

Tätigkeitsbericht der Feministischen Kommission des SGB 2021–2025



Kongress 2021, Aktion mit Drohne, Foto: Emanuel Ammon

**An den 15. Feministischen Kongress des SGB
vom 21. und 22. November 2025, beim Weltpostverein (Bern)**

Inhaltsverzeichnis

1	Mitgliederzahl der Gewerkschaft: Anteil der Frauen seit 2000	4
2	14. Frauenkongress 2021: «Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit!».....	4
	2.1 Strategische Diskussionen in einem ganz besonderen Umfeld.....	4
	2.2 Umsetzung der Kongressanträge.....	6
	2.3 Umsetzung der Charta für feministische Gewerkschaftsarbeit	8
3	Feministische Kommission des SGB.....	9
4	Mobilisierung und feministischer Streik vom 14. Juni 2023	10
5	Altersvorsorge	13
6	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	15
7	Lohngleichheit.....	17
8	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	20
9	Co-Präsidium.....	21
Anhang A	Liste aller vergangenen SGB-Frauenkongresse.....	22
Anhang B	Feministische Kommission des SGB.....	23
Anhang C	Mitglieder der Feministischen Kommission des SGB.....	24
Anhang D	Anzahl Frauen in den SGB-Verbänden 2023/2024.....	25

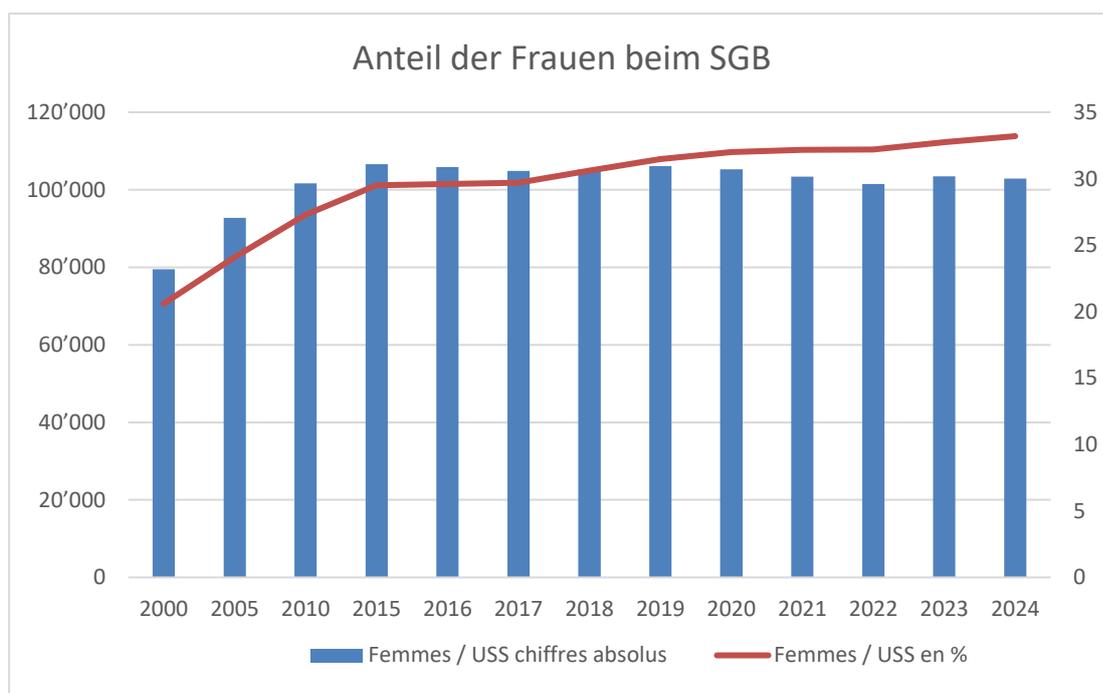
1 Mitgliederzahl der Gewerkschaft: Anteil der Frauen seit 2000

Ende 2024 betrug der Frauenanteil beim SGB ein Drittel und umfasste 102'899 weibliche Mitglieder. Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, ist der Frauenanteil seit dem Jahr 2000 stetig gestiegen.

Die Auswirkungen der grossen feministischen Streiks lassen sich nur ungenau abschätzen. Jedoch war die Gesamtmitgliederzahl der Frauen beim SGB in den Jahren der feministischen Streiks, also 2019 und 2023 auf ihrem Höhepunkt. 2023 sank die Zahl der Männer beim SGB um 1363 (-0,64 %). Bei den Frauen hingegen war der umgekehrte Effekt zu beobachten: Die Zahl der weiblichen Mitglieder stieg um fast zwei Prozent (1,93 %), das waren insgesamt 1963 neue Mitglieder.

Für weitere Informationen siehe Anhang D (Anzahl Frauen in den SGB-Verbänden 2023/2024)

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total Frauen beim SGB	79'526	92'796	101'675	106'564	105'828	104'856	105'289	106'101	105'312	103'391	101'479	103'442	102'899
Anteil Frauen beim SGB in %	20,6	24,1	27,3	29,5	29,6	29,7	30,6	31,47	32,00	32,17	32,2	32,76	33,2



Bildlegende: Blau: Frauen / SGB in absoluten Zahlen Rot: Frauen / SGB in %

2 14. Frauenkongress 2021: «Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit!»

2.1 Strategische Diskussionen in einem ganz besonderen Umfeld

Am 12. und 13. November 2021 fand auf dem Gurten in Wabern, Bern, der 14. SGB-Frauenkongress statt. Dieser erfolgte in einem besonderen Umfeld. Zwei Jahre zuvor hatte der feministische Streik 2019 schweizweit über 500'000 Frauen, Trans- und nicht-binäre Menschen sowie solidarische Männer auf die Strasse gebracht. Die Covid-19-Pandemie begann im März 2020, und die letzten Schutz-Massnahmen in der Schweiz wurden im April 2022 aufgehoben. Die Teilnehmerinnen benötigten ein Co-

vid-Zertifikat. Unter dem Motto «Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit!» diskutierten 260 Kongressteilnehmer:innen und Gäste. Themenschwerpunkte: die Mobilisierung nach dem Streik, Care-Arbeit während der Covid-19-Pandemie, Digitalisierung und Arbeitswelt, Machtverteilung zwischen den Geschlechtern.

In der Eröffnungsrede von Dore Heim, ehemalige Zentralsekretärin beim SGB, Historikerin und kurz zuvor pensioniert, wurde die Arbeit von Frauen in den Gewerkschaften während des vergangenen Jahrhunderts bis heute in fünf Phasen skizziert. Frau Heim bot eine spannende und engagierte Analyse der Gewerkschaftsgeschichte der Frauen in der Schweiz und informierte über ihre politischen Erfolge und Misserfolge. Ihre unverblühte Darstellung stellte keine Verherrlichung der Gewerkschaften dar, und sie forderte zu einem unermüdlichen Kampf auf. Es folgte eine Podiumsdiskussion mit, neben Dore Heim folgenden Personen: Nora Back, Präsidentin des Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL, dt. Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg), Vania Alleva, Präsidentin der Unia und Vize-Präsidentin des SGB und Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin des VPOD. Der Austausch, der auf den Erfahrungen und Visionen der Teilnehmerinnen basierte, behandelte die Frage, wie das Engagement von Frauen im Gewerkschaftsbereich optimiert werden könne, um Gleichstellungsangelegenheiten wirkungsvoll voranzubringen. Die besprochenen Themen wurden anschliessend in vier Workshops am Nachmittag vertieft. Am späten Nachmittag versammelten sich die Frauen zu einem Drohnenbild, auf dem sie die geschlossene Faust zeigten – das Kongresslogo, das Symbol des feministischen Kampfes, vor dem Hintergrund der anstehenden Auseinandersetzungen um die Altersvorsorge.

Am nächsten Tag fragte Pauline Delage, Aktivistin, Soziologin und Wissenschaftlerin aus Frankreich, wie die Gewerkschaftsbewegung den Feminismus in dieser ultra-neoliberalen Welt beeinflussen könne – und umgekehrt. Ein Gespräch mit der Aktivistin und Gewerkschaftssekretärin Tiziri Kandi und Pauline Delage über den Pflegeberuf sowie die Streiks im Gastronomiebereich in Frankreich wurde von zwei Co-Präsidentinnen der Frauenkommission moderiert.

In einem einstimmig angenommenen Änderungsantrag änderte der Kongress 2021 für alle Organe des SGB die Terminologie von «Frauen» zu «feministisch». Der 14. Kongress war damit der letzte Frauenkongress des SGB, aber nicht der letzte Feministische Kongress.

Eine 14-Punkte-Charta «Für feministische Gewerkschaftsarbeit» wurde verabschiedet und dem Präsidenten des SGB, Pierre-Yves Maillard, am Ende des Kongresses übergeben.

Schliesslich ist es zwar nicht üblich, das SGB-Bankett in einem Tätigkeitsbericht zu erwähnen, doch das Bankett des Jahres 2021 wird in Erinnerung bleiben. Dazu trugen die Begrüssung in der Heiteren Fahne, die Musik der Band Zapjevala sowie des DJ-Duos und die Energie aus dem feministischen Streik von 2019 bei.



2.2 Umsetzung der Kongressanträge

Antrag 1: Für eine feministische und kämpferische Gewerkschaftsarbeit!

Der Vorschlag forderte zum einen die Umsetzung von neun gewerkschaftlichen Forderungen «zur Bewältigung künftiger Krisen» und zum anderen vier Massnahmen für «eine feministische Organisation der Gewerkschaften». Die vorgeschlagenen Forderungen und Massnahmen bildeten zusammen ein sehr umfangreiches Arbeitsprogramm. Das Engagement der Feministischen Kommission des SGB war bei einigen Forderungen grösser als bei anderen. Besonders herauszustreichen sind:

- **Für einen starken Service public:** Der SGB setzt sich für die Entwicklung der familienergänzenden Kinderbetreuung ein, unter anderem durch die Unterstützung der am 8. März 2022 lancierten Kita-Initiative, in deren parteiübergreifendem Komitee mehrere SGB-Vertreter:innen, darunter auch Pierre-Yves Maillard, vertreten sind. Die Feministische Kommission des SGB hat diese Initiative mehrfach und zuletzt in ihrer Sitzung vom 29. April 2025 diskutiert, um sich über die Erwartungen im Hinblick auf die möglicherweise bereits im März 2026 stattfindende Abstimmung auszutauschen.
- **Für eine Lohnerhöhung bei den mehrheitlich von Frauen ausgeübten Funktionen:** Diese Forderung war und ist einer der wichtigsten Arbeitsschwerpunkte des SGB, um die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern. Seit dem SGB-Kongress 2022 hat der SGB mit einer Kampagne begonnen, bei der Löhne von mindestens 5000 Franken pro Monat für alle Personen mit einer Berufsausbildung gefordert werden, was einen wichtigen Beitrag zur Aufwertung einiger mehrheitlich von Frauen ausgeübten Berufe leisten würde. Seither wiederholt der SGB diese Forderung immer wieder, wenn er zu Tieflohnen kommuniziert. Im Mai 2023 wurde im Hinblick auf den feministischen Streik ein Dossier zu den Löhnen von Frauen veröffentlicht. Beim Streik waren die Tieflohne von Frauen dann ein zentrales Thema. Ausserdem hat sich die Feministische Kommission mit diversen Gästen, darunter David Gallusser und Christina Klenner, zur Frage der Anhebung der Löhne von Frauen ausgetauscht.
- Für eine Stärkung der im Arbeitsgesetz vorgesehenen Schutzvorschriften und die Ausweitung der Anwendung des Arbeitsgesetzes auf alle Arbeitnehmerinnen: Seit dem letzten Frauenkongress kämpft der SGB mit Nachdruck gegen mehrere Angriffe auf das Arbeitsgesetz, die unter anderem auf eine Lockerung des gesetzlichen Schutzes bei Arbeits- und Ruhezeiten abzielen, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch weiter erschweren würde. Zu den jüngsten, noch im Parlament diskutierten Massnahmen zählen die Genehmigung des Sonntagsverkaufs an zwölf Sonntagen und die Lockerung der Homeoffice-Bedingungen. Die Schwächung des Arbeitnehmer:innenstatus durch die Legalisierung der Scheinselbständigkeit konnte dank Einsatz des SGB im Parlament gerade noch abgewendet werden. Darüber hinaus hat sich der SGB im Parlament für arbeitsgesetzliche Anpassungen zum Schutz von Hausangestellten eingesetzt, die bei den von ihnen betreuten Personen wohnen (sogenannte «Live-in-Betreuung»).

Was **die feministische Gewerkschaftsorganisation** betrifft, so wird die Bilanz der Umsetzung der Charta für eine feministische Gewerkschaftsarbeit im nächsten Abschnitt dieses Tätigkeitsberichts ausführlich erläutert.

Antrag 2: Für einen echten Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen

In diesem Antrag wurde der SGB aufgefordert, in Zusammenarbeit mit seinen Verbänden eine Informationskampagne für schwangere Arbeitnehmer:innen und Wöchner:innen sowie eine Kampagne zur Anzeige diskriminierender Praktiken gegenüber schwangeren Arbeitnehmer:innen und Wöchner:innen, insbesondere nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub, einzuleiten. Der SGB hat sich auf Parlamentsebene für die Verbesserung des Schutzes von schwangeren Arbeitnehmer:innen eingesetzt, unter anderem im Rahmen der derzeit im Parlament noch hängigen Motion 24.3653 Wasserfallen. Im November 2023 hat die Feministische Kommission ein Dokument diskutiert, das die aktuellen Lücken im Mutterschutz am Arbeitsplatz und die Forderungen des SGB aufzeigt. Diese Forderungen sind weiterhin aktuell und wurden in die Forderungen des Feministischen Kongresses 2025 erneut aufgenommen.

Antrag 3: SGB-Gleichstellungsstrategie: Auf dem Weg zu einem neuen feministischen Streik

Der Antrag verlangte, dass der SGB die notwendigen personellen und finanziellen Mittel zur Vorbereitung des feministischen Streiks vom 14. Juni 2023 sowie zur dauerhaften Stärkung der feministischen Arbeit beim SGB einsetzt. Er forderte das Engagement aller Gewerkschaften – der Dachorganisation und der Verbände.

Dieser Antrag wurde in Bezug auf den Abschnitt zum 14. Juni erfolgreich umgesetzt. Das ursprüngliche Budget für die gewerkschaftsübergreifende Kampagne des SGB betrug gemäss Vorstandsbeschluss vom 1. Februar 2023 130'000 Franken. Schliesslich konnten dank einer Spendenaktion Mittel in Höhe von 250'000 Franken für die SGB-Kampagne eingesetzt werden. Im Sekretariat wurde eine neue Person zur Unterstützung der Kampagne in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis eingestellt. Auch auf Verbandsebene wurden beträchtliche personelle und finanzielle Ressourcen eingesetzt. Eine ausführlichere Bilanz des feministischen Streiks 2023 ist unter Punkt 5 zu finden.

Antrag 4: Verbesserter Schutz vor sexueller Belästigung

Der SGB wurde aufgefordert, eine Lobbykampagne durchzuführen, um den Geltungsbereich von Art. 6 des Gleichstellungsgesetzes (GIG) auf sexuelle Belästigung auszuweiten, so dass die Beweislastleichterung auch bei Fällen von sexueller Belästigung in Anspruch genommen werden kann. Nach Prüfung kam der SGB zum Schluss, dass das Lobbying für eine Revision des GIG zu einem späteren Zeitpunkt, ab 2025, im Zusammenhang mit der Veröffentlichung des Zwischenberichts zu den Lohnvergleichsanalysen durchgeführt werden sollte (siehe Punkt 7). Dieses Thema und diese Forderungen bleiben aktuell und wurden in das Kongresspapier des Feministischen Kongresses 2025 aufgenommen.

Antrag 5: Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden ohne Lohneinbussen und ohne Arbeitsintensivierung

In diesem Antrag wurde der SGB aufgefordert, eine Diskussion über eine Arbeitszeitverkürzung in seinen Verbänden einzuleiten und einen Bericht zu verfassen, in dem die Bedingungen und die Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung in den einzelnen Verbänden analysiert werden und gleichzeitig ein Zeitplan für deren Umsetzung festgelegt wird. An der SGB-Delegiertenversammlung im November 2024 wurde eine Arbeitszeitoffensive eingeleitet, mit dem Ziel, mit dem Privatleben verträgliche Arbeitszeiten, mehr Ruhezeiten und bessere Schutzmassnahmen im Arbeitsgesetz (ArG) zu erreichen. Auch gegen die im Parlament diskutierten Deregulierungen des ArG, insbesondere in Bezug auf Homeoffice und häufigere Sonntagsöffnungen im Verkauf, hat sich der SGB starkgemacht.

Antrag 6: Für die Möglichkeit einer Stellvertretung der gewählten Mitglieder in allen Organen und Kommissionen des SGB bei Abwesenheit, insbesondere bei Krankheit oder Elternschaft

Dieser Vorschlag wurde in der Feministischen Kommission umgesetzt.

Antrag 7: Workshop 4 – Wandel in der Arbeitswelt – Corona, Digitalisierung und Uberisierung

Dieser Antrag aus dem Workshop 4 des Frauenkongresses 2021 forderte die Einführung von Frauenquoten in der ICT-Branche und finanzielle Anreize für Frauen, damit sich alle Frauen Weiterbildungen in diesem Bereich leisten können. Der SGB überliess syndicom als Vertreter der ICT-Branche die Entscheidung über die Weiterverfolgung dieser Forderung.



Kongress 2021, Drohne Aktion, Photo: Emanuel Ammon

2.3 Umsetzung der Charta für feministische Gewerkschaftsarbeit

Die Charta für feministische Gewerkschaftsarbeit wurde am ordentlichen SGB-Kongress im November 2022 verabschiedet. Sie gliedert sich in drei Teile: feministische Themen, an denen die Gewerkschaften arbeiten müssen, daneben inklusive Funktionsweise der Gewerkschaften und feministischer gewerkschaftlicher Aktivismus. Auf der Ebene der feministischen Arbeitsthemen hat die Kommission in den letzten vier Jahren eine wichtige Rolle gespielt, indem sie einen gewerkschaftsübergreifenden Raum für Diskussionen und Reflexionen zu diesen Themen bot. Der SGB hat sich auch für alle diese Themen eingesetzt und setzt dieses Engagement fort. Dasselbe gilt für die Kommission, die regelmässig die Gelegenheit hat, ihre Sichtweise einzubringen.

Was die inklusive Arbeitsweise der Gewerkschaften betrifft, so ist der Abbau interner patriarchaler und diskriminierender Mechanismen eine langwierige Arbeit, die fortgesetzt werden muss.

Der dritte Punkt zur Unterstützung des feministischen Aktivismus wurde als Ziel im Rahmen feministischer Streiks, insbesondere im Jahr 2023, sorgfältig umgesetzt. Der SGB und seine Verbände pflegen gute Beziehungen zu den feministischen Kollektiven, und diese Arbeit hat sich gelohnt: Die Zusammenarbeit mit den feministischen Kollektiven hat sich im Vergleich zu 2019 verbessert. Die Co-Präsidentinnen der Feministischen Kommission des SGB pflegen einen regelmässigen Austausch mit den feministischen Kollektiven. Sie nehmen an den Koordinationssitzungen für die Westschweiz, die Deutschschweiz oder die gesamte Schweiz teil und koordinieren diese manchmal sogar.

Hinsichtlich der finanziellen Mittel, die die Gewerkschaften für die Entwicklung neuer Organisationsformen und Möglichkeiten des politischen Aktivismus einsetzen, hat die Feministische Kommission in ihren Sitzungen jedoch mehrfach festgestellt, dass diese unzureichend sind. Die Kommission hat darauf hingewiesen, dass es an Ressourcen mangelt, um die Organisation der Frauen in bestimmten frauendominierten Branchen zu stärken. Auch für die langfristige Weiterführung der im Rahmen der feministischen Streiks angestossenen Arbeit mangelt es an Mitteln.



Übergabe der Charta für feministische Gewerkschaftsarbeit, Photo: Benoît Gaillard

3 Feministische Kommission des SGB

Die Feministische Kommission tagte durchschnittlich viermal pro Jahr in Bern, in der Regel zweimal bei der Unia und zweimal beim SEV (jeweils in der entsprechenden Zentrale). Die Sitzungen wurden abwechselnd von den vier Co-Präsidentinnen geleitet. Die Mitgliederzahl sowie die Teilnahme an den Sitzungen blieben mit durchschnittlich 15–20 Teilnehmerinnen stabil (Anhang C). Die Sitzungen fanden ganztägig mit einem gemeinsamen Mittagessen statt. In der vergangenen Berichtsperiode gab Regula Bühlmann, Zentralsekretärin für Gleichstellung beim SGB, nach über acht Jahren ihr Amt Anfang 2023 ab. Ihre Vorgängerin Christina Werder übernahm bis zum Eintritt von Julia Maisenbacher für zwei Monate ad interim die Nachfolge. Letztere blieb ein Jahr. Ad interim hat Gabriela Medici das Dossier bis zum Eintritt von Cyrielle Huguenot im Januar 2025 übernommen. Das Co-Präsidium wurde im Laufe der Berichtsperiode fast vollständig neu besetzt (Anhang B).

Aktive Teilnahme an feministischen Themenkampagnen des SGB

In der Berichtsperiode haben verschiedene Initiativen, Referenden und Kampagnen, die für die Rechte der Arbeitnehmerinnen wichtig sind, die Feministische Kommission beschäftigt. Zu den häufigsten Themen gehörten Gesetzesentwürfe und Entwicklungen in den Bereichen Altersvorsorge, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Lohngleichheit sowie sexualisierte Gewalt. Das Engagement der Kommission und des SGB zu diesen Themen wird in den nachfolgenden Kapiteln detailliert behandelt.

Wiederkehrende feministische Mobilisierungen vom 8. März, 14. Juni und 25. November

Jedes Jahr nahmen die Mobilisierungen vom 14. Juni einen wichtigen Platz in den Sitzungen der Kommission ein. An diesem für den feministischen Aktivismus so wichtigen Tag sollten Synergien zwischen den Verbänden entwickelt und die Bedürfnisse und Erwartungen an den SGB zusammengetragen werden. Der feministische Streik im Jahr 2023 hat die Feministische Kommission besonders stark mobilisiert. Ein detaillierter Bericht ist in Kapitel 5 zu finden.

Neben dem 14. Juni sind der 8. März und der 25. November wichtige Termine, an denen mehrere Verbände des SGB jährlich Mobilisierungen mit Fokus auf aktuelle Gleichstellungsthemen durchführen. In den Kommissionssitzungen fand ein Austausch über die verschiedenen geplanten Aktionen statt. Die Projekte konnten sich gegenseitig inspirieren, und wo es sinnvoll war konnten Synergien entwickelt werden.

Austausch mit der Migrations- und der Queer-Kommission

Im Sinne der Entwicklung von Synergien war es der Kommission auch ein Anliegen, sich mit den anderen Kommissionen des SGB auszutauschen. Lukas Krupitza stellte ihr die Arbeit der Queer-Kommission vor, insbesondere im Hinblick auf die Einführung von LGBTI-freundlichen Musterklauseln in GAV. Die Migrationskommission wurde durch Marie Saulnier vertreten, die über die Bedürfnisse und Forderungen von Frauen mit Migrationshintergrund sprach. Marie sprach sich für eine weitere Zusammenarbeit zwischen den beiden Kommissionen aus und betonte, dass sich viele Kämpfe überschneiden.

4 Mobilisierung und feministischer Streik vom 14. Juni 2023

Ausgangspunkt und Vorbereitungen des feministischen Streiks 2023

Nach der immensen violetten Welle vom 14. Juni 2019 entstand aus einem am Frauenkongress 2021 angenommenen Antrag die Idee, 2023 wieder eine führende Rolle bei der Organisation eines weiteren grossen feministischen Streiks zu übernehmen (siehe Antrag 3 unter Punkt 2.2). Die Feministische Kommission hat diesen Antrag dem SGB-Kongress am 25./26. November 2022 vorgelegt, der ihn angenommen hat.

Nach dieser Entscheidung des SGB wurden umfangreiche Ressourcen für die Organisation des feministischen Streiks vom 14. Juni 2023 eingesetzt. Das Sekretariat des SGB erarbeitete ein Kampagnenkonzept und das Kommunikationsmaterial. Die Feministische Kommission bildete eine Arbeitsgruppe, die die Aktivitäten der Verbände koordinierte, sich mit dem Kampagnenteam über die Inhalte der Kampagne wie den Streikaufruf und das erstellte Material austauschte und die Gewerkschaften bei den interregionalen Koordinationssitzungen des Streiks vertrat.



Aufruf zum feministischen Streik 2023, Foto: Monika Flückiger

300'000 Personen bei dezentralen Aktionen am 14. Juni 2023 mobilisiert

Der 14. Juni 2023 war sowohl von zahlreichen Aktivitäten und Aktionen in den Betrieben geprägt, als auch von dezentralen Veranstaltungen am späten Nachmittag oder am Abend. Insgesamt engagierten sich schweizweit über 300'000 Menschen, unter ihnen viele sehr junge Frauen. Enttäuschung und Ärger über die Erhöhung des Rentenalters der Frauen (AHV 21) und die jüngsten Verschlechterungen bei ihrer Altersvorsorge haben zu dieser grossen Mobilisierung beigetragen.

Inhaltlich setzte der SGB auf den Slogan «Respekt, mehr Lohn, mehr Zeit – Gleichstellung jetzt!». Der Slogan «Respekt, mehr Lohn, mehr Zeit» hatte sich bereits 2019 bewährt und erwies sich erneut als treffend und überzeugend. Die Forderungen wurden unter diesen drei Themenbereichen zusammengefasst und bezogen sich auf Lohngleichheit, Mindestlöhne von 4500 Franken, höhere Renten, Arbeitszeitverkürzung sowie planbare und familienfreundliche Arbeitszeiten, ein ausreichendes Kinderbetreuungsangebot als Service public, null Toleranz bei sexualisierter Gewalt in Verbindung mit Präventionsmassnahmen sowie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Zu diesen Themen hat der SGB mehrere Hintergrundpapiere erarbeitet, darunter Dossiers zu Frauenlöhnen, sexueller Belästigung, zum Schutz von schwangeren Arbeitnehmer:innen und Frauen in der Ausbildung. Diese Dossiers sowie weitere Artikel wie FAQ zum Streik und eine Karte mit den verschiedenen Aktionen in der ganzen Schweiz flossen in die Streik-Website ein. Diese Website wurde über 525'000 Mal aufgerufen, und das grosse Interesse an den vom SGB zusammengestellten Inhalten bestätigte sich auch in der aussergewöhnlich hohen Öffnungsrate der versendeten Newsletter.

Was die Form anbelangt, so gehörten zu den Massnahmen, die in den Unternehmen durchgeführt wurden, die Gründung von Gewerkschaftsgruppen auf Betriebsebene, die Einleitung von Petitionen, das Sammeln von Forderungen und an einigen Orten auch Arbeitsniederlegungen, zum Beispiel früher geschlossene Schulen, und Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite. Obwohl die Anzahl der Aktionen in den Betrieben nicht durch alle Verbände des SGB systematisch erhoben wurde, können die vom VPOD erfassten 130 Aktionen und Aktivitäten zur Mobilisierung an Arbeitsorten in der Romandie und die 48 von der Unia organisierten Gemeinschaftsaktionen in Betrieben und Branchen als Richtwert genannt werden.

Was die Berichterstattung in den Medien betrifft, so haben sich die Betonung der Unstimmigkeiten in der Frauenbewegung und die Kritik der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, insbesondere ihr Versuch, die Lohndiskriminierung kleinzureden, offenbar nicht negativ auf die Mobilisierung ausgewirkt. Vor allem in den letzten Wochen vor dem 14. Juni konnten unsere Argumente und Forderungen publik gemacht werden.

Fazit für den SGB und weiteres Vorgehen

Bewährt haben sich für die Organisation des feministischen Streiks 2023 die frühzeitige Planung und die übergreifende Zusammenarbeit bei den Dossiers in den einzelnen Verbänden. Überregionale Foren zum Austausch und zur Koordination haben ebenfalls entscheidend zum Erfolg der Mobilisierung beigetragen. Zudem waren die Zusammenarbeit mit den Kollektiven besser als im Jahr 2019 und das gegenseitige Verständnis viel grösser. Hervorzuheben ist auch, dass mit den Aktivitäten rund um den 14. Juni Gewerkschaftsarbeit in einzelnen Betrieben oder Branchen angestossen und als Katalysator für die Mobilisierung neuer Zielgruppen genutzt werden konnte (z. B. Unia-Kampagne «Frauen auf dem Bau»; Hochschulpersonal der Universität Zürich und im ETH-Bereich (VPOD und PVB)). Auch bereits bestehende Forderungen (z. B. Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Uhrenindustrie sowie in der Hotellerie und Gastronomie) konnten sichtbarer gemacht werden.

Aufruf zum feministischen Streik 2023, Foto: Monika Flückiger

Für die Mobilisierung innerhalb der Unternehmen war es hilfreich, Zielunternehmen zu definieren und die Forderungen und das Kampagnenmaterial auf die Realität in diesen Unternehmen hin anzupassen. Für die Umsetzung dieser Massnahmen mussten mehrere Verbände zusätzliche Ressourcen investieren. Positiv war auch das Movendo-Webinar «Feministischer Streik 2023», moderiert von den Co-Präsidentinnen der Feministischen Kommission: Es wurde rege besucht und musste aufgrund der grossen Nachfrage sogar wiederholt werden.

Für die Mobilisierung für öffentliche Veranstaltungen und Versammlungen haben sich folgende Massnahmen bewährt: Verteilung personalisierter Flyer in den Betrieben mit Informationen zu den Veranstaltungen, Sensibilisierung für den Streiktag und seine Inhalte in den sozialen Netzwerken und bei Pressekonferenzen, sowie die Organisation von Blöcken pro Branche an den Demonstrationen. Insgesamt war die Sichtbarkeit der Gewerkschaften auf der Strasse viel stärker als 2019.

Andererseits liefen einige Dinge weniger gut. Es gab Probleme bei der Koordination zwischen dem SGB und den Verbänden, die zu Überschneidungen zwischen den Kampagnen der Gewerkschaften und denen des SGB führten, unklare Aufgaben und Zuständigkeiten der Arbeitsgruppe der Feministischen Kommission sowie unrealistische Erwartungen bei der Sichtbarkeit der Gewerkschaften und der Gewinnung neuer Mitglieder. Teilweise war es auch schwierig, die gewerkschaftlichen Aktivitäten in den verschiedenen Branchen an einem einzigen Tag (Aktionstag) zusammenzufassen. Die Aktionen in den Betrieben wurden oft gezielter und strategischer geplant als 2019, jedoch gab es nur teilweise tatsächliche Arbeitsniederlegungen und es konnten nicht alle wie geplant durchgeführt werden.

Im Zuge des feministischen Streiks vom 14. Juni 2023 haben mehrere Verbände Gewerkschaftsaktivitäten durchgeführt, die den aufgestellten Forderungen entsprachen, beispielsweise Aktionen gegen sexuelle Belästigung oder eine Lohnanhebung für Frauen bei GAV-Verhandlungen.



Aufruf zum feministischen Streik 2023, Foto: Monika Flückiger

5 Altersvorsorge

Die Altersvorsorge stand während der Kongressperiode im Vordergrund der Arbeiten – sowohl für den SGB im Allgemeinen als auch für die feministische Kommission. Zwischen September 2022 und September 2024 kam es zu vier Rentenabstimmungen. Die Frage der Frauenrenten spielte in allen Kampagnen eine entscheidende Rolle. Denn klar ist: Die Rentenlücke ist real – und sie ist ein politischer Skandal. Frauen leisten mehr unbezahlte Arbeit,¹ verdienen weniger² und werden in der beruflichen Vorsorge systematisch benachteiligt³. Wer dann auch noch an ihren Renten schrauben will, muss mit Widerstand rechnen. Und genau den hat der SGB geleistet – laut, sichtbar, wirksam. Die Kommission hat sich mehrmals mit der Kampagnenleitung und Dossierverantwortlichen ausgetauscht und sich aktiv in den Kampagnen des SGB engagiert.

Starker Widerstand gegen AHV 21 – Nein zum Rentenabbau auf dem Rücken der Frauen

Der Angriff kam 2021 mit der AHV-21-Reform: Rentenalter 65 für Frauen, obwohl ihre Renten bereits heute ein Drittel tiefer sind als jene der Männer. Der SGB hat mit entschiedenem Widerstand reagiert und während des Lockdowns, an einem Wochenende über 314'000 Unterschriften gesammelt⁴ – in Rekordzeit. Wir haben die Öffentlichkeit mobilisiert, eine starke Kampagne geführt und an jedem Arbeitsplatz Klartext gesprochen. Die knappe Abstimmungsniederlage war ein sehr enttäuschender Rückschlag. Für die Frauen bleibt ein bitterer Nachgeschmack, nachdem sie jahrelang hart gegen die von Alain Berset mit Nachdruck vorangetriebene Vorlage gekämpft haben. Leider reichte der ans Tageslicht gekommene Rechenfehler des BFS bei den Finanzprognosen der AHV zum Zeitpunkt der Abstimmung nicht aus, um die Abstimmung vor Gericht für ungültig zu erklären: Das Rentenalter der Frauen wurde definitiv auf 65 Jahre festgesetzt. Trotz der Niederlage hat die grosse Mobilisierung gegen AHV 21 klar gezeigt: Der Widerstand lebt.



Übergabe Appell gegen AHV-Abbauvorlage auf dem Buckel der Frauen, 2021, Foto: Yoshiko Kusano

Die 13. AHV-Rente – ein historischer Sieg für alle, besonders für die Frauen

Was Frauen brauchen, ist nicht eine gekürzte, sondern eine existenzsichernde Rente. Mit der Initiative für eine 13. AHV-Rente haben wir genau das gefordert: eine zusätzliche AHV-Zahlung pro Jahr – solidarisch finanziert, gerecht verteilt. Die Initiative wurde vom SGB lanciert, getragen und gemeinsam mit

¹ BFS (2024) Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unbezahlte Arbeit: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/vereinbarkeit-unbezahlte-arbeit.html>

² BFS (2022) Hintergründe der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: <https://www.ebg.admin.ch/de/hintergrunde-der-lohnunterschiede-zwischen-frauen-und-manner>

³ BFS (2023). Pension Gap: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/einkommen/pension-gap.html>

⁴ SGB (2021) Appell «Hände weg von den Frauenrenten!»: <https://www.frauenrenten.ch/was-bisher-geschah/appell-haende-weg/>

einer breiten Allianz erfolgreich zur Abstimmung gebracht. Der SGB hat ein breites Frauenbündnis aus Wirtschaft, Kultur, Gesellschaft und Politik für eine 13. AHV-Rente auf die Beine gestellt und sogar erreicht, dass der bürgerlich geprägte Frauendachverband Alliance F die Initiative unterstützte. Der Sieg im März 2024 war ein Meilenstein: Über 58 % der Stimmbevölkerung sagten Ja. Endlich ein konkreter Fortschritt für alle – und besonders für Frauen. Denn die AHV ist die wichtigste Altersvorsorge der Frauen, vor allem für Teilzeitangestellte, Alleinerziehende und Care-Arbeitende. Frauen mit tiefen Einkommen profitieren deshalb überproportional.

BVG-Reform: Wir nennen den Bschiss beim Namen

Auch in der beruflichen Vorsorge drohte ein Rückschritt: Die sogenannte BVG-Reform sollte angeblich kleine Renten verbessern – doch in Wahrheit hätten viele Frauen mit noch tieferen Leistungen rechnen müssen. Der SGB hat diesen «BVG-Bschiss» entlarvt und beim Namen genannt. Mit einer kraftvollen Kampagne und gezieltem öffentlichen Druck machten wir klar: Wer diese Reform unterstützt, verrät die Interessen der Frauen. Unsere Aufklärungsarbeit zeigte Wirkung – viele kritische Stimmen wurden laut, das Referendum mit einem überdeutlichen Resultat gewonnen.

Der Kampf geht weiter

Der SGB hat seit dem letzten feministischen Kongress entschlossen und nachhaltig für gerechte Frauenrenten gestritten: AHV 21 bekämpft, eine 13. AHV-Rente erkämpft, den BVG-Bschiss entlarvt und dabei nicht nur reagiert – sondern auch gestaltet. Doch der Kampf ist nicht vorbei. Die Rentenlücke besteht weiter, und mit der Vorlage zur Neugestaltung der Witwenrenten – und den bürgerlichen Wunschscenarien einer Zivilstands unabhängigen AHV – droht ein nächster Abbau zulasten der Frauen. Als Reaktion darauf müssen wir weiter an Ideen für ein feministisches und solidarisches Rentensystem arbeiten. Der Einsatz für würdige Frauenrenten – auch in der 2. Säule – wird den SGB weiter begleiten.



Demo «Hände Weg von unseren Renten» vom 21.09.2021, Foto: Lucas Dubuis

6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im internationalen Vergleich hinkt die Schweiz bei den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besorgniserregend hinterher. Laut «Glass ceiling index 2025» des britischen Magazins «The Economist» ist die Schweiz für berufstätige Frauen das viertschlechteste Land der Welt⁵, nicht zuletzt wegen der enormen Kinderbetreuungskosten und des lächerlich kurzen Mutterschaftsurlaubs. Damit liegt die Schweiz unter den OECD-Ländern am unteren Ende, knapp vor Japan, Südkorea und der Türkei. Gemäss UNICEF gehört die Schweiz zu den drei Ländern, in denen die Kosten der Kinderbetreuung für Durchschnittsverdienende am höchsten sind.⁶

Kita-Initiative vom SGB aktiv unterstützt

Der SGB macht sich seit Jahren für die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark, ohne die eine echte Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt nicht erreicht werden kann. Der SGB setzte sich seit dem letzten Frauenkongress auf verschiedenen Ebenen für ein ausreichendes und hochwertiges Betreuungsangebot für alle Kinder, für die Aufwertung der Kinderbetreuung durch gute Arbeitsbedingungen und Löhne sowie für eine ausreichende Finanzierung durch die öffentliche Hand ein, damit die verfügbaren Plätze für alle Familien erschwinglich werden.

2022 und 2023 war die Feministische Kommission an der Unterschriftensammlung für die von SP und Gewerkschaften unterstützte Kita-Initiative beteiligt. Die Kolleginnen vom VPOD bedauerten jedoch in der Kommission, dass sie nicht früher zu einem Thema konsultiert wurden, das sie so direkt betrifft. Die Initiative sieht das Recht auf einen Betreuungsplatz für jedes Kind, eine Verfassungsgrundlage für eine hochwertige familienergänzende Kinderbetreuung, sowie gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden vor. Zudem sollten Eltern nicht mehr als 10 % ihres Einkommens für die Betreuung ihrer Kinder aufwenden müssen.

Aktuell leiden die Arbeitsbedingungen des Personals unter der Unterfinanzierung der Betreuungseinrichtungen: Personalmangel, Überlastung und niedrige Löhne führen zu hoher Personalfluktuationsrate. Zudem unterscheiden sich sowohl das Angebot als auch die Kosten und die Qualität auf lokaler Ebene erheblich.⁷



Frauenkongress 2021, Photo: Yoshiko Kusano

⁵ I am expat (2025) Switzerland ranked as the 4th-worst country for working women by The Economist: <https://www.iamexpat.ch/career/employment-news/switzerland-ranked-4th-worst-country-working-women-economist>

⁶ UNICEF (2021) Keine bezahlbare, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung in der Schweiz: <https://www.unicef.ch/de/aktuell/news/2021-06-18/keine-bezahlbare-qualitativ-hochwertige-kinderbetreuung-der-schweiz>. UNICEF Bericht: <https://www.unicef.org/innocenti/reports/where-do-rich-countries-stand-childcare>

⁷ Siehe z.B: Kibesuisse (2023) Umfrage in Kita-Branche: Ungenügende Finanzierung ist die Achillesferse: <https://www.kibesuisse.ch/news-detail/umfrage-in-kita-branche-ungenuegende-finanzierung-ist-die-achillesferse-1>

Fehlen Betreuungsplätze oder können sich die Familien diese nicht leisten, sind es in der Regel Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit reduzieren⁸, um unbezahlte Kinderbetreuungsarbeit zu leisten. Wenig überraschend erzielen Frauen dann weniger Einkommen und haben später Mühe, eine existenzsichernde Rente zu bekommen.

Trotz dieser erwiesenen Tatsache und wie als Affront gegen den feministischen Streik hat der Bundesrat den 14. Juni 2024 für seine Botschaft gewählt, in der er diese Initiative ablehnt, unter dem Vorwand, dass sie gegen die geltende Aufgabenteilung zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden verstösst, dem Bund zu hohe Mehrkosten verursacht und dieser nicht die Verantwortung für die finanzielle Entlastung der Eltern übernehmen wolle.

Sehr unbefriedigender Gegenvorschlag im Parlament

Im Rahmen der parlamentarischen Beratungen haben die parlamentarischen Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Kultur beschlossen, die parlamentarische Initiative 21.403 «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung» als indirekten Gegenvorschlag gegen die Kita-Initiative einzubringen. Das Sekretariat des SGB hatte 2022 mit tatkräftiger Unterstützung des VPOD am Vernehmlassungsverfahren zu dieser parlamentarischen Initiative teilgenommen. Trotz Kritik des SGB hat sich im Parlament aber die Vorlage durchgesetzt, das Familienzulagengesetz (FamZG) dahingehend zu ändern, dass eine Betreuungszulage für berufstätige oder in Ausbildung stehende Eltern von 100 Franken pro Monat und Kind bis zum 8. Lebensjahr für jeden Betreuungstag (50 Franken pro zusätzlichen halben Tag) eingeführt wird.

Eine offene Frage, die im Differenzbereinigungsverfahren zwischen den beiden Räten ausführlich diskutiert wurde, ist die mögliche Beibehaltung von Bundesbeiträgen an die Kantone, insbesondere mit dem Ziel, die Weiterentwicklung und Qualitätsverbesserung von Kinderbetreuungsangeboten zu fördern. Bereits in der Vernehmlassung sprach sich der SGB für eine solide Finanzierung durch den Bund und die Ausgestaltung der familienergänzenden Kinderbetreuung als Service public wie bei der Schule aus. Die Feministische Kommission unterstützt diese Forderung entschieden und hat signalisiert, dass sie vom SGB ein entschlossenes Engagement im kommenden Abstimmungskampf zur Kita-Initiative erwartet.

Kontroversen rund um die Einführung einer Elternzeit

Neben diesen politischen Entwicklungen rund um die familienergänzende Kinderbetreuung befasste sich die Feministische Kommission mit der Einführung einer Elternzeit in der Schweiz. Im Austausch mit diversen Gästen, wie Vertreterinnen der Eidg. Kommission für Familienfragen (EKFF) und dem Verein Eidg. Kommission dini Mueter (EKdM) entwickelte sie ein Positionspapier mit Forderungen und roten Linien. Leider konnten sich der SGB und möglichen Bündnispartner für eine Elternzeit-Initiative nicht auf eine Vorlage einigen, die diese Positionen der Feministischen Kommission berücksichtigt. Aus diesem Grund hat sich ohne den SGB ein Komitee gebildet, das im April 2025 die Familienzeit-Initiative lancierte.

Anfang 2025 ist das Parlament auf zwei Initiativen der Kantone Genf⁹ und Jura¹⁰ eingetreten, welche die Einführung einer Elternzeit auf Bundesebene verlangten. Obwohl die von beiden Initiativen vorgeschlagene allgemeine und offene Formulierung den Räten freie Wahl lässt, welches Urlaubsmodell sie einführen wollen, stimmte die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats für eine «Lösung, die auf eine Flexibilisierung des bereits bestehenden Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs anstatt dessen Ausweitung abzielt». Das bedeutet, dass die derzeitigen 16 Wochen Urlaub frei zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden könnten. Dieser gefährliche Vorschlag hat in der Feministischen Kommission für Empörung gesorgt. Sie wies auf die Gefahren eines Rückschritts hin und rief den SGB auf, sich für die Verteidigung des bestehenden Mutterschaftsurlaubs einzusetzen.

⁸ BFS (2022) <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/23329580>

⁹ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20240301>

¹⁰ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20240310>

7 Lohngleichheit

Die Frage der Löhne von Frauen hat in der abgelaufenen Berichtsperiode einen hohen Stellenwert im SGB und in der Feministischen Kommission eingenommen. Unter anderem tauschte sich die Kommission mit diversen Gästen wie Marc Stöckli vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, der Forscherin Christina Klenner und David Gallusser vom SGB aus.

Gesellschaft und Wirtschaft messen der Arbeit von Frauen eine geringere Bedeutung bei. Gemäss neuesten Zahlen des Bundes verdienen Frauen aktuell durchschnittlich 1364 Franken pro Monat weniger als Männer (privater und öffentlicher Sektor).¹¹ Dieser Unterschied hat sich in den letzten Jahren etwas verringert: Er betrug 2020 1500 und 2018 1512 Franken. Diese Entwicklung geht jedoch viel zu langsam! In zehn Jahren, zwischen 2012 und 2022, hat sich der Lohnunterschied nur um 170 Franken verringert.

Die Hauptgründe für den anhaltenden Lohnunterschied liegen einerseits in der tieferen Erwerbsquote der Frauen, insbesondere aufgrund der sehr ungleichen Verteilung unbezahlter Arbeit in Partnerschaften, und andererseits in den niedrigeren Löhnen in Branchen und Berufen, in denen Frauen überdurchschnittlich stark vertreten sind, wie Pflege, Einzelhandel, Reinigung und Gastgewerbe. Hinzu kommt, dass Frauen seltener in Führungspositionen befördert werden. Auch der Anteil der Personen mit einem Tieflohn ist stark geschlechtsabhängig: 2022 mussten im privaten und öffentlichen Sektor zusammen 8,7 % der männlichen Arbeitnehmenden mit einem tiefen Lohn auskommen, gegenüber 16 % der weiblichen Arbeitnehmenden.¹² Ein Tieflohn entspricht zwei Dritteln des standardisierten Bruttomedianlohnes. Vier von zehn Frauen beziehen trotz Ausbildung einen Monatslohn von weniger als 5000 Franken, wenn man den Lohn auf eine Vollzeitstelle einschliesslich des 13. Monatslohns hochrechnet.¹³

Diese Faktoren erklären jedoch nicht das ganze Ausmass des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern. Nach wie vor besteht ein erheblicher Anteil direkter Lohndiskriminierung: Fast die Hälfte des durchschnittlichen Lohnunterschieds (48,2 %) ist nicht auf sogenannte «objektive» Faktoren wie Branche, Ausbildung, Alter usw. zurückzuführen. Ausserdem ist der Anteil des nicht erklärbaren Lohnunterschieds sogar gestiegen (von 44 % im Jahr 2012 auf 48,2 % im Jahr 2022).



¹¹ BFS (2025). Löhne: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/loehne.html>

¹² BFS (2025) Tieflohne: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/loehne/tiefloehne.html>

¹³ SGB (2023). Dossier 156. Lohngleichheit und Frauenlöhne rauf! https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/156d_Frauenloehne.pdf

Typische «Frauenberufe» aufwerten

Seit dem letzten Frauenkongress hat sich der SGB auf verschiedenen Ebenen für die Aufwertung von Berufen eingesetzt, in denen Frauen überdurchschnittlich stark vertreten sind. Der SGB verfolgte insbesondere die Diskussionen um die Umsetzung der Initiative für eine starke Pflege genau und kritisierte zusammen mit dem SBK, dem VPOD, Unia, SCIV, Syna und Travail.Suisse die ungenügenden Vorschläge in der Botschaft des Bundesrates scharf.¹⁴ Die Feministischen Kommissionen des VPOD und des SGB veröffentlichen gemeinsam das feministische Manifest gegen EFAS¹⁵ (Änderung des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) für eine einheitliche Finanzierung von ambulanten und stationären Leistungen) das auf die negativen Auswirkungen der Privatisierungspolitik im Gesundheitswesen, insbesondere für Frauen, hinwies. Im Zuge des feministischen Streiks 2023 hat der SGB mit einem eigens zu diesem Anlass veröffentlichten Dossier auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Löhne von Frauen anzuheben.

Leider musste sich der SGB auch gegen einen frontalen Angriff auf die Mindestlöhne wehren, der insbesondere Frauen treffen würde. Eine aktuell im eidgenössischen Parlament diskutierte Motion zielt darauf ab, allgemeinverbindlich erklärte GAV den kantonalen Mindestlohnvorschriften vorzuziehen. Die Gesetzesänderung hätte eine in einigen Branchen Lohnreduktionen zur Folge, und zwar in jenen Kantonen, in denen aktuell ein kantonaler Mindestlohn ohne GAV-Vorrang gilt. Dabei wären vor allem Branchen betroffen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, wie Coiffeur- und Gastgewerbe, Tankstellenshops, Textilreinigung, oder kleingewerbliche Bäckerei-Konditorei-Confiserie.¹⁶ Dieser gefährliche Angriff auf die Mindestlöhne wird den SGB und die Feministische Kommission weiterhin beschäftigen, ein Referendum ist bei Annahme durch das Parlament unumgänglich.

Unzureichende Umsetzung von Lohngleichheitsanalysen

Die im Juli 2020 in Kraft getretene Revision des GIG verpflichtet alle Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden, eine Lohnanalyse durchzuführen, um mögliche Ungleichbehandlungen zwischen Männern und Frauen aufzudecken. Anschliessend müssen sie die Analyse durch eine zugelassene, unabhängige Stelle oder eine Arbeitnehmer:innenvertretung überprüfen lassen und die Ergebnisse ihren Arbeitnehmenden mitteilen.¹⁷ Diese gesetzlichen Bestimmungen haben eine begrenzte Tragweite: Einerseits betreffen sie nur 0,84 % aller Betriebe in der Schweiz, die insgesamt rund 45 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes beschäftigen. Andererseits hängt ihre Umsetzung vom guten Willen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ab, da das Gesetz weder Kontrollen noch Sanktionen bei Nichteinhaltung der Bestimmungen vorsieht.

Diese eingeschränkte Tragweite wurde durch eine im März 2025 veröffentlichte Zwischenbilanz bestätigt, die ergab, dass sich mehr als die Hälfte der betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht vollumfänglich an die Bestimmungen des GIG gehalten haben.¹⁸ Die Informationspflicht wurde am wenigsten eingehalten, nicht einmal im öffentlichen Sektor. In der Hotellerie und Gastronomie wurden kaum Analysen durchgeführt. Diese düstere Bilanz hat leider bestätigt, was die Gewerkschaften seit Beginn der Debatten über die Revision des GIG ausdrücklich hervorgehoben haben: Massnahmen ohne Kontrollen und Sanktionen reichen nicht aus.

Bündelung der Kräfte mit der Koalition gegen Lohndiskriminierung

Anfang März 2025 haben 52 Organisationen, darunter auch der SGB und diverse Verbände, auf Anregung von Travail.Suisse den Bundesrat in einem offenen Brief aufgefordert, das Gleichstellungsgesetz erneut zu revidieren, um die vielen Mängel des Gesetzes zu beheben. Aus dieser Initiative ist die

¹⁴ SGB (2025) <https://www.sgb.ch/themen/sozialpolitik/detail/umsetzung-der-pflegeinitiative-botschaft-des-bundesrats-ungenuegend>

¹⁵ VPOD (2024): <https://vpod.ch/news/2024/feministisches-manifest-gegen-efas/>

¹⁶ Motion 20.4738 (Ettlin) Sozialpartnerschaft vor umstrittenen Eingriffen schützen: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20204738>

¹⁷ Siehe z.B. <https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/archiv/lohngleichheit/faq.html>

¹⁸ BJ (2025). Bericht. Zwischenbilanz der Umsetzung der Art. 13a bis 13i des Gleichstellungsgesetzes (GIG): <https://www.news.admin.ch/de/nsb?id=104390>

«Koalition gegen Lohndiskriminierung» hervorgegangen. Die Koalition möchte eine gemeinsame Strategie zur Bekämpfung der anhaltenden direkten Lohndiskriminierung entwickeln. Am 30. Juni 2025 wurde bereits eine gemeinsame symbolische Aktion zum 5-Jahr-Jubiläum des Inkrafttretens der Lohnvergleichsanalysen im GiG durchgeführt.

8 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat die Feministische Kommission mehrfach beschäftigt. Die Forderung nach null Toleranz wurde während des feministischen Streiks 2023, sowie als Reaktion auf diverse vom Bund publizierte Studien propagiert. So etwa bei der Veröffentlichung der Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012–2022 im Mai 2024¹⁹ oder bei der Veröffentlichung einer neuen Studie des SECO und des EBG im Dezember 2024²⁰, die zeigte, dass mehr als die Hälfte der Frauen am Arbeitsplatz sexuell belästigt werden. Aufgrund dieser alarmierenden Zahlen sind die Co-Präsidentinnen der Kommission mit Movendo ins Gespräch gekommen, um eine Reihe von Webinaren anzubieten, die Arbeitnehmerinnen über ihre Rechte aufklären und Gewerkschaftsmitarbeitende über die Begleitung der Betroffenen informieren sollen. Diese Webinare werden voraussichtlich Anfang 2026 angeboten.

Als erste internationale Vereinbarung, die Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz explizit verbietet, war das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) auch für die Feministische Kommission des SGB von besonderer Bedeutung. Die feministische Kommission unterstützt deren Ratifizierung durch die Schweiz aktiv. Die Kommission hat dieses Thema in der vergangenen Berichtsperiode mehrfach diskutiert, unter anderem mit Luca Cirigliano, Zentralsekretär für internationale Angelegenheiten des SGB. Die Co-Präsidentinnen haben sich gemeinsam mit dem Sekretariat des SGB und den Verbündeten bemüht, die Debatten im Parlament zu beeinflussen. Obwohl der Bundesrat in seiner Botschaft vom Mai 2022 die Ratifizierung dieses Übereinkommens vorgeschlagen hatte, entschied sich das Parlament schlussendlich, die Vorlage mit dem Auftrag zur Vorlage eines Zusatzberichts an den Bundesrat zurückzuweisen und anschliessend ein ordentliches Vernehmlassungsverfahren durchzuführen. Die Co-Präsidentinnen der Feministischen Kommission unterstützten das SGB-Sekretariat bei der Erarbeitung einer Stellungnahme, die vom SGB-Vorstand Anfang Juli 2025 verabschiedet wurde.

¹⁹ BFS (2024) Schweizerische Gesundheitsbefragung: Arbeit und Gesundheit 2012-2022 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de.gnpdetail.2024-0181.html>

²⁰ Seco / EBG (2024) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Neue Zahlen zeigen weiteren Handlungsbedarf <https://www.ebg.admin.ch/de/nsb?id=103407>

9 Co-Präsidium

Am 14. und letzten Frauenkongress vom 12. und 13. November 2021 wurde folgende Co-Präsidiums-
wahl bestätigt: (siehe auch Anhang B):

- **Bisher: Michela Bovolenta**, Zentralsekretärin, VPOD
- **Bisher: Patrizia Mordini**, Zentralsekretärin, syndicom
- **Bisher: Lucie Waser**, Gleichstellungsbeauftragte, SEV
- **Neu: Aude Spang**, Gleichstellungssekretärin, Unia

Seit diesem 14. Kongress sind drei von ihnen aus dieser Co-Präsidenschaft ausgeschieden. Dies sind Michela Bovolenta (Ausscheiden per 31.10.2023), Patrizia Mordini (formelles Ausscheiden im Mai 2025) und Lucie Waser (Ausscheiden per 30.06.2024). Wir bedanken uns herzlich für die grossartige Arbeit und das Durchhaltevermögen. Sie leiteten die Kommission mit grossem Engagement und brachten ihre grosse Expertise in Gleichstellungsfragen ein.

Infolge dieses Ausscheidens haben folgende Frauen die Nachfolge im Co-Präsidium mit Aude Spang angetreten, ohne dass es Unterbrechungen gab:

- **Xenia Wassihun**, Zentralsekretärin VPOD (als Nachfolge von Michela Bovolenta)
- **Jeannine «Jane» Bossard**, Zentralsekretärin syndicom (als Nachfolge von Patrizia Mordini)
- **Sibylle Lustenberger**, Gleichstellungsbeauftragte, SEV (als Nachfolge von Lucie Waser)

Xenia Wassihun trat per Ende August 2025 von ihrem Amt beim VPOD zurück und schied gleichzeitig aus dem Co-Präsidium aus. Auch ihr wird für ihr unermüdliches Engagement, ihre grosse Loyalität und ihre Expertise in Gleichstellungsfragen in den Gewerkschaften und der Gesellschaft herzlich gedankt.

Am 18. September 2025 hat die Feministische Kommission des SGB die fortlaufend genannten Personen ins Co-Präsidium ernannt. Diese Wahl wird dem 15. Feministischen Kongress des SGB 2025 zur Bestätigung vorgelegt:

- **Bisher: Aude Spang**, Unia, Gleichstellungssekretärin
- **Neu: Sibylle Lustenberger**, SEV, Gleichstellungsbeauftragte
- **Neu: Jeannine «Jane» Bossard**, Zentralsekretärin, syndicom
- **Vakanz:** Zentralsekretärin des VPOD



Von links nach rechts : Aude Spang, unia, Jane Bossard Syndicom, Sibylle Lustenberger, SEV

Anhang A Liste aller vergangenen SGB-Frauenkongresse²¹

14. Frauenkongress: 11./12. November 2021, Bern, Wabern, Gurten

- Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit!

13. Frauenkongress: 19./20. Januar 2018, Bern

- Unsere Zeit ist mehr wert!

12. Frauenkongress: 15./16. November 2013, Bern

- Gute Arbeit – gutes Leben! Für gute Arbeitsbedingungen! Adesso e in futuro!
- Wir Frauen zahlen eure Krise nicht!

11. Frauenkongress: 20./21. November 2009, Bern

- Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma!
- Unsere Forderungen!

10. Frauenkongress: 4. November 2005, Bern

- Ganzer Lohn für ganze Arbeit! Lohngleichheit jetzt!

9. Frauenkongress: 23./24. November 2001, Bern

- Lohn, Arbeit, Zeit – gerecht verteilt!

8. Frauenkongress: 23./24. Mai 1997, Biel

- Ökonomie ist Frauensache

7. Frauenkongress 19./20. März 1993, Basel

- Umverteilung von Geld, Arbeit, Zeit und Macht!

6. Frauenkongress: 9./10. März 1989, Bern

- Positive Aktionen für Frauen – eine gewerkschaftliche Notwendigkeit
- Nachtarbeit (im Rahmen der Revision Arbeitsgesetz und des internationalen Übereinkommens)

5. Frauenkongress: 24./25. Januar 1986, Bern

- Gesunde Wirtschaft – aber nicht auf Kosten unserer Gesundheit!

4. Frauenkongress: 13. Oktober 1982, Lausanne

- Familie – Arbeitswelt

3. Frauenkongress: 19. November 1975, Basel

- Ziel und Realität des Kapitels «Frauenarbeit» im Arbeitsprogramm des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

2. Frauenkongress: 13. Oktober 1968, Bern

- Revision Bundesverfassung
- Unterstützung Postulat Leuenberger (SGB-Präsident): Schaffung einer eidg. Kommission zur Abklärung der Stellung der Schweizer Frau auf wirtschaftlichem, politischem, kulturellem und sozialem Gebiet

1. Frauenkongress: 3./4. März 1962, Bern

- Arbeitsgesetz (Stand der parlamentarischen Beratungen)
- Mutterschaftsschutz
- Gewerkschaftliche Frauenarbeit in Österreich

²¹ Ab 2021 änderte sich die Bezeichnung von «Frauenkongress» zu «Feministischer Kongress»
Tätigkeitsbericht der Feministischen Kommission des SGB 2021–2025

Anhang B Feministische Kommission des SGB

Co-Präsidium

Xenia Wassihun (VPOD)	1.11.2024 – 31.08.2025
Jane Bosshard (Syndicom)	1.06.2025
Sibylle Lustenberger (SEV)	1.09.2024
Aude Spang (Unia)	4.03.2020
Patrizia Mordini (syndicom)	20.01.2018 – 31.05.2025
Lucie Waser (SEV)	20.01.2018 – 03.07.2024
Michela Bovolenta (VPOD)	16.11.2013 – 31.10.2023
Corinne Schärer (Unia)	16.11.2013 – 31.03.2020
Nani Moras (SEV)	01.04.2003 – 20.01.2018
Toya Kruppenacher (syndicom)	16.11.2013 – 31.12.2014
Christine Michel (Unia)	01.06.2007 – 16.11.2013
Christine Flitner (VPOD)	01.04.2003 – 16.11.2013
Franziska Teuscher (GBI; seit 01.01.2005: Unia)	01.04.2003 – 16.11.2013

Präsidentinnen

Ginevra Signer (SMUV; seit 01.01.2005: Unia)	01.07.2003–30.09.2007
vakant	01.12.2001 – 31.03.2003
Edith Gwerder-Gasser, (VSTTB – seit 01.01.1999: syndicom)	01.05.1997 – 30.11.2001
Michèle Jeanrenaud (SMUV) und Bettina Kurz (VPOD)	20.03.1993 – 30.04.1997
Rita Gassmann (VHTL)	01.01.1986 – 20.03.1993 †
Helga Kohler (SMUV)	01.01.1978 – 31.12.1985
<i>gleichzeitig 1. Vizepräsidentin des SGB (28.10.1978 – 15.11.1986)</i>	
Maria Zaugg-Alt (VHTL)	18.04.1970 – 31.12.1977 †
Edith Nobel-Rüefli (VHTL, Winterthur)	13.03.1959 – 18.04.1970 †

Sekretärinnen für Gleichstellung beim SGB, Sekretariat des SGB

Cyrielle Huguenot	01.01.25
Gabriella Medici (ad interim)	01.08.24 – 31.12.2024
Julia Maisenbacher	02.05.2023 – 31.07.2024
Regula Bühlmann	01.10.2015 – 17.02.2023
Christina Werder	01.01.2008 – 31.01.2015
Natalie Imboden	15.08.2002 – 31.07.2007
Ruth Dreifuss	01.11.1981 – 30.04.1990
Margrit Meier	01.05.1990 – 31.09.2001
Tätigkeitsbericht der Feministischen Kommission des SGB 2021–2025	

Anhang C Mitglieder der Feministischen Kommission des SGB

(September 2025)

Mitglieder mit Stimmrecht

NACHNAME	VORNAME	VERBAND
BARELLA	Renata	SSM (STV)
BOSSARD	Jeannine	SYNDICOM
BOVOLENTA	Michela	VPOD/SSP
CATELLANI	Claudia	UNIA
DINTER	Käthi	VPOD/SSP
DURAKI	Vanessa	UNIA
ERMATINGER	Eva	SSM
FLORES	Sarah	UNIA
GIANNETTA	Norma	PVB
GÖRING	Elisabeth	SMV (STV)
HALLER	Jocelyne	UNIA
HOURIET	Erin	UNIA
KAUFMANN	Ingrid	SYNDICOM
LIECHTI	Mirjam	KAPERS
LUSTENBERGER	Sibylle	SEV
MATTMANN	Ursula	UNIA
NOBLE	Muriel	SMV
OBIMO	Lillian	KAPERS
PFISTER	Carmen	GARANTO
PINTO	Clotilde	UNIA
PREZIOSO	Grazia	UNIA (STV)
SCHMITTER	Leena	UNIA
SCHWEIZER	Brigitte	UNIA
SINNER	Sibylle	PVB (STV)
SPANG	Aude	UNIA
VAN DOK	Rhea	UNIA
WEBER	Esther	SEV
WOLF	Hanna	PVB

Anhang D Anzahl Frauen in den SGB-Verbänden 2023/2024

Verband	2024	2023	+/- Total	+/- in %	Männer 2024	Frauen 2024	Anteil der Frauen in % To- tal
Unia	171'581	174'450	-2'869	-1,64	123'133	48'448	28,24
SEV	36'506	36'916	-410	-1,11	29'440	7'066	19,36
VPOD	31'257	32'037	-780	-2,43	13'179	18'045	57,73
syndicom	27'864	29'034	-1'170	-4,03	18'997	8'867	31,82
SIT	9'167	9'165	2	0,02	4'260	4'907	53,53
PVB	7'168	7'378	-210	-2,85	5'025	2'143	29,90
SBPV	5'226	5'691	-465	-8,17	3'455	1'771	33,89
AvenirSocial	3'907	3'785	122	3,22	1'120	2'787	71,33
Kapers	3'136	2'842	294	10,34	819	2'315	73,82
SSM	2'735	2'666	69	2,59	1'566	1'169	42,74
Garanto	2'400	2'614	-214	-8,19	2'013	387	16,13
SMPV	2'428	2'476	-48	-1,94	909	1'519	62,56
SPV	2'111	2'232	-121	-5,42	258	1'853	87,78
SMV	1'702	1'687	15	0,89	983	719	42,24
SzeneSchweiz	1'306	1'350	-44	-3,26	569	737	56,43
Nautilus	535	530	5	0,94	510	25	4,67
ESPA	288	262	26	9,92	278	10	3,47
HelvetiCa	642	652	-10	-1,53	523	119	18,54
New Wood	23	23	0	0,00	11	12	52,17
Total	309'982	315'790	-5'808	-1,84	207'048	102'899	33,20