weiblichen Hausangestellten, ihren Kampf durch ihre Bündnisse mit der feministischen und antirassistischen Bewegung sowie mit verschiedenen Vereinigungen zu politisieren. Ihr Streik wurde zu einem gesellschaftlichen Problem, das alle betraf und von allen unterstützt wurde. Dieser Kampf der Frauen für bessere Arbeitsbedingungen und Löhne ist auch eine Form des feministischen Kampfes, und zwar in einem typischen, extrem prekären Frauenberuf.

Anschliessend erklärte Tamara Knezevic, dass die Erfahrung, den Frauen*streik 2019 in der Schweiz planen und organisieren, für sehr viele Frauen und Arbeiterinnen ein neuartiger Lernprozess gewesen sei. Durch den Einsatz der verschiedenen Mittel, die für feministische Kollektive typisch sind, wie Versammlungen, Konferenzen zu bestimmten Themen und Filmvorführungen, das Verteilen von Flugblättern, das Organisieren von Ständen, Mobilisierungen und Aktionen auf der Strasse, hat die feministische Streikbewegung eine bisher unbekannte Anzahl von Menschen politisiert und organisiert.

Besonders interessant ist, dass es dem Frauen*streik auch gelang, Arbeiterinnen zu mobilisieren. Sie verwendeten feministische Materialien, die insbesondere in Pausenräumen verteilt wurden, und organisierten sich an ihren Arbeitsplätzen für den 14. Juni. Das feministische Streikmanifest ähnelte auch sehr stark einem gewerkschaftlichen Forderungskatalog. Seitdem hat die feministische Bewegung nicht nachgelassen und ist heute eine der wichtigsten politischen Kräfte des Landes, mit einer beispiellosen Mobilisierungsfähigkeit, die Aktivist:innen aller Generationen ver-

eint. Auch hier wurde betont, wie wichtig die Solidarität zwischen den Bewegungen des sozialen Kampfes ist, da Spaltungen vor allem den Arbeitgebern zugute kommen.

Die anschließende leidenschaftliche Debatte ermöglichte erste Gespräche über den Feministischen Streik 2023. Die Teilnehmerinnen diskutierten über die Bedeutung der Ressourcen der Gewerkschaftsverbände, ebenso wie über die Bedeutung der gesetzgeberischen Arbeit zur Verbesserung des Schutzes von Gewerkschaftsaktivitäten am Arbeitsplatz und des Streikrechts als solchem, mit dem Ziel, dieses für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so wichtige Instrument zu stärken. Mehrere Rednerinnen berichteten über ihre persönlichen Erfahrungen als Frauen und Arbeitnehmerinnen oder im Rahmen feministischer Kämpfe, und alle schätzten diesen wertvollen Moment des Austauschs sehr.



Text: Aude Spang,
Unia, Copräsidentin der feministischen Kommission

2 Frauenberufe: Menschenwürdige Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten an vorderster Front. Fragen und Perspektiven der Mobilisierung

Referentinnen: Vanessa Monney, VPOD-Sekretärin und feministische Aktivistin und Pauline Delage, feministische Aktivistin, Soziologin und Forscherin (CNRS), Frankreich

Moderation: Michela Bovolenta, VPOD, Co-Präsidentin SGB-Frauenkommission

Pauline Delage führte uns in das Thema ein, indem sie die Frage aufwarf, warum Berufe, in denen es um die Pflege anderer Menschen geht, überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Dies wird in der Regel mit der Natur und dem Instinkt erklärt. Dabei handelt es sich jedoch in Wirklichkeit um ein soziales Konstrukt, das uns auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung verweist: Die für die Ausübung dieser Berufe erforderlichen Kompetenzen werden naturalisiert, was sie abwertet. Es findet eine Hierarchisierung statt. Die Tatsache, dass die Kompetenzen als naturgegeben gelten, führt dazu, dass diese Personen nicht oder nur wenig ausgebildet werden und dass sie in der Hierarchie weiter unten angesiedelt werden: Dies gilt insbesondere für Pflegehelferinnen, Kinderbetreuerinnen und Kassiererinnen.

Die Covid-19-Krise hat die neoliberale Umstrukturierung beschleunigt: einerseits mittels einer Neuorganisation des Staates durch eine Veränderung der Mentalitäten hin zu mehr Individualismus und andererseits durch eine Beschleunigung der Umstrukturierungen, insbesondere durch den Abbau der Bettenzahl in den Spitälern. In Frankreich haben die Spitalplanung und der Personal-mangel zu einem Rückgang der Bettenzahl um 20 Prozent geführt. Als Antwort auf diesen massiven Abbau des Gesundheitsangebots appelliert der Staat an die Verantwortung der Einzelnen: Jede/r muss auf seine/ihre eigene Gesundheit achten, um die Pflegedienste nicht zu überlasten.

Vanessa Monney beleuchtete den halbstaatlichen Gesundheitssektor im Kanton Waadt, wo sie als Gewerkschaftssekretärin arbeitet:

82 Prozent des Personals ist weiblich. Es gibt keine Anerkennung der Schwere der Arbeit. Seit 2012 gibt es einen starken Wettbewerb zwischen den Spitälern und die Finanzierung der Pflegeheime ist unzureichend. Darüber hinaus wird der Druck in der häuslichen Pflege immer grösser. Während der Pandemie stieg der Druck überall, in Spitälern, Pflegeheimen und in der häuslichen Pflege: Alle Pflege- und Betreuungshandlungen dauerten aufgrund der Schutzmassnahmen dreimal so lange. Zu Beginn waren die Mitarbeitenden mit der Angst vor dem Unbekannten konfrontiert, aber auch mit dem Mangel an Material und einem sehr autoritären Management. Während der Covid-19-Zeit war es praktisch unmöglich, Aktionen durchzuführen, obwohl die Rechte des Personals mit Füßen getreten wurden, insbesondere wurde die Gültigkeit des Arbeitsgesetzes in den Spitälern ausgesetzt. In einigen Spitälern wurde unmittelbar nach der ersten Welle ein Personalabbau angekündigt. Der VPOD konnte kurz vor der zweiten Welle im Oktober 2020 eine Mobilisierung organisieren, bei der mehr als 1000 Personen in Lausanne demonstrierten, um die Arbeitsbedingungen anzuprangern: 7 Minuten, um eineN Bewohner:in abends ins Bett zu bringen: das ist unmenschlich! Die Antwort der Politik ist jedoch immer die gleiche: die Kosten.

Die Pandemie hat eine ohnehin schlechte Situation noch verschlimmert. Bei der nationalen Demonstration vom 30. Oktober 2021 prangerte das Gesundheitspersonal die extreme Erschöpfung an, in der es sich befindet, die schlechten Arbeitsbedingungen und die ständige Überlastung. Es stellt sich jedoch die Frage, wie eine wirklich breite Mobilisierung in einem Sektor aufgebaut werden kann, in dem die Arbeit darin besteht, sich um abhängige und kranke Menschen zu kümmern, und in dem die Personalausstattung ständig unzureichend ist.

Zusammenfassung der Diskussion:

In Genf hat der Mindestlohn eine Verbesserung gebracht, aber in einigen Sektoren muss man kämpfen, um ihn durchzusetzen, insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung. Dieses Personal hat sich mobilisiert und am Streik des Personals der Stadt Genf teilgenommen.

Mehrere Rednerinnen teilten die Analyse, dass die Gesundheitskrise die Verschlechterung im Care-Sektor beschleunigt hat, obwohl sie diese hätte verbessern müssen, da ihre soziale Notwendigkeit bewiesen wurde. Es sollte einen Care-Streik geben, alle zusammen in einer solidarischen Bewegung. Aber die Feststellung wird geteilt: In diesen Sektoren Forderungen zu stellen und sich zu mobilisieren ist schwierig, weil es eine Kultur des Gebens gibt. Dennoch macht die Idee, dass wir Rechte haben und sie einfordern können, ihren Weg.

Der Workshop stellte fest, dass alle Pflege- und Dienstleistungssektoren immer mehr Druck und Flexibilisierung ausgesetzt sind, sei es im Gesundheitswesen, im Verkauf, im Personenverkehr, im Hotelgewerbe, im Sozialwesen, in der Kinderbetreuung oder in der Hausarbeit, die oft Menschen ohne legalen Status zugewiesen wird. In diesen Berufen kommt es zu einem Verlust des Sinns der Arbeit, der die Beschäftigten belastet und neben der körperlichen auch eine seelische Belastung mit sich bringt.

Der Workshop endete mit der Feststellung, dass ein neuer feministischer Streik notwendig ist, und der Abstimmung über eine Resolution, die dem Plenum vorgeschlagen werden soll.



Text: Michela Bovolenta,
VPOD, Copräsidentin feministische Kommission

3 Frauenpower in der nationalen und internationalen Gleichstellungsarbeit – über Macht und Ohnmacht im Kampf für mehr Diversität und Inklusion in der Schweizer Politik

Referentin: Regula Kolar, Diversity-Beauftragte der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW und ehemalige Geschäftsführerin NGO-Koordination post Beijing

Moderatorin: Lucie Waser, SEV-Gewerkschaftssekretärin Gleichstellung, Co-Präsidentin der SGB-Frauenkommission

Die Gewerkschaftsbewegung war schon immer auch an Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtsspezifische Gesellschaftsentwicklungen geknüpft. Die Frauenbewegungen des 20. Jahrhunderts und ihre Verknüpfung mit lokalen sozialistischen und linken Forderungen zeigen dies exemplarisch. Die feministischen Bewegungen und gleichstellungspolitischen Entwicklungen der Schweiz wurden (und werden) gleichzeitig beeinflusst von internationalen Regelwerken und Übereinkommen. Im Workshop haben wir den Fokus auf drei rechtspolitische Instrumente gelegt und aufgezeigt, wie diese für die politische Gewerkschaftsarbeit genutzt werden können.

Die CEDAW

Die Schweiz verpflichtete sich 1997 mit der Annahme der UNO-Frauenrechtskonvention CEDAW, Diskriminierung gegenüber Frauen in allen Lebensbereichen abzubauen und die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen. Die Konvention verpflichtet die Schweiz, Fortschritte und Lücken im Gleichstellungsbereich regelmässig zu dokumentieren und zu überprüfen. In einem Vierjahreszyklus berichten die Staaten vor dem CEDAW-Ausschuss der UNO über den Stand der Umsetzung der Konvention im eigenen Land, inklusive die Umsetzung der vom Ausschuss erhaltenen Empfehlungen. Gleichzeitig prüfen Expert*innen der Zivilgesellschaft – wie die Mitgliedorganisationen der NGO-Koordination post Beijing Schweiz –, ob die Schweiz ihre Verpflichtungen einhält, Empfehlungen umsetzt oder gegen Verpflichtungen verstösst und stellen in ihrem Bericht Forderungen. Dieser Schattenbericht hebt Lücken im Staatenbericht hervor, zeigt Divergenzen zwischen Staat und Zivilgesellschaft auf und ergänzt mit zivilgesellschaftlichen Beobachtungen und Forderungen.

Die Istanbul-Konvention

Seit 2018 ist das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt in der Schweiz in Kraft. Die Istanbul-Konvention hat das Ziel, geschlechtsspezifische und familiäre Gewalt an ihren Wurzeln zu bekämpfen und die Rechte der Gewaltbetroffenen auf Unterstützung und Schutz durchzusetzen. Sie definiert geschlechtsspezifische Gewalt als Menschenrechtsverletzung und als eine Form von Diskriminierung gegenüber Frauen. Mit der Ratifizierung anerkennt die Schweiz, dass die ungleichen Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern eine zentrale Ursache von Gewalt gegen Frauen sind, und diese hält wiederum Geschlechterhierarchien aufrecht. Auch bei dieser Konvention verpflichtet sich die Schweiz, vor dem Europarat im Rahmen eines Berichts Rechenschaft über die Umsetzung abzulegen. Der erste Bericht wurde 2021 eingereicht. Als Reaktion auf den Staatenbericht hat das Netzwerk Istanbul-Konvention² einen umfassenden zivilgesellschaftlichen Bericht verfasst.

² <https://istanbulkonvention.ch/index.html>

Die ILO 190

In der gleichen Woche, als der 2. Schweizer Frauen*streik am 14. Juni 2019 stattfand, tagte in Genf an der UNO die ILO³ und feierte ihr 100-jähriges Bestehen. Die violette Welle schwappte auch durch diese Räume der ILO Verhandlungen und unterstützte vielleicht die rasche Verabschiedung des ILO-Übereinkommens 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt⁴. Damit wurde ein wichtiger Dreiklang geschaffen, der CEDAW und Istanbul Konvention nun mit der Gewaltbekämpfung auch in der Arbeitswelt ergänzt. Die Ratifizierung dieses wichtigen Übereinkommens durch die Schweiz wurde von Politikerinnen kurzerhand angegangen und ihre Interpellationen gelangten noch im gleichen Jahr ins Parlament – mit Marina Carobbio in den Ständerat und mit Katharina Prelicz-Huber in den Nationalrat. Der SGB Frauenkongress 2021 verabschiedete ebenfalls eine ILO 190 Resolution, als auch viele weitere feministische Organisationen der Schweiz. Der Druck von uns allen ist wichtig, damit ein politisches Geschäft zu einem guten Abschluss kommt. Wenn dieser Meilenstein geschafft ist, gilt es die Umsetzung aktiv zu begleiten, denn auch hier werden Rechenschaftsberichte nötig werden, wie wir sie bereits aus der Arbeit bei CEDAW und Istanbul Konvention her kennen.

Die beiden zivilgesellschaftlichen Berichte zur CEDAW sowie Istanbul-Konvention sind wertvolle Arbeitsinstrumente für Politiker*innen sowie die gewerkschaftspolitisch aktiven Genoss*innen. Für jedes gleichstellungspolitische Thema finden sich wichtige Zahlen und Fakten sowie geeignete Forderungen im CEDAW-Schattenbericht bzw. IK-NGO Netzwerk Bericht.

Der Workshop hat mit dem Appell geendet, diese drei Werkzeuge nutzen, um die feministische Gewerkschaftsarbeit sichtbarer zu machen!



Text: Lucie Waser,
SEV, Copräsidentin feministische Kommission

³ www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm

⁴ www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_729964/lang-en/index.htm

4 Entwicklungen in der Arbeitswelt: Corona, Digitalisierung und Uberisierung

Referentin: Prof. Aleksandra Gnach, IAM Institut für Angewandte Medienwissenschaft an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW.

Moderation: Patrizia Mordini, Leiterin Gleichstellung, GL-Mitglied Syndicom; Co-Präsidentin SGB-Frauenkommission

In ihrem Referat ging Prof. Gnach zunächst auf die Auswirkungen von technologischen Revolutionen auf die Geschlechterverhältnisse ein. Bei jeder neuen technologischen Entwicklung gilt es, die Geschlechter- und Machtverhältnisse sowie gesellschaftliche Normen zu überdenken. Dies ist ein sozialer Prozess, der bewusst gestaltet werden muss. Die Coronakrise beschleunigt die Thematik enorm und zeigt strukturelle Probleme auf.

Mit der Digitalisierung werden Informationen digital aufbereitet und gespeichert, was ermöglicht, dass sich die Leistung im Bereich der ICT-Prozesse exponentiell steigert. Prozesse werden automatisiert, Menschen, Sensoren und Dinge werden vernetzt («Internet of Things») sowie grosse Datenmengen gesammelt und verknüpft («Big Data», Künstliche Intelligenz). Die digitale Transformation (die nicht mit der Digitalisierung gleichzusetzen ist) ist ein Veränderungsprozess von Wirtschaft und Gesellschaft aufgrund der stetigen Weiterentwicklung digitaler Technologien. Folgen sind neue Arbeits- und Kommunikationsformen, Geschäftsmodelle und Verhaltensweisen sowie geschäftliche und private Bedürfnisse. Ein Beispiel für diese Entwicklung ist die «Smart City», mit Akteur:innen wie Essenskurier:innen, Online-Händler:innen, Streamingdienste, Sharing Plattformen und interaktiven Online-Karten.

Zentral sind die öffentlichen Diskurse zu den sozialen Prozessen, denn sie bergen das Potential, die soziale Realität zu verändern. So hat beispielsweise die #metoo-Bewegung die Diskussion um sexuelle Belästigung zu einem Thema gemacht, dem sich Politik und Arbeitgebende endlich stellen müssen. Auch der Frauen*streik 2019 wurde stark von solchen Diskursen beeinflusst und hat zahlreiche Menschen mobilisiert.

Die Diskurse der Digitalisierung sind nach wie vor hauptsächlich von männlichen Werten geprägt: Männliche IT-Nerds gelten als Helden des digitalen Zeitalters, gängige Schlagworte sind «New Work» und «agiles Arbeiten», die den Ursprung in der Software-Entwicklung haben und den Fokus auf Effizienz, Flexibilität und Hierarchie legen. Vergessen geht in diesem Diskurs das Spannungsverhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben, insbesondere die Sorgearbeit für die Familie. Kaum thematisiert werden auch die Möglichkeiten, -automatisierte Arbeiten aufzuwerten, und wie freiwerdende Ressourcen für gesellschaftliche Entwicklungen und die Chancengleichheit genutzt werden können. Algorithmen amplifizieren den Genderbias im Diskurs und Corona treibt die Digitalisierung voran und zeigt gleichzeitig strukturelle Probleme auf.

Prof. Gnach schlägt folgende Lösungsansätze vor:

- Diskriminierungsfreie Gestaltung der digitalen Transformation;
- Erhöhung des Frauenanteils in Digitalberufen (Aus- und Weiterbildung);
- Gesetzliche Regelungen, damit «New Work» und Plattformarbeit eine Chance und nicht ein Risiko für die Gleichstellung darstellen;

- Förderung von Arbeitszeitmodellen, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, Familienarbeit zu übernehmen und erwerbstätig zu sein.;
- Aufwertung systemrelevanter Berufe;
- Nutzung der durch Automatisierung freiwerdenden Ressourcen für die Reduktion gesellschaftlicher Ungleichheit (Lohngleichheit, Kinderbetreuung etc.);
- Gesetzliche Anforderungen an Technologien und Arbeitsmärkte;
- Gleichstellungsscheck für Konjunkturprogramme und Investitionen

Zusammenfassung der Diskussion

Über digitale Transformation muss geredet werden, denn Technologie ist nicht mehr neutral. Die «digitale Spaltung» (digital divide) ist Realität. Es liegt grosses Potential in der digitalen Transformation, zum Beispiel für Erleichterungen und Fortschritte im Spitalwesen und Detailhandel, in der Betreuung und Logistik. Jedoch birgt sie auch Gefahren: Plattformarbeit beschäftigt zum Beispiel auch die Gewerkschaften, da sie oft mit schlechten Arbeitsbedingungen einhergeht.

Homeoffice wurde durch die Coronakrise stark vorangetrieben. Frauen verfügen über ein kleineres informelles Netzwerk auf der Arbeit als ihre männlichen Kollegen. Da informelle Begegnungen fehlten, wurden die Vernetzung und der Zugang zu wichtigen Informationen schwieriger. Die Coronakrise verstärkte diesen Nachteil bei der Karriereentwicklung. Die Mehrfachbelastung durch Erwerbsarbeit, Betreuungsarbeit und Hausarbeit nahm für viele Mütter mit dem Homeoffice zu.

Die Coronakrise förderte auch zutage, dass für den Zugang zu Dienstleistungen gewisse Kenntnisse und Fähigkeiten in der IT nötig sind und, wenn diese fehlen, gewisse Gruppen abgehängt werden.

Fazit des Workshops ist, dass Sensibilisierung und Schulung zum digitalen Wandel von grosser Wichtigkeit sind und der Diskurs nicht ohne Einbezug der Geschlechterdimension geführt werden darf. Die Digitalisierung der Arbeitswelt muss weiterhin von den Gewerkschaften in den Verhandlungen mit den Arbeitgebenden adressiert werden, und zwar so, dass die verschiedenen Lebens- und Arbeitsrealitäten von Frauen berücksichtigt werden.



Text: Patrizia Mordini,
Syndicom, Copräsidentin feministische Kommission

Resolutionen

1 Arbeiten bis ins Grab – nein: für eine Senkung des Rentenalters für alle (Unia und Syndicom)

Anstatt eine defensive Position einzunehmen, unterstützt der SGB die Senkung des Rentenalters für alle. Daher lanciert er eine Kampagne, um dieses Thema in die öffentliche Debatte einzubringen und dem immer offensiver werdenden Diskurs der Rechten und ihren Lügen über die Finanzlage der AHV entgegenzuwirken. Dazu gehört ein Programm zur Aufklärung über das Rentensystem und zur Sensibilisierung für feministische Fragen in diesem Zusammenhang sowie die Verteidigung dieser Position im Parlament und die Durchführung von Aktionen im öffentlichen Raum und am Arbeitsplatz.

Es stimmt zwar, dass die Lebenserwartung gestiegen ist, aber das rechtfertigt in keiner Weise eine Erhöhung des Rentenalters der Arbeiter*innen. Das Ziel einer Gewerkschaft ist sicherlich nicht die Steigerung der Produktivität des Wirtschaftssystems (und damit der Profite der Arbeitgeber), sondern die Gewährleistung einer hohen Lebensqualität in jeder Phase. In diesem Sinne ist unsere Vision sozial und sehr fortschrittlich: Senkung des Rentenalters für alle, damit wir das Ende unserer beruflichen Laufbahn in einem Alter geniessen können, in dem unsere Gesundheit es zulässt. Je länger wir den Ruhestand hinausschieben, desto älter werden wir und desto schlechter wird es um unsere Gesundheit stehen.

Unser Rentensystem hat in letzter Zeit viel von sich reden gemacht. Einerseits sieht die AHV-21-Reform, die derzeit im Parlament behandelt wird, neben anderen bevölkerungsschädlichen Massnahmen eine Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre vor. Andererseits hat die Junge FDP alle Unterschriften gesammelt, um dem Volk die Volksinitiative zur Erhöhung des Rentenalters auf 66 Jahre für Männer und Frauen vorzulegen und langfristig eine Erhöhung auf 67 und 68 Jahre zu erwägen. Beide Vorschläge stellen eine grosse Belastung für Frauen dar, ungeachtet der enormen Ungleichheiten, denen sie ausgesetzt sind. Ungleiche Entlohnung, aber auch viele Stunden unbezahlter Arbeit in der Pflege und im Haushalt, längere Berufsunterbrechungen und natürlich tiefere Löhne und prekärere Arbeitsbedingungen in den so genannten Frauenberufen führen zu deutlich niedrigeren Renten und grosser Prekarität im Ruhestand.

Mehr zu arbeiten, um weniger zu verdienen, ist inakzeptabel, und es geht darum, die Logik umzukehren, indem eine offensive Haltung eingenommen wird, anstatt nur auf die Angriffe der Rechten zu reagieren. In der reichen Schweiz, wie auch im Rest der Welt, ist der Reichtum ungleich verteilt: Eine Minderheit besitzt enorm viel, und der zu zahlende Preis fällt immer auf die Schultern der Arbeiter*innen. Wir sind der festen Überzeugung, dass es an der Zeit ist, sich für eine Gesellschaft zu öffnen, die das Wohlergehen aller zum Ziel hat. In welcher der wahre Sinn des Lebens nicht darin besteht, bis ins hohe Alter zu arbeiten, um einige wenige zu bereichern, sondern dafür zu sorgen, dass alle die Möglichkeit haben, zu arbeiten aber auch das Leben zu geniessen.

2 Solidarität mit Arbeiter*innen ohne legalen Aufenthaltsstatus! Regularisierung jetzt! (Unia)

Angesichts der Ungleichbehandlung, der Demütigung und der Angst vor Abhängigkeit ist nur die Regularisierung eine politische und kollektive Antwort auf echte soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit. Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus sind Teil der Arbeitswelt und der Schweizer Gesellschaft.

Die Arbeitswelt wird immer prekärer und Ausländer*innen tragen die Hauptlast, wobei Sans Papiers an vorderster Front stehen. Viele Faktoren tragen zu ihrer Gefährdung bei: niedrige Löhne, prekäre Beschäftigung und missbräuchliche Arbeitsbedingungen, unzureichende Wohnverhältnisse und/oder Mieten, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus, eingeschränkter Zugang zur Gesundheitsversorgung und die Angst sich im Falle von Übergriffen an die Polizei zu wenden, insbesondere für Frauen.

Dass die Schweiz zu den reichsten Ländern der Welt gehört, ist vor allem dem wichtigen Beitrag zu verdanken, den die Einwohner ohne geregelten Aufenthaltsstatus leisten. Doch obwohl Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus - wovon viele Frauen sind -, Teil der Arbeitswelt und der Schweizer Gesellschaft sind, wird ihre wichtige Rolle nicht anerkannt und ihre Rechte werden behindert. Wir Gewerkschaften sagen, dass jede Ausgrenzung oder Diskriminierung eines Teils unserer Kolleg*innen und ihrer Angehörigen die Sache aller in der Schweiz lebenden und arbeitenden Personen schwächt.

Die Stärke der Gesellschaft manifestiert sich im Schutz und im Wohlergehen aller

Derzeit bedeutet der Ermessensspielraum der kantonalen Behörden Rechtsunsicherheit, Ungleichbehandlung und langwierige Verfahren. Jeden Tag erlauben sie unter Beibehaltung des Status quo die Ausbeutung von Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus, ohne sie aus ihrer prekären Lage zu befreien und ohne ihre Menschenrechte zu schützen. Ihre wirtschaftliche und soziale Notlage ist jedoch kein individueller Unfall oder kriminelles Verhalten, sondern das Ergebnis einer bewussten Wirtschafts- und Migrationspolitik, die es bestimmten Unternehmen und Privatpersonen ermöglicht, die Situation ihrer Arbeitnehmer bewusst auszunutzen. Diese Situation ist eines Rechtsstaates unwürdig!

Wir fordern die Regularisierung von Personen ohne legalen Aufenthaltsstatus

Die Regularisierung ist die einzige umfassende und nachhaltige Lösung, um diese Situation zu beenden, nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Grundrechte, sondern auch unter den Aspekten Arbeitsmarkt, soziale Sicherheit, persönliche Sicherheit, Steuern und öffentliche Gesundheit. Die Regularisierung bietet den Arbeitgebern einen Anreiz, die Arbeitsbeziehungen zu normalisieren und so die zu rechtsfreien Räumen gewordenen Wirtschaftsbereiche zu säubern.

Daher müssen kollektive Regularisierungsverfahren eingeführt, systematisiert und vereinfacht werden. Es muss ein vereinfachtes Verfahren für Härtefälle eingeführt werden. Der Zugang zur Justiz muss in der Praxis für alle gewährleistet sein, ohne dass dies Auswirkungen auf das Recht hat, dort zu bleiben, wo man lebt, arbeitet und seine Kinder zur Schule schickt. Die berufliche Erstausbildung muss für alle unabhängig und bedingungslos zugänglich sein.

Der SGB-Frauenkongress fordert die Regularisierung von Menschen ohne legalen Aufenthaltsstatus!

3 Für einen besseren Schutz von Gewerkschaftsdelegierten (Unia)

Seit mehreren Jahren diskutieren wir über die Frage des Schutzes von Gewerkschaftsdelegierten an ihren Arbeitsplätzen und haben bisher keine Ergebnisse erzielt. Mehrere Delegierte wurden wegen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit entlassen. Es ist ihre Hauptaufgabe, ihre Kolleg*innen zu informieren und zu vertreten mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen zu schützen und zu verbessern. Dies führt dazu, dass sie täglich Risiken eingehen. Hinzu kommen der Druck und der Stress des Arbeitsklimas und der Hierarchie, die es den Kolleg*innen schwer machen, sich an ihrem Arbeitsplatz zu engagieren und zu mobilisieren.

Zur Erinnerung: Das Übereinkommen Nr. 87 der IAO (Internationale Arbeitsorganisation) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948), das von der Schweiz 1975 ratifiziert wurde, sieht in Artikel 2 vor, dass *"die Arbeitnehmer*innen das Recht haben, Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten"*. Dazu gehört gemäss Artikel 3 insbesondere die Wahl ihrer Vertreter*innen innerhalb des Unternehmens.

In diesem Sinne sieht das IAO-Übereinkommen Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen (1949), das von der Schweiz 1999 ratifiziert wurde, vor, dass *"Die Arbeitnehmer*innen vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen zu schützen sind"*. Das Übereinkommen legt fest, wie Gewerkschaftsdelegierte wegen ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und/oder ihrer Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten benachteiligt werden können (Abmahnung, Freistellung usw.).

2019 setzte der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der IAO die Schweiz auf seine schwarze Liste der 40 schwerwiegendsten Fälle von Verstössen gegen die IAO-Übereinkommen, d. h. Länder, in denen die Gewerkschaftsrechte aufgrund unzureichender Schutzmassnahmen gegen die Entlassung von Gewerkschaftsdelegierten nicht geachtet werden.

Nach der Ankündigung von Bundesrat Guy Parmelin, eine Mediation zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften einzuleiten - mit der Zusage, dass der Prozess nicht länger als 12 Monate dauern würde - wurde die Schweiz von der schwarzen Liste gestrichen. Zwei Jahre später wurde ein rechtsgerichteter Vermittler ernannt, und die Folgemassnahmen stehen noch aus.

Das schweizerische Arbeitsgesetz bietet bis heute keinen wirklichen Schutz, und die Schutzbestimmungen in unseren Gesamtarbeitsverträgen sind nach wie vor völlig unzureichend; deshalb verdient die Schweiz es, wieder auf die schwarze Liste der IAO gesetzt zu werden. Das müssen wir jetzt ändern! Wir haben die Pflicht, den Schutz von Arbeitnehmenden zu verbessern, die sich tagtäglich für die Gewerkschaft und ihre Kolleg*innen einsetzen, um für ihre Rechte zu kämpfen.

Wir fordern:

- Eine echte Anerkennung der Gewerkschaftsdelegierten und der Personalvertreter*innen;
- Einen echten Schutz für Gewerkschaftsdelegierte, die sich tagtäglich für ihre Kolleg*innen engagieren, für alle, die Arbeitsbedingungen anprangern, und für Whistleblower;
- Die Einbeziehung der Bestimmungen der IAO-Übereinkommen 87 und 98 in unsere Tarifverträge;
- Der SGB muss rasch über den vom Bundesrat eingeleiteten Vermittlungsprozess entscheiden - es muss ein Ultimatum gesetzt werden, nach welchem die Vermittlung scheitert.

tern wird und beendet werden muss, allein schon um sicherzustellen, dass die Schweiz einer internationalen Demütigung - die sie durchaus verdient - nicht entgehen kann.

4 Sofortige Ratifizierung der ILO Konvention 190 inkl. Empfehlung 206 (R206) (Unia und SEV)

Der Frauenkongress fordert die rasche Ratifizierung der ILO Konvention 190 inkl. Empfehlungen 206 (R206), denn **Gewalt und Belästigung sind nicht Teil des Jobs!** Dieses toxische Verhalten gehört verboten und sanktioniert.

Die Schweiz muss das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) schnell ratifizieren, denn die ILO Konvention 190 inkl. den Empfehlungen 206 sind der fehlende Teil im Dreiklang mit CEDAW (UNO) und Istanbul Konvention (Europaratskonvention) zur Beseitigung jeglicher Form von Gewalt und Belästigung für Frauen und im Speziellen für Frauen in der Arbeitswelt⁵. Dafür müssen sich alle Gewerkschaften politisch einsetzen insbesondere der SGB. Die Gewerkschaftspräsidenten und die Spitze des SGB sind hiermit aufgefordert gemeinsam politischen Druck aufzubauen, damit diese hart erkämpfte, wichtige gewerkschaftliche Errungenschaft aus Genf vom 19. Juni 2019 auch in der Schweiz so früh wie möglich zur Ratifizierung und zur Umsetzung kommt. Alle Menschen haben das Recht sich bei der Arbeit sicher und frei zu fühlen.

Die SGB Gewerkschaften verpflichten sich mit der Annahme dieser Resolution für die rasche Ratifizierung von ILO 190 inkl. Empfehlung 206 zu sorgen und sie verpflichten sich des Weiteren, die Umsetzung anschliessend kritisch in den Betrieben zu begleiten. Unsere Mitglieder zählen auf uns, denn sie sind es, die Gewalt am Arbeitsplatz erleben. Es ist die Aufgabe und die Pflicht der Gewerkschaften sich für die Anliegen der Schwächsten einzusetzen, so wie wir es schon seit mehr als 100 Jahren tun. Würden wir hier jetzt wegschauen, beim Thema Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, dann würden wir unsere Prinzipien verraten.

Wir Frauen sind ein wichtiger Teil der weltweiten Gewerkschaftsbewegung und natürlich gilt dies auch für die Schweiz. Wir Frauen haben alle unsere Erfahrungen gemacht mit diversen Formen von Gewalt in unserem Arbeitsleben und wissen genau, wie wichtig diese ILO 190 Konvention für unsere und die Zukunft unserer Kinder ist. Gewalt an Frauen ist eine Welt Pandemie. Darum fordert der SGB Frauenkongress hier ein ebenso vereintes und solidarisches Engagement, um auch diese Pandemie gemeinsam zu stoppen, wie wir es bei der Covid-19 Pandemie gerade tun.

Die eingereichten parlamentarischen Vorstösse sind bis dato ohne grosse Wirkung geblieben (Katharina Prelicz-Huber, Nationalrätin der Grünen, Interpellation 20.4426 und Marina G. Carobbio, Ständerätin der SP, Interpellation 20.4578) darum braucht es nun den Druck der gesamten schweizerischen Gewerkschaftsbewegung, um dies endlich und schnellstmöglich zu ändern.

⁵ Zum Thema Gewalt an Frauen hat die Schweiz die Istanbul Konvention ratifiziert, zwar mit Vorbehalt bezüglich des Schutzes von Migrantinnen, deren Aufenthaltsbewilligung von derjenigen ihres Manns abhängig ist. Wenn sie sich wegen Gewalt in der Beziehung trennen, können sie ihre Bewilligung verlieren. Das ist ein Skandal. Die Gewerkschaften und der SGB setzen sich auch für diese Ergänzung ein und begleiten die eben gestartete Umsetzung in der Schweiz – sieh dazu mehr im 1. Alternativbericht der NGOs zur Umsetzung Istanbul Konvention.

5 Für eine richtige Elternzeit (SGB-Frauenkommission)

Die Schweiz ist im Hinblick auf Elternurlaube stark rückständig: Der Mutterschaftsurlaub trat erst im Jahr 2005 nach einem jahrzehntelangen Kampf der Frauen in Kraft und erst seit Anfang dieses Jahres gibt es endlich einen Vaterschaftsurlaub. Zudem sind beide Urlaube sehr kurz, wesentlich kürzer als in den meisten anderen europäischen Ländern und insbesondere als in den skandinavischen Ländern. Darüber hinaus weisen die Urlaubsregelungen im Hinblick auf Eltern, die Kinder adoptieren, oder gleichgeschlechtliche Eltern Mängel und Lücken auf.

In der heutigen Zeit ist es notwendig, die Entwicklungen in der Familienpolitik zu beschleunigen und die Rechte von berufstätigen Eltern zu stärken. Die SGB-Frauen widersetzen sich jedem Versuch, die derzeit bestehenden Rechte – die bereits minimalistisch sind – zu beschneiden und sprechen sich klar für eine Verbesserung dieser Rechte aus, zu der Folgendes gehört:

- Schwangerschaft, Entbindung und das Recht auf Stillen des Kindes müssen als eine wichtige soziale Tatsache anerkannt werden und diese physische und psychische Realität darf nicht unsichtbar gemacht werden.
- Die Vielfältigkeit der Formen von Elternschaft und Familie muss berücksichtigt werden und alle Urlaube müssen an diese soziale Realität angepasst werden.
- Es muss zur Kenntnis genommen werden, dass ein Kind Zeit benötigt und dass diese Zeit eine Investition in die Zukunft der Gesellschaft und nicht nur ein individuelles Bedürfnis der Eltern ist.

In diesem Zusammenhang setzt sich der Frauenkongress des SGB für folgende Punkte ein:

- Aufrechterhaltung der derzeitigen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube und deren Ausdehnung auf Adoptionen und gleichgeschlechtliche Eltern,
- Einführung einer Elternzeit zusätzlich zu den bereits bestehenden Urlauben, mit einer Dauer von etwa 24 Wochen pro Elternteil und für alle Formen von Elternschaft,
- Erhöhung des Erwerbssersatzes bei Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub auf 100% des Lohns, damit Arbeitnehmer:innen mit niedrigen bis mittleren Löhnen, für die die Geburt/Adoption eines Kindes mit zusätzlichen finanziellen Belastungen verbunden ist, nicht benachteiligt werden.

Aus Sicht der Gewerkschaften und der Frauen sollte ein gutes Elternzeitmodell aus folgenden Elementen bestehen: ein Mutterschutzurlaub vor der Entbindung; ein gemeinsamer Urlaub beider Elternteile; ein längerer Mutterschaftsurlaub als nach derzeitiger Regelung vorgesehen, damit Frauen, die dies wünschen, ihr Baby zumindest in den ersten sechs Lebensmonaten (gemäss Empfehlungen der WHO) stillen können; ein langer Elternurlaub, der grundsätzlich für beide Elternteile die gleiche Dauer hat, jedoch in gewissem Masse zwischen ihnen modulierbar ist, um eine Anpassung an die unterschiedlichen familiären Situationen zu ermöglichen.

6 Für eine solidarische, wohlwollende und menschenwürdige Migrationspolitik (SGB-Frauenkommission)

Die Schweiz ist ein Einwanderungsland: Eine:r von vier Einwohner:innen hat keinen Schweizer Pass und eine von drei geleisteten Arbeitsstunden wird von einem odereiner Arbeitnehmer:in ohne Schweizer Pass erbracht. Darüber hinaus bilden eingewanderte Arbeitnehmer, und insbesondere Arbeitnehmerinnen, die Mehrheit in den Berufen an vorderster Front, d. h. in den Berufen, die sich während der Pandemie als systemrelevant erwiesen haben. Sektoren wie der Gesundheits-, Verkaufs- und Reinigungssektor könnten nicht ohne Personen mit Migrationshintergrund auskommen. Unsere Häuser, unsere Strassen, unsere öffentlichen Gebäude, kurzum unsere gesamte Infrastruktur wurde und wird von eingewanderten Arbeiter:innen gebaut. Weit entfernt davon, ihnen dafür zu danken, hat die Schweiz ihre Migrationspolitik im Hinblick auf alle Migrant:innen verschärft und beabsichtigt, diese noch weiter zu verschärfen, und dies insbesondere im Asyl-Bereich sowie gegenüber aus Nicht-EU-Ländern stammenden Personen.

Der SGB-Frauenkongress setzt sich für eine solidarische, wohlwollende und menschenwürdige Migrationspolitik ein, die auf dem Grundsatz gleicher Rechte für alle Menschen basiert:

- Wir unterstützen die Petition europäischer Frauen für eine wirksame Anerkennung der spezifischen Asylgründe von Frauen, Mädchen und LGBTIQ+ Personen und wir fordern die Schweizer Behörden auf, die Schweizer Grenzen für geflüchtete Menschen zu öffnen und insbesondere dazu beizutragen, die griechischen Flüchtlingslager zu entlasten, und die Aufnahme afghanischer Flüchtlinge zu erleichtern, und zwar vor allem derjenigen, die Angehörige in der Schweiz haben.
- Wir fordern die Schweiz auf, die Übereinkommen und Empfehlungen der IAO in Bezug auf Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund sowie die Internationale Konvention der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer:innen und ihrer Familienangehörigen zu unterzeichnen, um eine menschenwürdige Aufnahme sowie gleiche Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle zu garantieren.
- Wir widersetzen uns den Verschärfungen des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG), die Armut zu einem Verbrechen machen, und fordern, dass die Inanspruchnahme von Sozialhilfe kein Grund für eine Nicht-Verlängerung von Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligungen und folglich für Rückführungen ist.
- Wir setzen uns für den Grundsatz des Rechts auf Staatsbürgerschaft für alle diejenigen, die hier leben und wohnen, ein, denen es ermöglicht werden muss, sich am politischen Leben des Landes zu beteiligen, indem sie das aktive und passive Stimm- und Wahlrecht auf allen Ebenen besitzen.

Solidarität mit allen Frauen dieser Welt!

Gleiche Rechte für alle Menschen!

7 Gegen das Abschaffen der Personalgutscheine für pensionierte Postangestellte (Syndicom)

Die Post streicht ihren Rentnerinnen und Rentnern jährlich 200 Franken. Die Gewerkschaft syndicom empfindet dies als Affront gegenüber den pensionierten Postangestellten. Die Post lässt den Eindruck aufkommen, dass sie mit dieser Massnahme die Lohnerhöhungen kompensieren will, die die Gewerkschaft syndicom kürzlich durchgesetzt hat. syndicom fordert die Post dazu auf, auf ihren Entscheid zurückzukommen und ihren Rentnerinnen und Rentnern die Personalgutscheine in der Höhe von jährlich 200 Franken weiterhin zu gewähren.

Gerade weil Frauen in der Schweiz im Schnitt eine um einen Drittel tiefere Rente als Männer haben, betrifft diese Einsparung der Post auch stark die pensionierten Frauen.

Am 28. September 2021 hat die Post ihren pensionierten ehemaligen Mitarbeitenden mitgeteilt, keine Personalgutscheine mehr abzugeben. Dies, weil die Post diese Mittel künftig für die aktiven Mitarbeitenden einsetzen will. Im Schreiben ist kein Wort der Wertschätzung gegenüber ihren Rentnerinnen und Rentnern enthalten. Offenbar betrachtet die Konzernleitung der Post diejenigen, die ein Leben lang mit hohem Engagement für die Post gearbeitet haben, nur noch als Kostenfaktor. Dass die Post künftig als Ersatz für die individuellen Personalgutscheine für gesellige Anlässe pro Person und Essen 60 Franken zur Verfügung stellt, ist ein Hohn. Denn an solchen Anlässen werden nicht alle Post-Rentner*innen teilnehmen können.

Zudem raubt die Post ihren Rentner*innen die Möglichkeit, selbstbestimmt über die Verwendung von Personalgutscheinen zu entscheiden. syndicom begrüsst die Absicht der Post, den Aufbau von regionalen Pensioniertenvereinen zu fördern und deren Aktivitäten finanziell zu unterstützen. Die Post soll aber die Mittel dazu zusätzlich bereitstellen und nicht, indem sie ihren Rentner*innen die bewährten und beliebten Personalgutscheine streicht. Die Pandemie hat allen deutlich vor Augen geführt, welch wichtigen Auftrag die Mitarbeitenden der Post erfüllen. syndicom ist überzeugt davon, dass auch die Bevölkerung erwartet, dass die Post sich nicht nur als soziale Arbeitgeberin bezeichnet, sondern dies auch lebt. Sowohl für ihre aktiven Beschäftigten durch fortschrittliche Arbeitsbedingungen und eine faire Entlohnung als auch für ihre Rentner*innen durch gute Pensionskassenleistungen, die jährlichen Personalgutscheine und das Unterstützen ihrer regionalen Aktivitäten.

Der SGB-Frauenkongress unterstützt dieses Anliegen der pensionierten Frauen und Männer der Post.

8 Auf geht's! Kinderbetreuung ist Service Public! (SGB-Frauenkommission)

Die SGB-Delegiertenversammlung hat nach dem Frauen*streik 2019 beschlossen, die Betreuung von Kindern und Erwachsenen zu einem Schwerpunktthema der Gewerkschaftsarbeit zu machen. Denn diese wichtige Aufgabe muss zum Service Public werden, damit alle Menschen niederschweligen und zahlbaren Zugang zu Betreuungsangeboten haben.

Nach wie vor übernehmen Frauen den Hauptanteil der unbezahlten Betreuungsarbeit. Sie verzichten dafür auf Erwerbsarbeit, auf Einkommen, auf Karriereschritte und auf eine sichere Altersvorsorge. Genügend zahlbare und qualitativ gute Betreuungsplätzen sind deshalb für die Gleichstellung von Frauen in Gesellschaft und Erwerbsleben zentral.

Doch die Beiträge der öffentlichen Hand an die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung sind viel zu tief. Diese Knausrigkeit geht zulasten der Eltern, die einen grossen Teil der Kosten tragen, des Betreuungspersonals, das unter tiefen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen leidet, und der Kinder, die in zu grossen Gruppen von zu wenig qualifizierten Fachpersonen betreut werden.

Die parlamentarischen Initiative 21.403 «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung» der nationalrätlichen Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur WBK-N ist ein erster Erfolg der Bemühungen für eine bessere Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung. Im besten Fall wird diese Finanzierung auch an Kriterien bezüglich Qualität und Arbeitsbedingungen geknüpft sein. Doch das SGB-Ziel – Kinderbetreuung als Service Public – werden wir damit nicht erreichen.

Der SGB muss deshalb den Druck aufrechterhalten und sich verstärkt dafür einsetzen, dass die Kinderbetreuung als Service Public organisiert und durch die öffentliche Hand finanziert wird. Dafür braucht es ein Offensivprojekt. Ein solches Projekt haben die SP-Frauen* beschlossen: An ihrer Delegiertenversammlung vom 23. Oktober stimmten sie der Lancierung einer Kinderbetreuungsinitiative zu⁶. Der SGB soll sich dem Projekt anschliessen und sich dafür einsetzen, dass dieses seinen Zielsetzungen entspricht, so dass er die Initiative zusammen mit der SP und weiteren Organisationen lancieren kann.

Die SGB-Frauen fordern mit Annahme der Resolution die SGB-Unterstützung einer Kinderbetreuungsinitiative, die...

- die Organisation der Kinderbetreuung als Service Public zum Ziel hat;
- die grossmehrheitliche Finanzierung der Kinderbetreuungsangebote durch die öffentliche Hand und die Reduktion der Elternbeiträge auf ein Minimum vorsieht;
- substanzielle Verbesserungen der Löhne und Arbeitsbedingungen fordert;
- ein flächendeckendes, qualitativ hochstehendes Angebot mit einem kindgerechten, guten Betreuungsschlüssel anstrebt. Die Angebote müssen inklusiv sein, also für alle Kinder – auch die mit besonderen Bedürfnissen, aufgrund einer Behinderung oder schwierigen Verhalten.

⁶ <https://sp-frauen.ch/wp-content/uploads/sites/119/2020/11/210927:de:resolution:kinderbetreuung:def.pdf>

9 Rentenverschlechterungen und Rentenerhöhung bekämpfen – es ist Zeit, die Rentenlücke der Frauen endlich zu verringern (SGB-Frauenkommission)

Frauen erhalten in der Schweiz immer noch mindestens ein Drittel weniger Rente als Männer. Damit sind die Ungleichheiten nach der Pensionierung noch grösser, als sie es bereits während des Arbeitslebens sind. Im nächsten Jahr stehen in der Altersvorsorge wichtige Weichenstellungen an. Damit wird die Reform der Altersvorsorge zur konkreten Prüfung, um die ökonomische Gleichstellung der Frauen endlich zu verbessern. Für den SGB ist klar: die Renten der Frauen müssen erhöht werden – und zwar so, dass dies auch bezahlbar ist. Das ist gerade für Frauen mit Teilzeitanstellungen und tiefen Löhnen entscheidend.

Die Signale der Frauen könnten nicht deutlicher sein: Ende Januar haben über 300'000 Frauen den Appell gegen ihre Benachteiligung bei den Renten unterschrieben. Mitte September haben 15'000 Personen auf dem Bundesplatz gegen den geplanten Rentenabbau demonstriert. Doch das Parlament weigert sich, auf die Frauen zu hören und ihre Rentenlücke zu verringern. Vielmehr beschliesst es in der AHV mit der Rentenerhöhung eine Abbauvorlage auf Kosten der Frauen. Auch in der 2. Säule droht das Parlament die Ungerechtigkeiten zu verstärken: mit den neusten Entscheiden der Kommission bezahlen gerade Teilzeitangestellte und TieflohnerInnen mehr – und erhalten weniger Rente. Vor diesem Hintergrund bekräftigen die Delegierten des SGB-Frauenkongress:

- Die AHV muss gestärkt werden. Damit die Renten- und insbesondere die Frauenrenten zum Leben reichen. Als erster Schritt dazu hat der SGB die Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente eingereicht.
- Die laufenden Reformprojekte müssen sich an der Höhe der Altersrenten messen lassen. Reformvorhaben, welche zu sinkenden Rentenleistungen führen, wird der SGB bekämpfen:
 - Mit «AHV 21» plant das Parlament eine Abbauvorlage auf Kosten der Frauen. Der SGB bereitet das Referendum gegen die Reform vor.
 - Die Reform der 2. Säule muss sich an der Rentenrealität der Frauen orientieren – und sich nicht in Simulationen verstecken, welche in 30 bis 40 Jahren Verbesserungen bringen. Es braucht umgehende, bezahlbare Verbesserungen der PK-Renten der Frauen.
- Die Altersvorsorge muss so finanziert werden, dass sie für die meisten Personen am günstigsten ist. Deshalb muss das Umlageverfahren gestärkt werden – in der 1. und 2. Säule. Der von Banken und Versicherungskreisen propagierte Ausbau der 3. Säule stellt keine Option dar, um die Altersvorsorge zu sichern.
- Um den zusätzlichen Finanzierungsbedarf in der Altersvorsorge solidarisch zu leisten, braucht es einen finanziellen Beitrag aus den Nationalbankerträgen an die AHV.

10 Gefangene indische Gewerkschafterin Sudha Bharadwaj muss sofort freigelassen werden! (Atelier 3)

Seit über drei Jahren ist die indische Gewerkschafterin und Anwältin Sudha Bharadwaj im Gefängnis – ohne Beweise und ohne Verfahren.

- Sudha Bharadwaj hat sich seit vielen Jahren für die Rechte der indischen Leiharbeiter*innen stark gemacht, insbesondere auch beim Schweizer Zementkonzern Holcim. Sie kämpfte insbesondere dafür, dass die Leiharbeiter*innen fest angestellt werden, so wie es ihnen per Gesetz und Branchenabkommen zusteht, und dass sie anständige Löhne und sichere Arbeitsbedingungen haben.
- Sudha Bharadwaj hat sich ebenfalls für die Ermächtigung von Frauen engagiert sowie für die Rechte der indigenen Gemeinschaften (Adivasis), die wegen Rohstoffabbaus von Vertreibung bedroht sind.
- Sudha Bharadwaj und 15 weitere Menschenrechtsverteidiger*innen, Intellektuelle, Anwälte und Kunstschaffende wurden angeschuldigt, im Januar 2018 Gewaltvorfälle in Bhima Koregaon angestiftet und eine Verschwörung gegen die Regierung geplant zu haben.
- Alle Angeschuldigten hatten sich für die Kastenlosen, Angehörige der indigenen Bevölkerung und für die Rechte der Frauen eingesetzt und die Politik der hindunationalistischen Regierung kritisiert. Es liegt auf der Hand, dass sie deswegen kriminalisiert wurden.
- Dies wird auch daran deutlich, dass die Telefone von mindestens acht der Angeschuldigten mit dem Pegasus-Spionageprogramm überwacht wurden, ebenso wie die Telefone von Angehörigen, Anwält*innen und Mitstreiter*innen.
- Als „Beweise“ dienen gefälschte Dokumente, die, wie digitale forensische Untersuchungen ergaben, von Hackern in die Computer von Angeschuldigten geschleust wurden. Ein Gerichtsverfahren hat bisher nicht stattgefunden.
- Da die Gefangenen nach dem Anti-Terror-Gesetz (UAPA) angeklagt sind, ist eine Freilassung auf Kautions praktisch unmöglich. Dies, obwohl einige der Angeschuldigten im fortgeschrittenen Alter sind, Vorerkrankungen haben oder im Gefängnis an Covid-19 oder weiteren Infektionen erkrankt sind. Der 84-jährige Jesuitenpriester Stan Swamy, der an Parkinson litt und dessen Gesundheitszustand sich im Gefängnis kontinuierlich verschlechterte, starb am 5. Juli in Haft. Seine Freilassung war zuvor abgelehnt worden.
- Berichten zu Folge hat sich auch der Gesundheitszustand von Sudha Bharadwaj im Laufe der Monate verschlechtert.

Der SGB-Frauenkongress protestiert energisch gegen die Inhaftierung der Gewerkschafterin und Anwältin Sudha Bharadwaj und fordert die indische Regierung auf, Sudha Bharadwaj und die Mitangeschuldigten sofort freizulassen und die unhaltbaren Anklagen gegen sie fallen zu lassen.

Ebenso wird das Eidgenössische Departement des Äusseren EDA aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass Sudha Bharadwaj so bald wie möglich freigelassen wird.

11 Unterstützung für Smood-Streikende! Nein zur Uberisierung der Arbeitsbedingungen (Unia)

Die Kurier*innen der Firma Smood streiken in 5 Städten der Westschweiz: Yverdon, Neuenburg, Nyon, Sitten und Martigny. Seit dem 2. November folgen die Streikaktionen und Mahnwachen aufeinander und breiten sich aus. Die Forderungen der Streikenden sind zahlreich. Aber Smood stellt sich taub, und die Marketingleiterin behauptet, es gebe kein Problem. Wie ein guter Chef rühmt sich Smood sogar damit, dass das Unternehmen die Lieferung nicht an Subunternehmen vergibt, obwohl es viele der Lieferungen über einen Verleihdienstleister abwickelt.

Nein zu Arbeitsbedingungen des 19. Jahrhunderts!

Unbezahlte Arbeitszeiten, niedrige Löhne, zu niedrig angesetzte Reisekosten, undurchsichtige Verwaltung von Trinkgeldern durch das Unternehmen, mangelhafte Erfassung der Arbeitszeiten... Der aktuelle Kampf wirft ein Schlaglicht auf die schlechten Arbeitsbedingungen bei Smood, aber auch im Zustellungssektor im Allgemeinen, wo verschiedene Plattformen mit ihren Geschäftsmodellen die Arbeit zunehmend prekär machen.

Die Angestellte werfen Smood unter anderem eine illegale Planung ihrer Einsätze vor, die aus dem 19. Jahrhundert ist. Das neue, von ihrem Arbeitgeber auferlegte Arbeitsplanungsinstrument zwingt sie nämlich, sich jeden Morgen um 4 Uhr anzumelden, in der Hoffnung, noch am selben Tag Arbeit zu bekommen, während das alte System es ihnen ermöglichte, ihre Zeitpläne im Voraus zu kennen, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist. Darüber hinaus gibt es grosse Guthaben an unbezahlten Stunden bei der Lieferfirma. Diese Probleme bei Smood werden von der Unia seit Jahren angeprangert.

Smood ist ein strategischer Partner der Migros. Es ist problematisch, dass die Nummer eins im Schweizer Detailhandel ein solches Modell unterstützt. Die Migros hat Smood als strategischen Partner für die Lieferung ihrer Produkte gewählt. Die Migros muss ihre soziale Verantwortung ernst nehmen und sich bei ihrem Geschäftspartner dafür einsetzen, dass die Arbeitsbedingungen akzeptabel sind.

Smood muss auf seine Angestellte hören und Verhandlungen aufnehmen!

Zu den Forderungen gehört eine korrekte Planung ihrer Einsätze im Einklang mit dem Gesetz, d. h. mindestens zwei Wochen im Voraus, mit einem fairen und zuverlässigen System. Sie verlangen auch die Bezahlung aller Trinkgelder, Urlaubstage, Spesen und Arbeitsstunden, einschliesslich der Wartezeit zwischen den Aufträgen. Die Arbeitnehmer*innen fordern ausserdem die Einführung eines Entschädigungssystems für die Nutzung von Privatfahrzeugen und Telefonen sowie die Abschaffung missbräuchlicher Strafen.

Trotz mehrerer Gespräche mit der Unternehmensleitung seit Anfang Oktober hat sich Smood nicht bereit erklärt, die von den Arbeiter*innen angesprochenen Probleme zu lösen. Smood verweigert sogar jegliche Diskussion mit der Unia und dem betroffenen Personal. Schlimmer noch: Die Geschäftsführung versucht, den Streik zu brechen, indem sie maximalen Druck auf die Kurier*innen in anderen Städten ausübt. In Yverdon und Neuenburg hat das Unternehmen als Ersatz für die Streikenden bei Stellenvermittler für Temporärarbeit angeklopft, was laut GAV Personalverleih verboten ist.

Der SGB-Frauenkongress bekräftigt seine Solidarität mit den Streikenden bei Smood und fordert das Unternehmen auf, mit seinen Arbeiter*innen zu verhandeln!

12 Wichtige Berufe in der Offensive für einen bevorstehenden feministischen Streik! Würdige Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten an der Basis! (Atelier 2)

Die Arbeitsbedingungen in den wesentlichen Sektoren (Gesundheit, Kinderbetreuung, Verkauf, Reinigung, Bildung, Sozialarbeit, öffentliche Verkehrsmittel usw.) waren bereits vor der Pandemie Covid 19 alarmierend und wurden von unseren Gewerkschaften angeprangert, aber sie haben sich noch weiter verschlechtert: Unterfinanzierung, fehlende Ressourcen, erhöhte Arbeitsbelastung, prekäre Löhne usw.

Das Personal in diesen Sektoren ist erschöpft. Da die Gesundheitskrise die wichtige Funktion dieser Berufe für die Gemeinschaft und unsere Wirtschaft deutlich gemacht hat, hätte man erwarten können, dass das System überdacht wird. Im Gegenteil, die Gesundheitskrise hat dazu beigetragen, das neoliberale System zu stärken, das die Arbeits- und Lebensbedingungen der wesentlichen Berufe, die zumeist von Frauen ausgeübt werden, frontal angreift. So wollen die Rechten mit ihrem Reformprojekt "AHV 21" die Frauen zwingen, ein Jahr länger zu arbeiten.

Nach dem ersten feministischen Streik des Jahres 2019 geben die Frauen nicht auf und gehen erneut in die Offensive, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Wir wollen im Jahr 2023 einen neuen feministischen Streik am Arbeitsplatz organisieren, gemeinsam und solidarisch. Fangen wir noch heute mit der Organisation an!

Wir wollen:

- Eine Erhöhung unserer Gehälter
- Anerkennung der Beschwerlichkeit dieser Arbeit
- Mehr Personal
- Herabsetzung des Arbeitsrhythmus und Verkürzung der Wochenarbeitszeit
- Strenge Massnahmen zur Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit.
- Senkung des Rentenalters für Frauen
- Mehr Ressourcen und Investitionen in öffentliche Dienstleistungen
- Unseren lebenswichtigen Tätigkeiten einen Sinn geben

Angenommene Anträge

Antrag 2 (VPOD): Für einen echten Schutz der Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und nach der Geburt

Der SGB lanciert mit seinen Verbänden eine Informationskampagne für Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und nach der Geburt sowie eine weitere Kampagne, um die diskriminierenden Praktiken gegenüber den Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und nach der Geburt anzuprangern, insbesondere bei ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub.

Der SGB fordert:

- die systematische und frühzeitige Umsetzung und Überwachung des Arbeitsgesetzes und der Mutterschutzverordnung, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, was die Stärkung der Arbeitsinspektorate und der Arbeitsmedizin erfordert;
- die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes, das es Arbeitgebern untersagt, Frauen aufgrund ihrer Schwangerschaft oder familiären Situation zu benachteiligen;
- die Verlängerung des Kündigungsschutzes während des Jahres nach der Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit (nach dem Ende des Mutterschafts- und Elternurlaubs, ob bezahlt oder unbezahlt).

Begründung

Seit langem stellen wir fest, dass die Ankündigung einer Schwangerschaft sehr oft zu Problemen am Arbeitsplatz führt und dass die vom Arbeitsgesetz (ArG) und der Mutterschutzverordnung vorgesehenen Schutzmassnahmen kaum bekannt sind und kaum umgesetzt werden. Diese Feststellung wird durch eine kürzlich von Unisanté und der Haute Ecole de Santé Vaud (HESAV) publizierte Studie bestätigt, die bei 202 Unternehmen im öffentlichen und privaten Sektor durchgeführt wurde: nur 12 Prozent der Arbeitnehmerinnen aus dem Gesundheitsbereich und nur 2 Prozent der Arbeitnehmerinnen aus der Lebensmittelindustrie geniessen einen Schutz, welcher der Mutterschaftsverordnung entspricht. Gemäss den Expertinnen gefährdet die fehlende Prävention die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und ihrer Kinder, was zu einem Anstieg der Krankmeldungen und damit zur Diskriminierung schwangerer Mitarbeiterinnen führt. Dieser fehlende Schutz und dieser Mangel an angemessenen Arbeitsbedingungen hat zur Folge, dass 8 von 10 schwangeren Frauen mit einer Unterbrechung der Arbeit vor der Geburt konfrontiert sind.

Auch heute noch sind die Schwangerschaft und die Geburt eines Kindes ein heikler Wendepunkt im Arbeitsleben der Frauen. Gemäss einer 2019 publizierten Studie des Büros BASS entlassen etwa ein Zehntel der Arbeitgeber Frauen, die nach der Mutterschaft ihre Arbeit wieder aufnehmen. Die Zahl der Frauen, die nach einer Geburt ihre Arbeitsstelle aufgeben ist noch viel höher: Es gibt jene, die angeblich freiwillig oder im «gegenseitigen Einvernehmen» aufhören zu arbeiten, weil ihre Arbeitszeiten mit der gefundenen Kinderbetreuungslösung nicht zu vereinbaren sind oder weil sie keine Lösung für die Kinderbetreuung gefunden haben; Andere treten von ihrer Arbeitsstelle zurück, weil sie nach Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub benachteiligt werden: ihnen werden Arbeitsstellen mit weniger Verantwortung zugewiesen, oder eine Beförderung verweigert, oder sie erfahren Ausgrenzung in den Teams, oder es wird ihnen ein zu tiefes Pensum auferlegt, oder ihr Gesuch um Pensumsreduktion wird abgelehnt. Die Bestimmungen des ArG bezüglich des Stillens werden ebenfalls schlecht angewendet und sind oft eine Quelle von Spannungen und Konflikten, wenn Mütter lediglich die Anwendung des Gesetzes verlangen.

Aus all diesen Gründen sind wir der Meinung, dass der SGB sich mehr in die Informations- und Sensibilisierungsarbeit bezüglich der Rechte der Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und nach der Geburt einbringen muss, damit die geltenden gesetzlichen Bestimmungen besser bekannt werden und sowohl von öffentlichen als auch privaten Arbeitgebern gewissenhaft angewendet werden. Ausserdem gilt der aktuelle Kündigungsschutz nur während der Schwangerschaft und den 16 Wochen nach der Geburt: dies ist ungenügend, denn die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit (nach dem eidgenössischen Mutterschaftsurlaub und jedem zusätzlichen bezahlten oder unbezahlten Urlaub) ist eine Zeit der Gebrechlichkeit, in der die Arbeitnehmerin geschützt werden muss. Der SGB muss daher fordern, dass der Kündigungsschutz für das gesamte Jahr nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz gelten muss.

Antrag 3 (VPOD/ Unia): SGB-Gleichstellungsstrategie: für einen neuen feministischen Streik

Als Antwort auf die unbefriedigende Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundesrates, die sich nur an eine elitäre Gruppe von Frauen richtet und keine konkreten Massnahmen vorschlägt, rufen die Frauen des SGB zu einem neuen feministischen Streik auf.

Zu diesem Zweck erstellt die SGB-Frauenkommission einen Forderungskatalog zu folgenden Themen:

- Respekt: Nulltoleranz gegenüber Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz;
- Bessere Löhne: Mindestlohn auf nationaler Ebene, Aufwertung der Berufe, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden und Sanktionen zur Durchsetzung des Gleichstellungsgesetzes;
- Bessere Renten: Ablehnung jeglicher Erhöhung des Rentenalters der Frauen und Verbesserung des Niveaus der AHV-Renten;
- Frauenfreundliche Sozialversicherungen: Umgestaltung des Sozialversicherungssystems zur Berücksichtigung unbezahlter Arbeit;
- Zeit zum Leben: 35-Stunden-Woche für alle;
- Weiterbildung für Frauen, damit die Digitalisierung ihnen nützt und nicht schadet.

Im Jahr 2022 priorisiert der SGB die Ablehnung der AHV 21-Reform und konzentriert sich sowohl am 8. März als auch am 14. Juni auf dieses Thema.

Der SGB stellt die notwendigen Mittel bereit, um einen gross angelegten feministischen Streik im Jahr 2023 vorzubereiten und die feministische Arbeit im SGB dauerhaft zu stärken.

Begründung

Am letzten SGB-Frauenkongress vom Januar 2018 hatten wir die Idee eines neuen Frauenstreiks lanciert, nach dem Vorbild des Frauenstreiks vom 14. Juni 1991, zu welchem es auch die Gewerkschaften waren, die den Anstoss gegeben haben. Der Erfolg des Frauen*Streiks vom 14. Juni 2019 hat alle unsere Erwartungen übertroffen. Am Abend nahmen mehr als 500'000 Personen an den verschiedenen Demonstrationen teil. Dieser historische Tag hat das kollektive Bewusstsein für Fragen bezüglich Gleichstellung, Diskriminierungen und geschlechtsspezifischer Gewalt geschärft. Seit diesem Streik sind diese Themen viel präsenter in der öffentlichen Debatte und in der Politik. Die lila Welle hatte auch einen Einfluss auf die eidgenössischen Wahlen: noch nie hatten so viele Frauen einen Sitz im Parlament. Obwohl dies eine gute Nachricht ist, stimmt es auch, dass die meisten Vorlagen, die auf die Verwirklichung der Gleichstellung abzielen, abgelehnt wurden.

Gleichwohl bleiben die konkreten Massnahmen für die Gleichstellung dürtig: Diskriminierung im Alltag prägt weiterhin das Leben von Frauen und LGBTIQ+ Menschen. Obwohl Frauen mittlerweile ihre Stimme frei erheben, ist geschlechtsspezifische Gewalt, einschliesslich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, bei weitem nicht verschwunden.

Bei den Löhnen hat die Ungleichheit sogar noch zugenommen, der Abstand stieg von 18.1 Prozent im Jahr 2014 auf 19 Prozent im Jahr 2018. Die unbezahlte Arbeit und die psychische Belastung sind immer noch hauptsächlich das Los der Frauen. Und, als würde das Parlament uns an

der Nase herumführen wollen, hat es einer Erhöhung des Frauenrentenalters zugestimmt und es sogar noch gewagt, diese Erhöhung als Massnahme für die Gleichstellung vorzustellen. Der Bundesrat hat eine Gleichstellungsstrategie 2030 präsentiert, die wie eine leere Hülle aussieht, die altbekannte Massnahmen vorschlägt, ohne Ehrgeiz, ohne finanzielle Mittel und mit dem Ziel 2030, obwohl wir schon viel zu lange gewartet haben.

Deshalb ist ein neuer feministischer Streik notwendig: wie beim Streik von 2019 wollen wir den öffentlichen Raum besetzen, aber auch an Arbeits-, Wohn- und Studienplätzen die Arme verschränken. Denn, «wenn Frau will, steht alles still!» (Slogan von 1991).

Das Organisieren des Frauen*Streiks vom 14 Juni 2019 hat unendlich viel Engagement von den Gewerkschaftsfrauen verlangt, und der Streik wurde mit Ressourcen vorbereitet, die sehr unter dem erforderlichen Ausmass für eine solch grosse Mobilisierung lagen. Für einen neuen feministischen Streik fordern wir den Einsatz aller Gewerkschaften – Dachverband und Verbände – sowie die Bereitstellung der notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen: Gleichstellung geht uns alle an!

Antrag 4 (VPOD): Für einen verbesserten Schutz vor sexueller Belästigung

Im Gleichstellungsgesetz (GIG) hat der Gesetzgeber eine Beweislast erleichterung vorgesehen, d. h. die Beschwerdeführerin muss die Diskriminierung plausibel machen, nicht beweisen. Dies gilt aber nicht für sexuelle Belästigung, so dass die Beschwerdeführerin beweisen muss, dass sie belästigt wurde. Wir fordern, dass Art. 6 des Gleichstellungsgesetzes (GIG) auch für sexuelle Belästigung gilt. Zu diesem Zweck führt der SGB eine Lobbying-Kampagne durch, zusammen mit weiteren Fachorganisationen. Ausserdem braucht es juristische Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz.

Es braucht ein Sexualstrafrecht, das das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung effektiv schützen kann. Der Grundsatz «Nur ja heisst ja» muss auch im Berufsleben gelten: Jede sexuelle Handlung ohne Zustimmung ist als Vergewaltigung (Art. 190) anzuerkennen und zwar unabhängig von Geschlecht und Körper der betroffenen Person.

Begründung

Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes (GIG) im Jahr 1996 stellen wir fest, wie schwierig es ist, sexuelle Belästigung zu beweisen. Und das aus gutem Grund, denn ein Belästiger handelt selten auf eine Weise, die für die ganze Welt sichtbar wäre. Die Beschwerdeführerin hat oft Mühe, die Beweismittel für die sexuelle Belästigung zu sammeln und Zeugen von diesem Handeln zu finden. Während im Allgemeinen die Mehrheit der GIG-Beschwerden abgelehnt wird und die Mehrheit der Beschwerdeführerinnen am Ende eines Prozesses nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis steht, ist dieser Anteil in Fällen von sexueller Belästigung noch höher (fast 83 Prozent, laut der Studie von Karine Lempen und Aner Voloder). Der Hauptgrund liegt in der Tatsache, dass es schwierig ist, Belästigungen zu beweisen, selbst wenn diese schon gemeldet wurden.

Die Beweislast erleichterung gehört zu den Massnahmen, welche die Verwirklichung der Gleichstellung ermöglichen. Eine Beweislast erleichterung bedeutet nicht, dass eine einfache Behauptung genügen würde. Vor Gericht müsste aber kein strikter Nachweis für die Belästigung erbracht werden. Die Anforderung wäre, dass eine hohe Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer Diskriminierung bestehen muss, was bereits sehr schwierig ist. Diese Beweislast erleichterung kommt jedoch in zwei Situationen nicht zur Anwendung: bei einer Anstellung und im Fall von sexueller Belästigung.

Mit den #metoo- und #balancetonporc-Bewegungen, aber auch mit dem feministischen Streik in der Schweiz hat sich das Bewusstsein für das Thema Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz enorm entwickelt. Die uns zur Verfügung stehenden Mittel zur Bekämpfung dieser Diskriminierungen sind jedoch seit 25 Jahren unverändert geblieben! Es ist an der Zeit, die Rechtssysteme mit der Gesellschaft in Einklang zu bringen: die Beweislast erleichterung im Bereich der sexuellen Belästigung ist eine konkrete Massnahme, die den Zugang zur Justiz erleichtern würde.

Antrag 5 (VPOD): Massive Verkürzung der Arbeitszeit, ohne Lohneinbussen und ohne Intensivierung der Aufgaben

Bis heute leisten Frauen unentgeltlich drei Viertel der Reproduktionsarbeit, die für das reibungslose Funktionieren unserer Gesellschaft unerlässlich ist. Doch diese Arbeit wird abgewertet und unsichtbar gemacht. Sie drängt Frauen in die Prekarität und hat Auswirkungen auf ihre Arbeits-, Lohn- und Rentenbedingungen. Wir wollen eine massive Arbeitszeitverkürzung für eine gleichberechtigte Aufteilung der Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit, für die Aufteilung der Vollbeschäftigung, die den Frauen derzeit vorenthalten wird, und um der Logik der Überproduktion und des Überkonsums ein Ende zu setzen. Die Arbeitszeit soll auf 35 Stunden, 4 Tagen in der Woche oder ein anderes Modell der massiven Arbeitszeitverkürzung reduziert werden, ohne Lohneinbussen oder Intensivierung der Aufgaben und bei vollem Lohnausgleich. Für Teilzeitangestellte wirkt sich eine solche Arbeitszeitverkürzung als Lohnerhöhung bei gleichbleibendem Beschäftigungsgrad aus. Wir brauchen Zeit zum Leben, um uns um andere und unsere Umwelt zu kümmern.

Begründung

In einer Zeit, in der wir den Klimanotstand als absolute Priorität betrachten und Massnahmen für einen ökosozialen Übergang ergreifen sollten, üben die Rechte und die Arbeitgeber einen ständigen und wahnsinnigen Druck aus, um das Rentenalter zu erhöhen, die Arbeit zu flexibilisieren und zu intensivieren und unsere Rechte und sozialen Errungenschaften abzubauen

Frauen: an vorderster Front und mit den Risiken konfrontiert

Die Frauen leisten immer noch unentgeltlich den grössten Teil der Reproduktionsarbeit. Und im Falle einer Bezahlung dieser Arbeit sind sie mit erzwungener Teilzeitarbeit, tiefen Löhnen und schwierigen Arbeitsbedingungen konfrontiert. Zu dieser Diskriminierung kommen noch die Schäden, die durch die aufeinanderfolgenden Sparmassnahmen und die Schwächung der öffentlichen Dienstleistungen verursacht werden. Wenn der Staat bestimmte Aufgaben, die für das Funktionieren unserer Gesellschaft unabdingbar sind, nicht mehr übernimmt, sind Frauen gezwungen, die Care-Arbeit zu übernehmen, oft zum Nachteil ihrer eigenen Gesundheit, finanziellen Sicherheit und Rente.

Die Eindämmung der sozialen Krisen und der Klimakrisen erfordert radikale und gezielte Aktionen. Dazu gehört auch die Reduzierung der Arbeitszeit. Damit diese Massnahme sozial gerecht ist, muss ein besonderes Augenmerk auf die durch die Risiken am stärksten gefährdeten Personen gelegt werden. Und die Frauen zählen dazu, aufgrund der Diskriminierungen, die sie ihr ganzes Leben lang erleiden.

Verkürzung der Arbeitszeit, ohne Lohneinbussen und ohne Intensivierung der Aufgaben!

Indem sie für die 4-Tage-Woche, die 35-Stundenwoche oder ein anderes Modell und mittelfristig für die 30-Stundenwoche, kämpfen, können die Gewerkschaften sich wirksam sowohl gegen die sexistische Aufteilung der nichtbezahlten Arbeit einsetzen, welche die Frauen prekarisiert und sie systematisch erschöpft, wie auch gegen eine unsinnige Produktionsweise, die unser Ökosystem verwüstet und die Ungleichheiten erhöht.

Um den Menschen und die Umwelt wieder in den Mittelpunkt unserer Wirtschaft zu stellen, um die geschlechtsspezifische Zuweisung von Care-Arbeit zu beenden, um unsere Produktions- und Konsumweise zurückzuerobern, brauchen wir Zeit und Ressourcen!

Wir fordern den SGB dazu auf, eine Diskussion zu diesem Thema in den Mitgliederverbänden anzuregen. Der SGB erstellt einen Grundlagenbericht mit differenzierten Untersuchungen zu den einzelnen Verbänden. Dieser Bericht analysiert die Voraussetzungen und Folgen einer Arbeitszeitverkürzung und legt einen Zeitplan fest.

Antrag 6 (VPOD): Vertretungsmöglichkeit in der Frauenkommission des SGB

Das Präsidium der Frauenkommission wird gebeten, eine Vertretungsmöglichkeit zu schaffen für Mitglieder der Frauenkommission. Wenn ein Mitglied ausfällt, sollen dem Verband, der die Mitglieder in die Kommission delegiert hat, keine Nachteile erwachsen. Der Verband soll die Möglichkeit haben, eine Vertretung zu wählen und als Ersatz in die Kommission zu schicken.

Begründung

Bisher ist es nicht möglich, dass sich gewählte Mitglieder der Frauenkommission für einen gewissen Zeitraum mit Stimmrecht von einer anderen Person des Verbandes vertreten lassen können. Das ist nicht mehr zeitgemäss und auch nicht sehr förderlich für die Vereinbarkeit. Gerade die Frauenkommission sollte Vorbild sein und es bei Mutterschaft oder Krankheit möglich machen, dass jemand anderes diese Vertretung wahrnehmen kann – mit vollem Stimmrecht. Darüber hinaus sollte die Möglichkeit, eine Stellvertreterin zu wählen, auf alle SGB-Organen und SGB-Kommissionen ausgeweitet werden und sofort in Kraft treten.

Antrag 7 (SEV-Frauenkommission) zum Workshop 4: Entwicklungen in der Arbeitswelt: Corona, Digitalisierung und Uberisierung

Die Geschlechtergerechtigkeit in der Technologie kann nur verbessert werden durch die Einführung von **Frauenquoten** kombiniert mit einem **finanziellen Anreiz für Frauen**, in Ausbildungsprogramme technischer Ausbildungen, sowohl in der Innovationsforschung als auch in der Berufsbildung, einzusteigen. Wir fordern daher die konsequente **Umsetzung des Ziels 5** mit **Fokus auf das Ziel 5.5**⁷ der Agenda 2030⁸ für Nachhaltige Entwicklung. Um dieses Ziel zu erreichen braucht es:

Forderungen

1. Den Einsatz der Frauenquote für die KTI-Branche zur Erreichung von paritätischer Teamzusammensetzungen.
2. Finanzielle Anreize für Frauen, damit sich alle KTI-Weiterbildungen leisten können.

Begründung

Technik ist nicht geschlechtsneutral. Trotzdem nutzen wir alle die gleiche Technik. Technologische Innovationen sind seit Jahrhunderten männlich geprägt. Warum? Weil selbst heute nur gerade 17 Prozent Frauen* im Management von technologischen Innovationsfirmen (Start-ups mit KTI-Label) sitzen in der Schweiz – weltweit noch weniger nur 11 Prozent. Frauen* sind bereits in der KTI-Forschung an den Universitäten und Fachhochschulen massiv untervertreten und auch in den technischen Berufsbildungswegen. Diese unweigerliche Abwesenheit von Frauen* in der Technologieentwicklung heute führt dazu, dass Erfindungen die Bedürfnisse von Frauen und anderen Gruppen ignorieren. Warum? Weil z. B. Algorithmen das Resultat und die Arbeitsweise bestimmen. Diese Algorithmen sind programmiert von Männern*, deren Logik in die Programmierung unweigerlich miteinfliesst. Diese Programmierung aber fällt dann die Entscheidung, welche Angebote Benutzerinnen von Suchmaschinen kommuniziert werden und wie technisierte Arbeitsabläufe zu funktionieren haben. Es sind diese Algorithmen, die entscheiden über Integration oder Ausgrenzung von Themen. Sie entscheiden, wie die Welt gesehen und definiert werden soll. Wir wissen heute aus der Forschung: Algorithmen sind nicht geschlechtsneutral.

Frauen* werden hinsichtlich Bildungschancen und Weiterbildung gerne diskriminiert und weniger gefördert. Dazu müssen parallel die Arbeitsstrukturen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben massiv verbessert werden, denn nur wenn diese strukturellen Voraussetzungen vorhanden sind, werden Frauen ökonomisch unabhängig und eigenständig in allen Berufskategorien.

⁷ Ziel 5.5: Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen.

⁸ Ziel 5 fordert die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in der ökonomischen Entwicklung, die Eliminierung aller Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, inklusive Eliminierung von Früh- und Zwangsverheiratungen sowie gleichberechtigte Partizipation auf allen Ebenen.

Zur Prüfung entgegengenommener Antrag

Antrag 1 (SIT): Für eine feministische und kämpferische Gewerkschaftsbewegung

A) Um die Krisen der Zukunft zu bewältigen, fordern wir eine feministische und kämpferische Gewerkschaftsbewegung, die durch die Umsetzung der folgenden Vorschläge Gestalt annimmt:

- Starke öffentliche Dienste und in diesem Zusammenhang die Stärkung des Gesundheitswesens, der häuslichen Pflege und der Betreuung pflegebedürftiger Personen, die Schaffung ausreichender Plätze für die vorschulische und ausserschulische Betreuung. Ablehnung jeglicher Externalisierung von Dienstleistungen wie die Reinigung, die Bewirtschaftung von Betriebskantinen und Cafeterias und deren Internalisierung.
- Die Aufwertung der Gehälter für Funktionen, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden.
- Die Schaffung von Arbeitsplätzen im Rahmen des ökologischen Übergangs und eine Politik der beruflichen Umschulung und der aktiven Ausbildung von Personen, die arbeitslos sind.
- Die Regularisierung von Menschen ohne legalen Status, insbesondere in der heimischen Wirtschaft. Ein Job = eine Genehmigung. Aktive Unterstützung, damit sie ihre Ausbildung anerkennen lassen können und leichteren Zugang zu Aus- und Weiterbildung erhalten.
- Die Stärkung des Schutzes durch das Arbeitsrecht, die Ausweitung der Anwendung dieses Gesetzes auf alle Arbeitnehmer:innen, insbesondere in der Hauswirtschaft und in den «uberisierten» Branchen sowie eine Verkürzung der Arbeitszeit für alle.
- Bekämpfung der digitalen Kluft und Gewährleistung eines jederzeitigen physischen Zugangs zu Informationen und Rechten, insbesondere in Bezug auf Beihilfen, Sozialversicherung, Arbeitslosenversicherung, Sozialhilfe und alle Verfahren bei Behördengängen.
- Die Ausweitung der Anerkennung von Berufskrankheiten und der vollen Gehaltsabsicherung bei krankheits- und unfallbedingtem Erwerbsausfall, indem der Arbeitgeberanteil erhöht wird.
- Erhöhung der Bundesmittel für kantonale und kommunale öffentliche Dienstleistungen.
- Eine progressivere Besteuerung hoher Einkommen und eine Besteuerung von Kapitalerträgen, um eine bessere Umverteilung des Reichtums zum Nutzen der gesamten Gesellschaft zu ermöglichen.

B) Für eine feministische Organisation der Gewerkschaften wollen wir:

- Eine Feminisierung der Gremien und Geschäftsstellen auf allen Ebenen.
- Personelle und finanzielle Ressourcen, um prioritär gewerkschaftliche Aktionen in feminisierten und prekären Branchen durchzuführen, um Frauen an ihren Arbeitsplätzen zu organisieren und zu mobilisieren und echte Machtverhältnisse aufzubauen, um bessere Arbeitsbedingungen in diesen Branchen auszuhandeln. Streiks als Kampfmittel am Arbeitsplatz müssen unterstützt und gefördert werden.

- Den Aufbau eines feministischen, gewerkschaftsübergreifenden Netzwerks und die Zurverfügungstellung der dafür notwendigen Ressourcen.
- Bekämpfung aller Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Arbeiterinnen, Gewerkschaftsaktivistinnen und Gewerkschaftsmitarbeiterinnen.

Begründung

Die Pandemie hat die prekäre Lage der Frauen offenbart und verschärft. Sie hat auch die systematische Abwertung der Arbeit von Frauen aufgezeigt, die für die Wirtschaft und die Gesellschaft unverzichtbar ist: Hausarbeit, Erziehungs- und Pflegearbeit, Verkauf und Reinigung. Ein grosser Teil dieser Arbeit wird von Frauen mit Migrationshintergrund geleistet, von denen viele keinen legalen Status haben. Von einem Tag auf den anderen waren sie ohne Arbeit, Einkommen oder Wohnung. Das Fehlen einer Arbeitsbewilligung ist ein Faktor grosser Vulnerabilität, umso mehr in Krisenzeiten. Gleichzeitig haben wir gesehen, wie wichtig starke öffentliche Dienste sind, die die Kontinuität der Versorgung der Bevölkerung gewährleisten und auf Notfälle in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Bildung reagieren können. Die starke Rationalisierung, die dem öffentlichen Dienst im Verlauf der Jahre abverlangt wurde, hat zu einer Verringerung des Personalbestands und damit zu Just-in-time-Arbeit geführt. Auf die Bedürfnisse der Gesellschaft wurde nur unzureichend eingegangen, und das Personal wurde unverhältnismässig stark belastet, was sich stark auf seine Gesundheit auswirkte. Nach dem Applaus an den Fenstern haben sich die Gehälter der Frauen nicht verbessert. Viele der ausgelagerten Dienste haben den Schock nicht verkraftet und waren nicht in der Lage, auf die dringenden Bedürfnisse zu reagieren.

Medienmitteilungen Kongress

12. November 2021

Weichenstellung in der Altersvorsorge

Rentenlücke der Frauen reduzieren statt verschlechtern!

Am heutigen Frauenkongress des SGB haben Delegierte aus der ganzen Schweiz bekräftigt, dass es mit den Frauenrenten auf- und nicht abwärts gehen muss.

Frauen erhalten in der Schweiz immer noch mindestens ein Drittel weniger Rente als Männer. Die Ungleichheiten sind damit nach der Pensionierung noch grösser, als sie es bereits während des Arbeitslebens sind. Am heutigen Frauenkongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes haben daher delegierte Frauen aus der ganzen Schweiz bekräftigt, dass es mit den Frauenrenten auf- und nicht abwärts gehen muss. Die Gewerkschaftsfrauen werden gegen jede Verschlechterung und somit auch gegen das Vorhaben «AHV 21» und die damit geplante Erhöhung des Frauenrentenalters dezidierten Widerstand leisten: das haben sie am heutigen Kongress mit einer kollektiven Aktion bekräftigt.

2022 stehen in der Altersvorsorge wichtige Weichenstellungen an. Eine Reform müsste die Gelegenheit sein, die ökonomische Gleichstellung der Frauen endlich zu verbessern. Für den SGB ist klar: die Renten der Frauen müssen erhöht werden – und zwar mit einer solidarischen Finanzierung. Das ist gerade für Frauen mit Teilzeitanstellungen und tiefen Löhnen entscheidend.

Die Signale der Frauen könnten nicht deutlicher sein: Ende Januar haben über 300'000 Frauen den Appell gegen ihre Benachteiligung bei den Renten unterschrieben. Mitte September haben 15'000 Personen auf dem Bundesplatz gegen den geplanten Rentenabbau demonstriert. Doch das Parlament weigert sich, auf die Frauen zu hören und ihre Rentenlücke zu verringern. Vielmehr beschliesst es in der AHV mit der Rentenaltererhöhung eine Abbauvorlage auf Kosten der Frauen. Auch in der 2. Säule droht das Parlament die Ungerechtigkeiten zu verstärken: mit den neusten Entscheiden der Kommission bezahlen gerade Teilzeitangestellte und TieflohnerInnen mehr – für eine noch tiefere PK-Rente.

Vor diesem Hintergrund haben heute die Delegierten des SGB-Frauenkongress in einer einstimmig angenommenen Resolution bekräftigt: es braucht solidarisch finanzierte Verbesserungen bei den Altersrenten der Frauen, sowohl in der 1. wie in der 2. Säule. Mit der 13. AHV-Rente und dem Sozialpartnerkompromiss für das BVG sind konkrete Vorschläge auf dem Tisch. Reformvorhaben, welche zu sinkenden Rentenleistungen führen, werden die Gewerkschaften hingegen dezidiert bekämpfen, angefangen mit dem Referendum gegen AHV 21: Die in diesem Projekt vorgesehenen Rentensenkung und Erhöhung des Frauenrentenalters sind inakzeptabel.

13. November 2021

SGB-Frauenkongress: für eine feministische Gewerkschaftsarbeit

Gleichstellung in der Arbeitswelt durchsetzen

Rund 220 delegierte Gewerkschafterinnen und Gäste haben am 14. SGB-Frauenkongress auf dem Berner Gurten unter dem Motto «Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit» Wege hin zu mehr Gleichstellung und weniger Diskriminierung in Gesellschaft und Erwerbsleben diskutiert. Während zwei Tagen haben sie die Prioritäten und Ziele in den Gleichstellungsthemen für die nächsten vier Jahre definiert und eine Charta für feministische Gewerkschaftsarbeit zu Händen des SGB-Kongresses verabschiedet. Dadurch wollen sie den neuen Schwung der Frauenbewegung weiter in die Gewerkschaften und ihre Mobilisierungen einbringen. Für die Delegierten ist klar, dass in der Arbeitswelt entscheidende und strukturelle Gleichstellungsprobleme angegangen werden müssen: bessere Löhne und Arbeitsbedingungen, höhere Renten, Aufwertung der Berufe mit hohem Frauenanteil und eine gerechtere Verteilung der Care-Arbeit. Mit einem echten Schutz vor Diskriminierung und vor jeder Form sexistischer Gewalt, einer Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit und einer Kinderbetreuung als Service public muss der Wandel hin zu einer wirklichen Gleichstellung endlich in Schwung gebracht werden.

Die SGB-Frauen blicken auf eine bewegte Kongressperiode zurück: die Idee des Frauen*streiks 2019 ging ja aus dem 13. Frauenkongress hervor, und setzte eine Dynamik in Gang, die seither nicht nachgegeben hat. Die feministische Bewegung hat ein historisches Ausmass erreicht und gezeigt, dass Frauen und LGBTIQ+-Personen eine Kraft sind, mit der jetzt gerechnet werden muss. Nach dem Frauen*streik hat die Corona-Pandemie ein Schlaglicht darauf geworfen, dass die Arbeit von Frauen zwar unentbehrlich, aber eben auch unterbewertet und unterbezahlt ist. Diese Erfahrungen sollen in der nächsten Kongressperiode in die Gewerkschaftsarbeit einfließen und einen feministischen Schub im Kampf um Gleichstellung und Inklusion geben. Dafür wollen die Gewerkschaftsfrauen weiterhin die Zusammenarbeit mit feministischen Aktivist:innen pflegen und mit diesen neue Formen der Mobilisierung und des gewerkschaftlichen Aktivismus entwickeln. Nächstes Jahr wird der Kampf gegen die AHV 21 und für bessere Renten im Mittelpunkt stehen. Die Delegierten machten ausserdem ihre feste Entschlossenheit deutlich, einen neuen grossen feministischen Streik für das Jahr 2023 vorzubereiten.

Gleichstellung, die den Namen verdient

Neben der Verbesserung der Frauenrenten, für die die Teilnehmerinnen ein deutliches Zeichen setzten, ist eine zentrale Forderung des 14. SGB-Frauenkongresses die bessere Organisation der bezahlten und unbezahlten Betreuungs- und Pflegearbeit (Care-Arbeit). Auch wollen sich die Gewerkschaftsfrauen weiterhin für eine massgebliche Reduktion der Erwerbsarbeitszeit ohne Lohn-einbussen einsetzen, damit Frauen und Männer bezahlte und unbezahlte Arbeit gleichmässig aufteilen und die Frauen bei den Löhnen aufholen können. Zudem soll es auch einen Elternurlaub geben, der diesen Namen verdient.

Per Resolution forderten die Delegierten ausserdem die Ratifizierung der ILO-Konvention 190, damit die Schweiz endlich entschieden gegen jegliche Form von sexualisierter Gewalt und Belästigung, insbesondere am Arbeitsplatz, vorgeht. Der Kongress drückte auch seine Solidarität mit Migrantinnen und Migranten ohne Papiere aus und forderte einen besseren Schutz der Vertrauensleute in den Unternehmen, wo die Schweiz beschämend zurückliegt.

Hochkarätige Gäste

Der 14. SGB-Frauenkongress mit seinem dichten und anregenden Programm konnte auf hochkarätige Referentinnen zählen: Nach einer Reise durch die Geschichte der SGB-Frauen mit der Historikerin Dore Heim tauschten sich Unia-Präsidentin Vania Alleva und VPOD-Präsidentin Katharina Prelicz-Huber mit Nora Back, Präsidentin des Luxemburger Gewerkschaftsbundes OGB-L, über die Kraft weiblicher Mobilisierungen aus. Am Samstag berichteten die Soziologin Pauline Delage, die französische Gewerkschafterin Tiziri Kandi sowie Vertreterinnen des Gesundheitspersonals, das 2020 und 2021 hierzulande erfolgreiche Mobilisierungen durchgeführt hatte, von der Unterbewertung der (über)lebenswichtigen Arbeit von Frauen und von weiblichen Arbeitskämpfen. Die Themen Streik und Mobilisierungen, systemrelevante Frauenarbeit, Machtverteilung und internationale Solidarität sowie Digitalisierung und Uberisierung wurden in vier Workshops am Freitagnachmittag vertieft.

Als Höhepunkt des 14. Frauenkongresses verabschiedeten die delegierten SGB-Frauen eine Charta. Sie fasst die organisatorischen und politischen Leitplanken für eine feministische Gewerkschaftsbewegung zusammen. Die Charta wurde dem SGB-Präsidenten Pierre-Yves Maillard überreicht.

- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français*.
- 109 *Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70.* Mars 2015. Existiert nur auf Französisch.
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. Mai 2015. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15. Mai 2015*
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Août 2015*
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014. Octobre 2015.*
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales. Janvier 2016.*
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Janvier 2016*
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016*
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016*
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016*
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2017. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Septembre 2017.* Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salariés(els) : analyse et mesures requises. Octobre 2017*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa. April 2018
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13^e Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse. Juin 2019*
- 134 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen. Juli 2019, *avec résumé en français*
- 135 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2018. Oktober 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2018. Octobre 2019*
- 136 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2020 / AFP/PFN 2021-2023. November 2019/*novembre 2019*
- 137 Spuren der Entsolidarisierung: Analyse und Handlungsbedarf. *Avec une version courte en français.* Januar 2020/*janvier 2020*
- 138 SGB-Kongress vom 30.11. & 1.12.2018: Positionspapiere und Resolutionen. *Congrès de l'USS du 30.-1.12.2018 : Textes d'orientation et résolutions* Februar 2020/*février 2020*
- 139 Essenziell. Der Service public in der Corona-Krise – Bilanz und Ausblick. *Simplement essentiel : le service public dans la crise. Bilan et perspectives* Juni 2020/*juin 2020*
- 140 Verteilungsbericht 2020. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Avec une introduction française* Juli 2020/*juillet 2020*
- 141 Die Medienumfrage 2020. Eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Löhne von über 1000 Medienschaffenden in der Schweiz. *Enquête 2020 sur le médias. Analyse des conditions de travail et des salaires de plus de 1000 journalistes en Suisse.* Juli 2020/*juillet 2020*
- 142 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2019. *Évolution des effectifs des syndicats en 2019.* September 2020/*septembre 2020*
- 143 Zwiespalt Homeoffice. Analyse, Good Practice und Forderungen samt Mustervertrag. *L'ambivalence du télétravail. Analyses, bonnes pratiques, revendications et conventions-type.* Oktober 2020/*octobre 2020*
- 144 Horizonte Arbeitszeit: Von Arbeitszeiterfassung über Einsatzplanung zur Stresshaftung. *Horizons durée du travail : Enregistrement de la durée du travail, responsabilité en matière de stress et planification des horaires.* Oktober 2020/*octobre 2020*
- 145 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2021 / AFP/PFN 2022-2024. November 2020/*novembre 2020*
- 146 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2020. *Évolution des effectifs des syndicats en 2020.* Oktober 2021/*octobre 2021*
- 147 Mehr Rente fürs Geld dank der AHV. Private Vorsorge und AHV für junge Berufstätige im Vergleich. *Avec une synthèse française .* November 2021/*novembre 2021*
- 148 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2022 / AFP/PFN 2023-2025. November 2021/*novembre 2021*