

Tätigkeitsbericht der SGB-Frauenkommission 2018 - 2021



#Enough18, Foto: Annette Boutellier

**Zuhanden des 14. SGB-Frauenkongresses
vom 12. und 13. November 2021 in Wabern bei Bern**

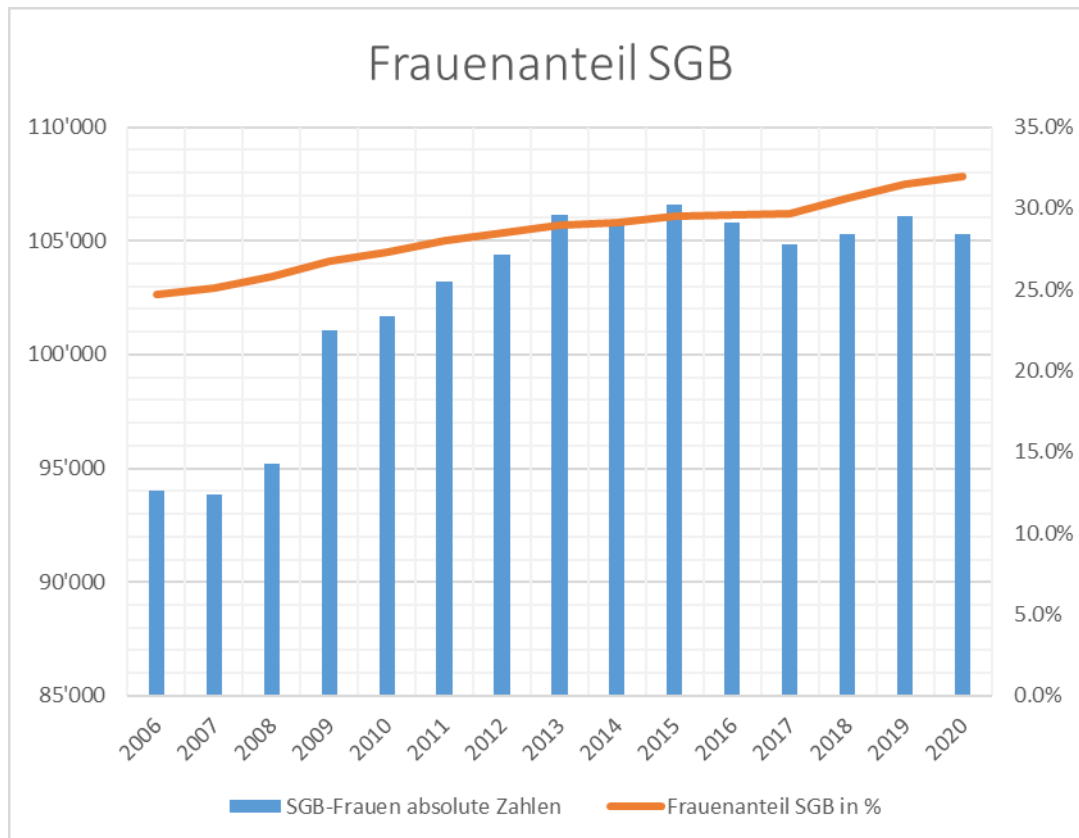
Inhaltsverzeichnis

1	Mitgliederzahlen: Steigender Frauenanteil	4
2	13. Frauenkongress 2018: «Unsere Zeit ist mehr wert“	4
	2. 1 Lebhaftes Diskussionen am Frauenkongress	4
	2. 2 Umsetzung Kongressanträge	5
3	SGB-Frauenkommission	6
4	Mobilisierungen und Frauen*streik 2019.....	9
5	Corona: Auswirkungen auf Frauen und Gewerkschaftsarbeit	11
6	Lohnleichheit: Zwei Schritte vor, einen zurück.....	13
7	Altersvorsorge: Höhere Frauenrenten statt höheres Rentenalter	15
8	Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit	17
9	Co-Präsidium	19
	Anhänge	20
A	SGB Frauenkongresse und politische Schwerpunkte	20
B	Präsidentinnen SGB-Frauenkommission.....	21
	Präsidentinnen	21
	SGB-Frauensekretärinnen, SGB-Sekretariat	21
C	Mitglieder der SGB-Frauenkommission.....	22
D	Frauen in der Mitgliedschaft der SGB-Verbände 2019/2020	23

1 Mitgliederzahlen: Steigender Frauenanteil

Ende 2020 zählte der SGB 105'312 Frauen, was einem Frauenanteil von 32 Prozent entspricht (2016: 105'828, 29.6 %). Der prozentuale Frauenanteil in den SGB-Gewerkschaften ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen. Die absolute Zahl weiblicher Mitglieder der SGB-Gewerkschaften war einigen Schwankungen unterworfen, blieb jedoch im Gegensatz zu den männlichen Mitgliedern stabil (vgl. auch Anhang D).

Diese Entwicklung spiegelt nicht nur die höhere Erwerbsquote der Frauen, sondern ist gleichzeitig Ausdruck langjährigen gewerkschaftlichen Aufbaus und dem Engagement des SGB und seiner Frauenkommission für Gleichstellungsanliegen.



2 13. Frauenkongress 2018: «Unsere Zeit ist mehr wert»

2. 1 Lebhaftes Diskussionen am Frauenkongress

Der 13. SGB-Frauenkongress fand am 19. und 20. Januar 2018 im Weltpostverein in Bern statt. 260 Delegierte und Gäste befassten sich unter dem Motto «Unsere Zeit ist mehr wert» mit Herausforderungen und Lösungsansätzen im Themenbereich Care-Arbeit, Arbeitszeit und Wert der Frauenarbeit.

Am Morgen des ersten Kongresstages führte die Soziologin Sarah Schilliger in die Welt der Care-Arbeit: Betroffene müssen sich im Spannungsfeld zwischen Markt und Familie organisieren, damit sie Care-Arbeit leisten resp. Care-Dienstleistungen in Anspruch nehmen können. Im Anschluss referierte die schwedische Gewerkschafterin Elinor Odeberg über schwedische Projekte zur Arbeitszeitverkürzung. Sie unterstrich, dass es dabei nicht um die Ermöglichung von Teilzeitpensen geht, sondern um eine kürzere Vollzeit. Als Allheilmittel versteht sie diese jedoch nicht: Es brauche zwingend Massnahmen, um die Arbeitsbedingungen und insbesondere die Löhne von Frauen zu verbessern, damit eine flächendeckende Arbeitszeitreduktion zu mehr Gleichstellung beitrage. Die Teilnehmerinnen vertieften am Nachmittag in fünf Ateliers verschiedene Aspekte des Kongressthemas.

Der erste Kongresstag ging fulminant mit einer Lohngleichheitskundgebung auf dem Theaterplatz zu Ende. Kongressbesucherinnen und weitere Frauen würdigten damit den am gleichen Tag gefällten Entscheid der Ständeratskommission, auf die Revision des Gleichstellungsgesetzes einzutreten und Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung zu beraten.

Der 13. Frauenkongress hat einerseits aufgezeigt, dass es noch viel zu tun gibt auf dem Weg zur Gleichstellung, vor allem aber, dass die Frauen bereit sind, diesen Weg mit Energie und Engagement weiterzugehen.



13. Frauenkongress 2018, Foto: Yoshiko Kusano

2. 2 Umsetzung Kongressanträge

Antrag 0: Genug mit Diskriminierung und Sexismus - Wir mobilisieren uns!

Der Antrag forderte die Organisation einer Demonstration im September 18 und die Erwägung eines Frauen*streiks. Beides kam zustande. Insbesondere der 2. nationale Frauen*streik vom 14. Juni 2019 war ein riesiger Erfolg. Die grösste politische Kundgebung seit dem Landesstreik 1918 hat über eine halbe Million Menschen mobilisiert, die friedlich demonstrierten und Versammlungen, Podien, Aktionen und Märsche organisierten. Die Schweiz stand still, viele Strassen waren ob der schier Masse blockiert.

Antrag 1: Delegierte in der SGB-Frauenkommission

Der Antrag verlangt, dass mindestens die Hälfte der Delegierten Basismitglieder sind. Vakanzen sind in der Berichtsperiode zu einem grossen Teil durch Basisfrauen besetzt worden, deren Anteil beträgt zurzeit (September 2021) 56 Prozent (15 von 27).

Antrag 2: Zukunft der Arbeit und Arbeit der Zukunft

Der Antrag verlangt, dass sich der SGB mit den Tendenzen der Digitalisierung beschäftigt und dazu eine Arbeitsgruppe gründet. Die SGB-Frauenkommission ist in der seither gegründeten SGB-Arbeitsgruppe Digitalisierung vertreten.

Antrag 4: Entschädigung (Fonds) im Fall eines Kindes mit einer langfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigung

Der Antrag verlangt, die Lücke zu schliessen, dass Eltern von erkrankten Kindern keine Sicherheit haben. Seit 2021 ist das Bundesgesetz zur Angehörigenbetreuung in Kraft, dank dem Eltern von schwer erkrankten oder verunfallten Kindern 14 Wochen bezahlten Urlaub beziehen können. Der SGB hatte sich für dieses Gesetz ausgesprochen und eine grosszügigere Lösung gefordert.

Antrag 11: SGB Schwerpunkt Pflege und Betreuung

Der SGB hat sich an der ersten Mitgliederversammlung nach dem Frauen*streik 2019 für ein verstärktes Engagement für eine Organisation der Betreuungsangebote (Kinder und pflegebedürftige Erwachsene) als Service Public ausgesprochen. Erste Erfolge sind erzielt worden bei der Kinderbetreuung: Auch dank der durch den SGB ins Leben gerufenen Koalition Kinderbetreuung hat die WBK-N eine Pa. Iv. 21.403 zur Verstetigung und Erhöhung der Bundesfinanzhilfen für die familienergänzende Kinderbetreuung eingereicht, die auch von der Schwesterkommission im Ständerat unterstützt wird. Dieses SGB-Engagement wird – neben dem Einsatz für bessere Frauenrenten und gegen die Erhöhung des Frauenrentenalters – schwerpunktmässig weitergezogen.

Antrag 12: Hürden für Frauen am Arbeitsmarkt bekämpfen

Der SGB bekämpft die Hürden für Frauen am Arbeitsplatz in erster Linie über den Schwerpunkt Betreuungsarbeit, den sich die Delegierten nach dem Frauen*streik gesetzt haben (vgl. Antrag 11)

Antrag 52: Kampagne gegen Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Der SGB war massgeblich an der Ausarbeitung und Verabschiedung der ILO-Konvention 190 an der ILO-Versammlung 2019 beteiligt. Nun fordert er nachdrücklich die Ratifizierung der Konvention durch die Schweiz.

Antrag 53: Einbezug der SGB FK in die Meinungsbildung der SGB Politik

Die Frauenkommission ist über eine Co-Präsidentin im SGB-Vorstand vertreten, weiter nimmt die SGB-Frauensekretärin mit beratender Stimme an den Kommissionssitzungen teil, holt die Anliegen der Kommission ab und bringt sie nach Möglichkeit in die SGB-Politik ein.

3 SGB-Frauenkommission

Die Kongressperiode war geprägt von den grossen Mobilisierungen am 22. September 2018 («Enough 18») und vor allem am 14. Juni 2019 (Frauen*streik) sowie von der Corona-Pandemie 2020-2021. Thematisch haben die Altersvorsorge, Lohnungleichheit, Angehörigenbetreuung, bezahlte und unbezahlte Arbeit sowie Gewalt an Frauen die vergangene Kongressperiode dominiert.

Grosse Themenvielfalt

Arbeitszeit, Vereinbarkeit sowie Care-Arbeit waren Schwerpunktthemen des 13. SGB-Frauenkongresses und begleiteten die Frauenkommission durch die gesamte Kongressperiode. Zum Thema Arbeitszeit hatte die Kommission regelmässig den zuständigen Zentralsekretär Luca Cirigliano zu Gast – wobei der Fokus wegen der politischen Aktivität mehr auf der Bekämpfung von Verschlechterungen wie der Aushöhlung des Arbeitsgesetzes lag anstatt auf der effektiven Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit. Trotzdem ist diese Forderung seit dem 13. Frauenkongress und mit der Annahme des entsprechenden Antrags durch den SGB-Kongress 2018 in den SGB-Gewerkschaften wieder vermehrt aufgenommen worden. Die Care-Arbeit ist durch den Beschluss der SGB-Delegierten vom November 2019, den Fokus der Gleichstellungsarbeit auf die Betreuungs- und Sorgearbeit zu richten, um so auch die Lohndifferenz zu bekämpfen, zu einem thematischen Schwerpunkt des SGB geworden.

Im Bereich der Altersvorsorge tauschte sich die Frauenkommission regelmässig mit der zuständigen SGB-Zentralsekretärin Gabriela Medici aus und unterstützt die Initiative für eine 13. AHV-Rente, die an der SGB-DV vom 15. November 2019 beschlossen und am 28. Mai 2021 eingereicht worden ist. Als die Ständeratskommission im Januar 2021 die Abbauvorlage AHV 21 noch weiter verschlechterte,

sammelte der SGB mit tatkräftiger Unterstützung der Frauenkommission innert weniger als zwei Wochen 314'187 Unterschriften gegen diesen Affront, die am 15. März vor der Parlamentsdebatte dem Parlament übergeben wurden.

Auch in der Bekämpfung sexualisierter Gewalt und Sexismus war die Frauenkommission aktiv: An der ILO-Konferenz in Genf wurde zeitgleich mit dem Frauen*streik unter Mitwirkung des Frauenkommissionsmitglieds Anja Dräger die ILO-Konvention 190 verabschiedet, die Gewalt an Frauen in der Arbeitswelt verhindern soll. Seither setzen sich die SGB-Frauen dafür ein, dass die Schweiz diese unterzeichnet. Co-Präsidentin Lucie Waser vertritt die Kommission im Netzwerk Istanbul-Konvention, die sich für die Umsetzung dieser Konvention einsetzt.



Frauenkommissionsmitglied Anja Dräger mit Marília Agostinho Mendes an der ILO 2019, Foto: ILO

Die Frauenkommission hatte die Revision des Gleichstellungsgesetzes, die zu mehr Lohngleichheit führen sollte, eng begleitet und war entsprechend enttäuscht, dass die gewerkschaftlichen Forderungen nach Kontrollen, Sanktionsmöglichkeiten und besserem Einbezug der Gewerkschaften nicht erfüllt wurden. Diese Enttäuschung trugen die Gewerkschaftsfrauen zuerst am Weltfrauenkampftag 8. März 2018 und verstärkt an der nationalen Demo «Enough 18» vom 22. September 2018 auf die Strasse. Letztere war mit 20'000 Teilnehmerinnen ein grosser Mobilisierungserfolg und überzeugte den SGB, dass ein Frauen*streik am 14. Juni 2019 möglich und nötig ist.

Mobilisierungskraft

Am SGB Kongress im vom 30. November und 1. Dezember 2018 hat die Kommission ein deutliches JA der Delegierten zum 2. Frauen*streik vom 14. Juni 2019 erzielt. Dass an diesem Kongress mit Pierre-Yves Maillard wiederum ein Mann als Nachfolger von Paul Rechsteiner zum SGB-Präsidenten gewählt wurde und nicht Barbara Gysi, die von der Frauenkommission empfohlen worden war, hat die SGB-Frauen zwar enttäuscht, aber nicht entmutigt. Bereits in seinem ersten Präsidentschaftsjahr 2019 hat der neue SGB-Präsident die SGB Frauenkommission zu einem freundlichen und konstruktiven Austausch besucht.

Die Vorbereitungen für den Frauen*streik haben die Kommissionsarbeit in der ersten Hälfte 2019 geprägt. Das breite Engagement zahlreicher Gewerkschaftsfrauen und solidarischer Männer hat sich auszubezahlt. Schweizweit ist nun wieder eine starke feministische Bewegung entstanden. Die engagierten Kolleginnen haben unermüdlich Brücken gebaut zwischen den feministischen Aktivistinnen und der Gewerkschaftsbewegung. Der gewerkschaftliche Streikslogan «Lohn. Zeit. Respekt» ist von den Medien breit aufgenommen worden und hat sich in Variationen bis heute erhalten. Der

Frauen*streik 2019 gilt mit über 500'000 Teilnehmende als die grösste politische Mobilisierung der Schweizer Geschichte seit dem Landesstreik.

Im Krisenmodus

2020 hat die COVID-Krise den Elan der Frauen 2020 abrupt gebremst. Systemrelevante Berufe im Detailhandel, der Pflege, Reinigung und Betreuung, die zu einem grossen Teil von Frauen ausgeübt werden, standen plötzlich im Fokus der Aufmerksamkeit. Leider hat sich diese Aufmerksamkeit in Applaus erschöpft, statt zu besseren Löhnen und Arbeitsbedingungen zu führen. Auch zu Hause nahm die Doppelbelastung von Frauen zu, die während der Arbeit im Homeoffice plötzlich noch ihre Kinder betreuen oder sie beim Fernunterricht unterstützen mussten. Die SGB-Frauenkommission verfolgte und analysierte die politischen Massnahmen zur Bewältigung der Krise genau, machte auf gleichstellungsspezifische Lücken aufmerksam und unterstützte den SGB-Einsatz für Verbesserungen.

Trotz den erschwerten Bedingungen führte die Frauenkommission ihren Einsatz für die Gleichstellungsarbeit in den Gewerkschaften fort, auch wenn viele Sitzungen nun online stattfinden musste. Zum einjährigen Jubiläum des Frauen*streiks organisierte der SGB online eine violette Woche vor dem 14. Juni, während der Kolleginnen in Filmporträts aus ihren Arbeitserfahrungen während dem ersten Lockdown berichteten. Am 14. Juni selber trotzten die Frauen der Pandemie an dezentralen kreativen Aktionen und Kundgebungen, die dank Schutzkonzepten sicher durchgeführt werden konnten. Auch später im Jahr 2020 fanden kleine feministische Aktionen zu politisch aktuellen Themen statt. Leider konnten aber nicht alle Mobilisierungen nach Plan stattfinden, so z.B. der Klimastreik oder die SGB-Herbstdemo.

Auch das Jahr 2021 hat im Krisenmodus begonnen. So waren am 8. März keine physischen Mobilisierungen möglich, dafür hat der SGB bei Movendo eine feministische Online-Kurswoche in Auftrag gegeben, die ab dem 8. März durchgeführt wurde. Auch die feministischen Netzwerke aus dem Frauenstreik 2019 sind aktiv geblieben und haben sich im Onlinemodus bewährt. Frauenkommissionspräsidentin Michela Bovolenta und Frauenkommissionsmitglied Aude Spang sind aktiv in der nationalen Frauen*streikkoordination, und auch weitere Mitglieder der Frauenkommission nehmen regelmässig an Assises, Versammlungen und Sitzungen teil, um die feministische Agenda mitzugestalten. Und schon am 14. Juni 2021 waren schweizweit wieder 100'000 Frauen auf den Strassen und haben ihren Forderungen nach Gleichstellung, insbesondere bei den Renten, Nachdruck verliehen.

4 Mobilisierungen und Frauen*streik 2019

Die Entstehung des Frauen*streiks

Die Idee eines neuen Frauenstreiks wurde auf dem SGB-Frauenkongress vom 18. und 19. Januar 2018 lanciert. Diese Entscheidung war Teil einer Mobilisierungsstrategie, um dem politischen Stillstand bei der Gleichstellung in Bezug auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenzutreten. Die Frauenkommission hatte sich intensiv für die Förderung der Lohngleichheit (Lohnverhandlungen, Engagement Lohngleichheit ELEM) und eine gute Revision des Gleichstellungsgesetzes eingesetzt. Das enttäuschende Ergebnis hat den Kongress davon überzeugt, für den 22. September 2018 zu einer nationalen Kundgebung für Gleichstellung aufzurufen und anschliessend einen neuen Frauenstreik nach dem Vorbild des historischen Streiks vom 14. Juni 1991 zu organisieren, der sich aber auch am internationalen Wiederaufleben der Frauenbewegung auf der ganzen Welt und den Hashtags *#niunamenos*, *#metoo* oder *#balancetonporc* orientiert. Unvergessen bleibt der Enthusiasmus, mit dem die Delegierten diese Strategie einstimmig angenommen haben: Die Unterstützung der Frauen für die Idee eines feministischen Streiks war derart gross, dass sie alle unsere Erwartungen übertroffen hat.



Foto: Anja Wurm/Freshfocus

Im Frühjahr 2018 intensivierten sich die Diskussionen vor allem in der Westschweiz: Gewerkschafterinnen ergriffen die Initiative und aktivierten ihre Kontakte sowohl in den Gewerkschaften als auch in dem, was vom feministischen Netzwerk übriggeblieben ist. Sie organisierten die Westschweizer Versammlung «Vers une grève féministe?», die am 2. Juni 2018 in Lausanne stattfand und mehr als 150 Frauen und LGBTIQ+-Menschen zusammenbrachte. Am 8. September fanden auch in der Deutschschweiz und im Tessin solche Treffen statt. In der französischsprachigen Schweiz bildeten sich in allen Kantonen Kollektive, und eine Arbeitsgruppe erarbeitete einen Entwurf für ein Manifest, der dann in allen Kollektiven diskutiert wurde. Das Manifest enthält 19 Forderungen und diente als Grundlage für den nationalen Aufruf zum feministischen Frauen*streik, der am 10. März 2019 an der Nationalen Frauen*streik-Zusammenkunft in Biel lanciert wurde, an der 500 Aktivistinnen teilnahmen. Es waren die Gewerkschaftsaktivistinnen, die erklärten, wie man einen feministischen Streik durchführt, und die den Anstoss zur Organisation des Tages gaben.

Auf Ebene des SGB war die Mobilisierung für die nationale Demonstration vom 22. September unter dem Motto «Enough 18» in vollem Gange, ein breites Bündnis von Frauenorganisationen traf sich, Sonderzüge wurden organisiert und eine intensive Kommunikation fand statt. Die Kundgebung war ein grosser Erfolg: Mehr als 20'000 Menschen füllten die Berner Strassen und den Bundesplatz, um

Lohnungleichheit zu fordern. Während der Demonstration streuten die Frauen*streik-Kollektive ein vier-sprachiges nationales Flugblatt und riefen in einer Rede zum Streik auf. Die Mobilisierung hatte be-gonnen!

Die Rolle der Gewerkschaften

Gewerkschafterinnen spielten nicht nur eine führende Rolle bei der Lancierung der Idee eines Frauenstreiks, sondern auch bei deren Verbreitung und der Or-ganisation des Streiks im ganzen Land. Die VPOD-Frauen, die ihre Frauen-Ver-bandskonferenz ganz der Streikvorberei-tung widmeten, traten anlässlich der Hun-dertjahrfeier des Generalstreiks 1918, die am 10. November 2018 in Olten statt-fand, auf den Plan, um für den Streik vom 14. Juni 2019 zu werben.

Am 30. November und 1. Dezember fand der SGB-Kongress statt. Die Frauenkom-mission war mit ihrem Vorschlag für den Frauenstreik und ihrer Unterstützung der Kandidatur von Barbara Gysi fürs SGB-Präsidium sehr präsent. Trotz der Wahl des männlichen Kandidaten konnte die Frauenkommission die Delegierten da-von zu überzeugen, den Frauenstreik zu unterstützen.

Die Entscheidung des Kongresses, wenn auch nicht ganz zufriedenstellend für die Aktivistinnen, die sich mehr Mittel und Unterstützung erhofft hatten, ermöglichte dennoch, einen Gang höher zu schalten:

Im SGB-Sekretariat wurde ab Januar und für sechs Monate eine 80-Prozent-Stelle geschaffen. Anne Fritz wurde angestellt, um die Bewegung zu koordinieren und Regula Bühlmann zu unterstützen. Dar-über hinaus wurde ein strategischer Ausschuss zur Förderung des Streiks am Arbeitsplatz eingerich-tet. Der Strategieausschuss wurde von Vania Alleva, SGB-Vizepräsidentin und Unia-Präsidentin, gelei-tet und umfasste die Präsidentinnen oder Vizepräsidentinnen der Verbände VPOD, SEV und syndicom sowie das Co-Präsidium der SGB-Frauenkommission und das SGB-Streiksekretariat. Dieser Aus-schuss spielte eine wichtige Rolle und verlieh dem Frauenstreik de facto und de jure Legitimität, be-trachtet die Bundesverfassung doch einen Streik als legal, wenn er von einer Gewerkschaft unterstützt wird.

Die violette Welle

Die Mobilisierung am 14. Juni 2019 war immens und übertraf alles, was wir uns hatten vorstellen können. Bereits um Mitternacht fanden in einigen Städten Aktionen statt, zu denen sich schon Tau-sende von Menschen mobilisierten. Ab dem Morgen des 14. Juni war der Frauen*streik überall: auf den Strassen, in den Bildungseinrichtungen, in den Stadtvierteln, an den Arbeitsplätzen. Die lila Welle wächst von Stunde zu Stunde: Um 15.24 Uhr, dem symbolischen Zeitpunkt, ab dem die Arbeiterinnen aufgrund der Lohnungleichheit nicht mehr bezahlt werden, sind die Plätze überfüllt, und am Ende des Nachmittags bringen die Grossdemonstrationen mehr als 500'000 Menschen auf die Strasse: Noch nie hat die Schweiz eine derart massive Mobilisierung erlebt, so massiv, dass es zu diesem Zeitpunkt schwierig ist, die Zahl der Teilnehmenden zu schätzen. Aber schon am selben Tag wussten wir, dass



Biel, 14. Juni 2019 ; Foto : Sabine Buri/Freshfocus

dieser feministische Frauen*streik, der aus einem SGB-Frauenkongress hervorging, für immer in die Geschichte der Schweizer Gewerkschafts- und Frauenbewegung eingehen würde.

Forderungen und weiteres Vorgehen

Die SGB-Frauen haben sich dem Bieler Appell angeschlossen, entwickelten aber auch eigene Forderungen unter dem Slogan «Lohn. Zeit. Respekt!». Die Ungleichheiten sind klar und eindeutig: Arbeitnehmerinnen haben einen doppelten Arbeitstag, weil sie zusätzlich zu ihrer bezahlten Arbeit 70 Prozent der Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit unentgeltlich leisten. Sie haben weniger Zeit, verdienen weniger und haben am Ende ihres Arbeitslebens geringere Renten. Es fehlt an Kinderbetreuungseinrichtungen und Unterstützung bei der Betreuung Angehöriger. Darüber hinaus leiden Arbeitnehmerinnen unter sexistischer Gewalt am Arbeitsplatz, zu Hause und auf der Strasse. Diese Forderungen sind auch heute noch gültig, und die Frauenkommission hat die Frage der Kinderbetreuung und der Unterstützung für pflegende Angehörige zu einer Priorität gemacht.

Der Streik vom 14. Juni 2019 rückte die Themen Ungleichheit, Diskriminierung und sexistische Gewalt in den Vordergrund. Er eröffnete einen Raum, um diese Themen in die öffentliche und politische Debatte einzubringen und trug massiv zu einem breiten feministischen Bewusstsein in der Gesellschaft bei. Dieser historische Frauen*streik hat jedoch nichts an den Machtverhältnissen geändert: Gemäss den neuesten verfügbaren Daten hat sich das Lohngefälle zwischen 2014 und 2018 vergrössert, die Rechte und die Arbeitgeber wollen die Frauen zwingen, bis 65 zu arbeiten, und bei der Revision des Sexualstrafrechts scheint das Parlament nicht bereit zu sein, das Prinzip der Einwilligung im Gesetz zu verankern. Femizide finden fortwährend statt und häufen sich dramatisch. Deshalb haben wir nach dem 14. Juni 2019 unseren Kampf fortgesetzt, auf andere Weise vor allem wegen der Gesundheitsmassnahmen, die uns durch die Pandemie auferlegt wurden. Aber mit der gleichen Entschlossenheit, nicht aufzugeben. Und zwei Jahre nach dem Frauen*streik, am 14. Juni 2021, fanden wieder an die 100'000 auf die Strasse, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen.

5 Corona: Auswirkungen auf Frauen und Gewerkschaftsarbeit

Die Arbeit der Frauen ist unverzichtbar

Im März 2020 stand die Welt still. Doch als die Covid-19-Gesundheitskrise eintrat und der Bundesrat den landesweiten Lockdown beschloss, konnten Tausende von Menschen nicht zu Hause bleiben und mussten die Angst vor einer Ansteckung hinnehmen: Es handelte sich dabei um Arbeitnehmer, vor allem aber um Arbeitnehmerinnen in «systemrelevanten» Sektoren, denn – wie Gewerkschaften und feministische Bewegungen seit langem argumentieren – es gibt Arbeitsplätze, ohne die eine Gesellschaft nicht funktionieren kann, und diese Arbeitsplätze sind meist von Frauen besetzt, von denen ein grosser Teil keinen Schweizer Pass hat: in Krankenhäusern, Heimen, Sozial- und Kinderbetreuungsdiensten, im Einzelhandel oder in der Reinigung. Diese Arbeiterinnen haben selbst in den restriktivsten Phasen des Lockdowns an vorderster Front die Stellung gehalten, und das überall auf der Welt. Infolgedessen hat sich der Blick auf die Arbeit der Frauen verändert. Sie wurde als «unverzichtbar» anerkannt und man wurde sich ihrer systemischen Bedeutung und der mangelnden Wertschätzung ihrer Arbeit bewusst. Diejenigen, deren Arbeit immer unsichtbar gewesen war, wurden sichtbar und am Abend applaudierte die Gesellschaft ihren «Heldinnen».

Dem Dank folgten jedoch keine konkreten Massnahmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen oder der Entlohnung dieser Arbeitnehmerinnen. Im Gegenteil, die Arbeit der Gewerkschaften wurde durch den fehlenden Zugang zu den Arbeitsplätzen, an denen ihre Präsenz am dringendsten nötig gewesen wäre, stark behindert. In den Krankenhäusern wurde während der ersten Welle sogar das Arbeitsgesetz ausgesetzt, wodurch die Arbeitsbedingungen des Gesundheitspersonals angegriffen wurden, das sich mit einer globalen Gesundheitskrise konfrontiert sah. Das mit Covid19 befasste Gesundheitspersonal hat sich damit arrangiert, auf Kosten seiner eigenen Gesundheit und manchmal bis zur Erschöpfung. In einem Bereich, in dem Personalmangel, niedrige Gehälter und Arbeitsbedingungen bereits vor Covid19 kritisch waren, brachte die Pandemie das Gesundheitssystem an den Rand des

Abgrunds. Dies war insbesondere der Fall, als im November 2020 die Plätze auf den Intensivstationen fast erschöpft waren, aber auch in den Pflegeheimen, wo es vor allem während der ersten Welle an allem mangelte, auch an Masken und Schutzkitteln. Ob in der Akutversorgung, in der Langzeitpflege oder in anderen Pflegeeinrichtungen – die Arbeit während der Krise war extrem hart, und das Personal wuchs über sich hinaus, um die Patient*innen zu versorgen. Die Gewerkschaften mussten jedoch selbst für die Auszahlung einer Corona-Prämie kämpfen, die noch längst nicht überall und allen gewährt worden ist.

Homeoffice und Care-Arbeit vereinbaren

Die Pandemie hat auch die unbezahlte *Care*-Arbeit erschwert, die andere Seite der Medaille, nämlich eine wesentliche Arbeit, die hauptsächlich von Frauen geleistet wird und der die Gesellschaft wenig Wert beimisst. Die Schliessung von Schulen und die Verschärfung der Ungleichheiten beim Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung gingen somit zu Lasten der Frauen und führten Frauen in «systemrelevanten» Berufen in eine doppelte Krisensituation. Mütter, die das «Privileg» des Homeoffice hatten, wurden mit dem geringen Wert konfrontiert, welcher der Familienbetreuung beigemessen wird. Da die Grosseltern nicht zur Verfügung standen, mussten viele Eltern ihre Erwerbstätigkeit mit der Kinderbetreuung kombinieren oder sich um die Kranken kümmern, die zu Hause blieben. Schliesslich ging der Lockdown mit einer Zunahme der sexistischen Gewalt einher, wurden doch Frauen und LGBTQ+-Opfer zusammen mit ihren potenziellen Peinigern eingesperrt.

Die Feministinnen reagierten schnell auf diese Situation. Am 1. Mai 2020 präsentierte der Westschweizer feministische Streik seine Forderungen für einen feministischen Ausweg aus der Krise, der das Leben vor den Profit stellt und die *Care*-Arbeit in den Mittelpunkt rückt. Die SGB-Frauen regten eine Koalition an, um Druck auf den Bundesrat auszuüben, damit dieser finanzielle Unterstützung für den Kinderbetreuungsbereich gewährt. Die Gewerkschaften setzten sich auch für Entschädigungen aus der EO für Personen ein, die nicht arbeiten können, weil sie ihre Kinder betreuen müssen und für die Anerkennung von Schwangeren als besonders verletzte Personen. Im Frühjahr folgte ein Appell an den Bundesrat, der von zahlreichen politischen Organisationen zur Verteidigung der Gleichstellung unterzeichnet wurde. Wie üblich waren die Frauen nicht Thema in der Politik.

Eine internationale Realität

Nach einem feministischen Aufschwung im Jahr 2019 und einer hohen Sichtbarkeit von Frauen in der Gesellschaft war das Jahr 2020 eine ernüchternde Rückkehr zur männlichen Norm. Frauen waren stark unterrepräsentiert bei der Bewältigung der Krise durch Männer für Männer. Von einer grossen Mehrheit männlicher «Experten», die sich zur Situation äusserten, wurde wie immer der wirtschaftliche Aufschwung in den Mittelpunkt der politischen Agenda gestellt, wobei die spezifischen Bedürfnisse von Frauen und diskriminierten Gruppen ausser Acht gelassen wurden.

Diese Realität machte nicht an unseren Grenzen halt. Im internationalen Vergleich erschien die Schweiz gar privilegiert. In der Schweiz konnten die Gewerkschaften die Ausweitung der Kurzarbeitsentschädigung bei prekären Arbeitsverhältnissen auf 100 Prozent des Lohns erreichen, während diese Art von Instrumenten, von denen vor allem Frauen profitieren, im Ausland kaum anzutreffen war. Aber die Präsenz von Gewerkschaften macht einen Unterschied: In Heimen, in denen Frauen gewerkschaftlich organisiert sind, waren die Auswirkungen der Pandemie auf die Patient*innen geringer, die Sterblichkeitsrate war dort beispielsweise in New York um 30 Prozent niedriger, weil das Personal besser geschützt war. Der gewerkschaftliche Kampf zeigt somit seinen Nutzen für die gesamte Gesellschaft: Die Gewerkschaften retten buchstäblich Leben, unter anderem das der Beschäftigten im Gesundheitswesen und der Patient*innen.

Überall auf der Welt stehen Frauen an vorderster Front, gleichzeitig sind sie im Allgemeinen auf dem Arbeitsmarkt unsicherer und sozial weniger abgesichert. Wirtschaftskrisen wirken sich immer besonders stark auf Frauen aus, vor allem auf Migrantinnen, und noch mehr auf diejenigen, die in der informellen Wirtschaft arbeiten, z. B. in der privaten Kinder- und Altenbetreuung, im Haushalt oder in der Sexarbeit. Dies stellt eine starke wirtschaftliche und strukturelle Gewalt dar. Und das zeigt sich auch in der Schweiz: In den Warteschlangen für die kostenlosen Lebensmittelsäcke, die es schon vor der

Krise gab, die aber jetzt noch notwendiger geworden sind, stehen vor allem Migrantinnen an. Wir sind mehr denn je überall mit den gleichen Ungerechtigkeiten konfrontiert.

6 Lohnungleichheit: Zwei Schritte vor, einen zurück



Aktion am 13. Frauenkongress 2018, Foto: Yoshiko Kusano

Mobilisierung als Antwort auf Lohnlücke

Die Lohnungleichheit ist immer noch ein Kernthema der Gewerkschaftsarbeit. Dass der Handlungsbedarf in Sachen Lohnungleichheit immer noch gross ist, zeigt auch das alarmierende Ergebnis der neusten Analyse des Bundesamts für Statistik BFS zur Lohnungleichheit: zwischen 2014 und 2018 hat die Differenz nicht ab-, sondern zugenommen! 2018 verdienten Frauen in der Gesamtwirtschaft (privater und öffentlicher Sektor) 19 Prozent weniger als Männer (2016: 18,3%; 2014: 18,1%). Im privaten Sektor betrug die Differenz gar 19,6%, mit grossen Unterschieden in den Branchen: im Gastgewerbe 8,1%, im Detailhandel 17,7%, in der Maschinenindustrie 21,7% oder im Kredit- und Versicherungsgewerbe 33,4%. Dieser Unterschied ist teilweise auf Faktoren wie das Bildungsniveau, die Anzahl Dienstjahre oder die Ausübung einer Führungsfunktion zurückzuführen. Doch für 45% des Unterschieds gibt es keinen objektiven Grund – es handelt sich dabei schlicht um Lohndiskriminierung. Diese betrug im Jahr 2018 8,6%.

Um neue Zielgruppen auf die Problematik aufmerksam zu machen und die Botschaft «Lohnungleichheit ist auch dein Bier» bis an die Stammtische zu tragen, lancierte der SGB 2018 ein eigens gebrautes Bier. Dieses kam auch an der nationalen Kundgebung für Lohnungleichheit «Enough 18» zum Einsatz, an der auf dem Bundesplatz 20'000 Teilnehmende ein starkes Zeichen an Politik und Wirtschaft und die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern einforderten. Auch am Frauen*streik vom 14. Juni 2019 gehörte die Lohnungleichheit wiederum zu den Kernforderungen wie auch schon am Frauenstreik 1991.

Revidiertes Gleichstellungsgesetz

Am 1. Juli 2020 trat das revidierte Gleichstellungsgesetz in Kraft: Neu mussten Unternehmen mit mindestens 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihre Löhne bis Juni 2021 auf Diskriminierung analysieren, bei Feststellung einer Diskriminierung müssen sie die Analyse nach vier Jahren wiederholen. Leider ist das Gesetz während der Beratungen im Bundesrat und im Parlament massiv abgeschwächt

worden: So sind weder Kontrollen durch den Bund noch Sanktionen vorgesehen. Auch der Einbezug der Gewerkschaften ist nicht vorgegeben, sondern nur eine Option. Die Alternative, die leider von der Mehrheit der Unternehmen bevorzugt wird, ist die formelle Überprüfung der Analyse durch eine Revisionsstelle. Diese muss bis Juni 2022 geschehen, das Resultat muss bis Juni 2023 den Mitarbeitenden sowie im Jahresbericht von börsenkotierten Unternehmen kommuniziert werden.

Obwohl die Unternehmen nicht zum Einbezug der Sozialpartner verpflichtet sind, engagiert sich der SGB im Projekt ELEP, das sozialpartnerschaftliche Lohnanalysen promotet und begleitet, und die SGB-Verbände setzen sich in ihren Branchen für den Einbezug der Arbeitnehmendenvertretung bei den Analysen ein. Der SGB bietet seit Frühling 2020 mit Movendo Kurse zu den Lohnungleichheitsanalysen an, um die Vertrauensleute und Gewerkschaftssekretär*innen für die sozialpartnerschaftliche Begleitung der Lohnanalysen fit zu machen. Bisher wurden mehrere gut besuchte Kurse auf Deutsch und Französisch durchgeführt, pandemiebedingt mehrheitlich als Webinare. Das Angebot wurde inzwischen fix ins Movendo-Programm aufgenommen.

Doch neben der Lohndiskriminierung, die durch das revidierte Gleichstellungsgesetz bekämpft werden soll, ist auch die sogenannt erklärte Differenz zwischen den Männer- und Frauenlöhnen besorgniserregend. Diese hängen mit der unbezahlten Arbeit zusammen, für die viele Frauen hauptverantwortlich sind. Sie verzichten deswegen auf Karriereschritte und Erwerbseinkommen. Doch auch die tiefen Löhne in Berufen, die mehr Frauen ausüben, trage dazu bei, dass Frauen im Schnitt massiv weniger verdienen als Männer. Der SGB bekämpft deshalb Diskriminierungen im Erwerbsleben, setzt sich für Mindestlöhne und bessere Frauenlöhne ein und fordert eine solidarische Organisation der Care-Arbeit, damit bezahlte und unbezahlte Arbeit fair auf die Geschlechter verteilt wird.



#Enough 18, Foto: Johannes Wartenweiler

7 Altersvorsorge: Höhere Frauenrenten statt höheres Rentenalter

Reformprojekte und Initiative für eine 13. AHV-Rente

Die Altersvorsorge war eines der zentralen Themen der Kongressperiode 2018 - 2021: Nach der Ablehnung der Vorlage Altersvorsorge 2020, die eine Erhöhung des Frauenrentenalters mit sich gebracht hätte im September 2017 haben sich die SGB-Frauen an ihrem Kongress vom 19.- 20. Januar 2018 mit der Resolution «Die AHV muss ausgebaut werden, ohne das Rentenalter zu erhöhen» einmal mehr für eine Stärkung der AHV ohne Rentenaltererhöhung ausgesprochen.

Eine solche Stärkung der AHV sieht die Initiative für eine 13. AHV-Rente vor, die die SGB-Delegierten am 15. November 2019 beschlossen haben. Ein Rentenzuschlag soll die AHV-Renten erhöhen und so die Rentensituation von Geringverdienenden, insbesondere von Frauen, verbessern. Trotz der Covid-bedingten Einschränkungen beim Sammeln, konnten die Unterschriften für die Initiative fristgerecht im Frühling 2021 eingereicht werden.

Kurz vor dem Frauen*streik 2019 hat die Schweizer Stimmbevölkerung die Vorlage zur Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF) angenommen. Obwohl die Vorlage heikle Steuerprivilegien mit sich brachte, bestand zumindest die Hoffnung, dass durch die damit einhergehende Zusatzfinanzierung der AHV die Erhöhung des Frauenrentenalters vorerst vom Tisch wäre. Doch diese Hoffnung wurde rasch enttäuscht: Nachdem sich Hunderttausende Frauen am Frauen*streik vom 14. Juni 2019 auch gegen die Erhöhung des Frauenrentenalters wehrten, verabschiedet der Bundesrat am 3. Juli eine Vorlage, die genau eine solche wieder vorsah – ein Schlag ins Gesicht aller Frauen, die wegen der Übernahme des Löwenanteils an unbezahlter Arbeit mit viel zu tiefen Renten kaum über die Runde kommen und nun auch noch länger berufstätig bleiben sollen. Daran ändern auch die viel zu mageren Übergangsmassnahmen nichts, die der Bundesrat für eine enge Übergangsgeneration in Aussicht gestellt hat.

Engagement für bessere Frauenrenten und gegen die Erhöhung des Frauenrentenalters

Die SGB-Frauen haben seither ihren Einsatz für höhere Frauenrenten ohne Erhöhung des Frauenrentenalters noch intensiviert: In der SGB-Frauenkommission war regelmässig Gabriela Medici, die zuständige Zentralsekretärin, zu Gast und informierte über die Entwicklung. In den Frauennetzwerken der Gewerkschaften, aber auch in den Frauen*streikkomitees, diskutieren die Gewerkschaftsfrauen die Defizite des Schweizer Vorsorgesystems und Lösungsansätze, um diese zu beheben. Und sie mobilisieren für Verbesserungen und gegen Verschlechterungen wie die Erhöhung des Rentenalters.

Dass dies bitter nötig ist, hat sich in der parlamentarischen Debatte zur AHV-Reform, die inzwischen den Namen AHV 21 trägt, brutal gezeigt: Der Ständerat hat in der Frühlingssession an der Erhöhung des Frauenrentenalters festgehalten, die sogenannte «Kompensationsmassnahmen» für die Übergangsgeneration des Bundesrates aber noch einmal deutlich verkleinert. Alles in allem ist diese Vorlage so nichts als ein krasser Rentenabbau für die Frauen, auf deren Rücken einmal mehr die AHV gesundsaniert werden soll.

Einen vom SGB gestarteten Appell gegen diese Abbauvorlage haben innert weniger Tage mehr als 300'000 Menschen unterzeichnet – ein deutliches Zeichen, dass die Frauen nicht bereit sind, die Finanzierung der AHV mit einem Rentenabbau zu bezahlen. Die Unterschriften wurden am 15. März dem Ständerat überreicht – wegen der Covid-Schutzmassnahmen mit nur 50 anwesenden Frauen, aber nichtsdestotrotz mit grosser Medienresonanz. Für die SGB-Frauenkommission hat Co-Präsidentin Michela Bovolenta deutliche Worte an die Mitglieder des Ständerats gerichtet. Obwohl diese an ihren Abbauideen festhielten, wissen sie nun, dass sich die Frauen mit aller Kraft dagegen stemmen werden.



Frauenrentenappell März 2021, Foto: Yoshiko Kusano

Verbesserungen im BVG

Da nach der gescheiterten Vorlage «Altersvorsorge 2020» die Revisionen der ersten und zweiten Säule wieder getrennt vorgesehen sind, ist zurzeit auch eine Vorlage zur Reform des BVG unter dem Namen BVG 21 in der politischen Beratung. Diese Vorlage ist ein Kompromiss von Arbeitgeberverband, Travail.Suisse und SGB: Zwar soll der Umwandlungssatz von 6.8 auf 6 Prozent reduziert werden, doch da der Erhalt der Rentenhöhe ein gemeinsames Ziel ist, das auch in der Vernehmlassung zur Vorlage bekräftigt wurde, sind Kompensationsmechanismen vorgesehen, die einer kleinen Revolution im BVG gleichkommen. So soll ein solidarisch finanzierter Rentenzuschlag die Leistung erhalten und Versorgungslücken schliessen. Auch ist eine Halbierung des Koordinationsabzugs geplant, so dass auch Arbeitnehmende mit tiefem Einkommen oder Erwerbsspensum, insbesondere Frauen, einen grösseren Teil ihres Lohns im BVG versichert haben. Die SGB-Frauenkommission hat die Vorlage kontrovers diskutiert: Positiv gewertet hat sie den solidarischen Rentenzuschlag, der dem AHV-System entnommen ist, und die höhere Absicherung der Frauenlöhne im BVG, doch die Reduktion des Umwandlungssatzes sowie die Mehrbelastung tieferer Löhne sorgten auch für kritische Voten. Die SGB-Frauenkommission konzentriert deshalb ihre Kräfte auf die Stärkung der AHV ohne Erhöhung des Frauenrentenalters, ohne jedoch die Vorlage zum BVG 21 zu bekämpfen. Sie verfolgt jedoch das Projekt, das noch nicht im Parlament erörtert wurde, aber von einem Teil der rechten und der Wirtschaftsverbänden stark kritisiert wird, weil sie kein Element der Solidarität in der zweiten Säule wollen.

Während der Kongressperiode ist auch das vom SGB geleiteten Frauenbündnis AHV reaktiviert worden, das neu unter dem Namen Frauenbündnis Altersvorsorge aktiv ist. Mehrmals hat es sich per Schreiben an die Parlamentsmitglieder für Verbesserungen der Frauenrenten eingesetzt. Allerdings sind sich die Bündnismitglieder bezüglich Erhöhung des Frauenrentenalters weniger einig als auch schon und kann deshalb hierzu keine klare Position beziehen. Die Arbeit des Bündnisses ist deshalb zurzeit auf gegenseitige Information und Austausch sowie Position für bessere Frauenrenten begrenzt.

8 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit

Der 13. SGB-Frauenkongress hat 2018 unter dem Motto „Unsere Zeit ist mehr wert!“ einen Fokus auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit gelegt. Ein gutes Jahr später haben die SGB-Frauen die daraus abgeleiteten Forderungen nach besseren Rahmenbedingungen für Care-Arbeit am Frauen*streik bekräftigt. Die Corona-Pandemie hat 2020 all den Frauen und auch Männern, die versuchen Erwerbs- und Familienarbeit unter einen Hut zu bringen, zusätzliche Steine in den Weg gelegt: Auch denjenigen, die Homeoffice als Schlüssel zur Vereinbarkeit anpreisen, wurde rasch klar, dass die Betreuung von Kindern oder deren Unterstützung beim Fernunterricht die gleichzeitige Erledigung von Büroarbeit kaum zulässt.

Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit

Die Forderung des 13. SGB-Frauenkongresses nach einer Verkürzung der Normarbeitszeit bei einem Vollzeitpensum ohne Lohneinbussen ist als Antrag vom SGB-Kongress im Dezember 2018 angenommen worden. In der Kongressperiode war der zuständige SGB-Sekretär Luca Cirigliano wiederholt bei der Frauenkommission zu Gast und hat über die politische Aktualität informiert. Obwohl bei der politischen Arbeit des SGB zurzeit die – bisher erfolgreiche – Abwehr gegen die von Arbeitgeberseite gewünschte Verlängerung, Flexibilisierung und Entgrenzung der Erwerbsarbeitszeit im Zentrum steht, gewinnt auch die Forderung nach einer generellen Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit innerhalb und ausserhalb der Gewerkschaften zunehmend an Boden, denn eine solche ist nötig, damit die unbezahlte Arbeit fairer zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden kann. Auch aktivistische Bewegungen wie die Frauen*streikkollektive und die Klimajugend haben sich die Forderung auf die Fahnen geschrieben.

Betreuungs- und Sorgearbeit im Fokus der Gewerkschaftsarbeit

Im Anschluss an den Frauen*streik hat die SGB-Delegiertenversammlung vom 15. November 2018 beschlossen, die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Betreuungsarbeit ins Zentrum seiner gleichstellungspolitischen Bemühungen zu nehmen: Denn die Betreuungsangebote, resp. deren gesellschaftliche Organisation, ist ein Schlüssel zu mehr Gleichstellung, insbesondere Lohn- und Einkommensgleichheit. Betreuungsplätze für Kinder und erwachsene Pflegebedürftige entlasten insbesondere Frauen von der Care-Verantwortung, so dass sie ein existenzsicherndes Einkommen erzielen können.

Die Forderung der SGB-Frauenkommission, dass bezahlte Care-Arbeit als Teil des Service Public verstanden wird und unter guten Arbeitsbedingungen, in guter Qualität und bezahlbar allen zur Verfügung steht. Die Gewerkschaften müssen Spar- und Abbaumassnahmen in diesem Bereich bekämpfen und sich für eine ausreichende Finanzierung durch die öffentliche Hand einsetzen, damit nicht mehr die Familien einen Löwenanteil der Kosten tragen und das Betreuungspersonal als Folge der unsäglichen Sparlogik unter schlechten Arbeitsbedingungen und Löhnen leidet.

Krise und politische Fortschritte

Rückenwind bekam das Anliegen der SGB-Frauen 2020 ausgerechnet in der ersten Corona-Welle: Obwohl die Kinderbetreuungsinstitutionen vom Bundesrat plötzlich als systemrelevant erkannt und zur Öffnung verpflichtet wurden, blieb die Finanzierung des Krisenbetriebs lange ungeregelt. Es drohten Konkurse und Kita-Schliessungen, die das Resultat langer Aufbauarbeit zunichtegemacht und die Gleichstellung um Jahre zurückgeworfen hätte. Der SGB hat mit der rasch ins Leben gerufenen Koalition Kinderbetreuung mit über 40 Mitgliedsorganisationen erfolgreich darauf hingewirkt, dass der Bund auch die privaten Kinderbetreuungsinstitutionen finanziell unterstützt.

2021 hat auch die nationale Politik das Thema familienergänzende Kinderbetreuung aufgenommen und weiterentwickelt: Die Forderung des SGB nach einer Erhöhung und Verstetigung der Bundesbeiträge hat in die Parlamentarische Initiative 21.403 «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung» der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats Eingang gefunden, so dass hierzu nun ein Erlass ausgearbeitet wird. Auch hier bringt sich der SGB ein, um die

Finanzhilfen an Kriterien bezüglich Höhe der Elternbeiträge, Arbeitsbedingungen und Betreuungsqualität zu knüpfen.



Kinderwagendemo am Frauen*streik in Bern, Foto: Regula Bühlmann

Neue Care-Urlaube

Ein weiterer Schritt hin zu mehr Vereinbarkeit ist das Inkrafttreten des Bundesgesetzes zur Unterstützung für betreuende Angehörige 2021: Kurzfristige Arbeitsabwesenheiten sind neu auch möglich für die Pflege erwachsener Angehöriger, wenn diese krank sind, und für die Betreuung schwer erkrankter oder verunfallter Kinder können Eltern bis zu 14 Wochen Urlaub beziehen. Auch die Betreuungsgutschriften in der AHV werden ausgeweitet. Der SGB hat sich zwar in der Vernehmlassung für weitergehende Massnahmen (längere Dauer der Urlaube und mehrwöchige Urlaube auch zur Pflege erwachsener Angehöriger) eingesetzt, doch das Gesetz bedeutet auch so eine massive Verbesserung bei der Angehörigenbetreuung.

Am 27. September 2020 hat die Schweizer Stimmbevölkerung den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub angenommen. Die SGB-Frauenkommission setzt sich für einen achtwöchigen Vaterschaftsurlaub ein und hat bedauert, dass die Initiative für einen vierwöchigen Urlaub zugunsten des Gegenvorschlags zurückgezogen worden ist. Doch auch so hat der Erfolge an der Urne dem langjährigen Anliegen der SGB-Frauen, der Elternzeit, zuerst Rückenwind gebracht. Der SGB hat deshalb vorübergehend in einer Allianz mitgearbeitet, die eine breit abgestützte Elternzeitinitiative lancieren will. Leider hat sich jedoch eine knappe Mehrheit in der Allianz für ein Elternzeitmodell ausgesprochen, das den Beschlüssen der SGB-Frauenkommission widerspricht und Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub ersetzen soll. Der SGB hat sich deshalb aus der Allianz zurückgezogen und konzentriert seine Kräfte auf die Betreuungsarbeit und deren Organisation und Finanzierung als Service Public, in der Überzeugung, dass dies für die Vereinbarkeit mehr bringt als eine zu kurze Elternzeit, die die bestehenden Urlaube gefährdet.

9 Co-Präsidium

Am 13. SGB-Frauenkongress wurde die Wahl folgender Copräsidentinnen bestätigt (siehe auch Anhang B):

- **Michela Bovolenta**, Zentralsekretärin VPOD, Lausanne (bisher)
- **Corinne Schärer**, Unia, Mitglied der Geschäftsleitung (bisher, bis 2020)
- **Patrizia Mordini**, Syndicom, Zentralsekretärin (neu)
- **Lucie Waser**, SEV, Gleichstellungsbeauftragte (neu)
- **Corinne Schärer**, Unia (bisher)

Corinne Schärer ist 2020 als Copräsidentin zurückgetreten. Ihr gebührt ein grosses Dankeschön. Sie hat die Kommission kooperativ und kompetent geführt und gleichstellungspolitische Themen vorangetrieben.

Die SGB-Frauenkommission hat an ihrer Sitzung vom 31. August 2021 folgende Mitglieder für die nächste Kongressperiode ins Co-Präsidium gewählt:

- **Michela Bovolenta**, Zentralsekretärin VPOD, Lausanne (bisher)
- **Patrizia Mordini**, Syndicom, Mitglied der Geschäftsleitung (bisher)
- **Lucie Waser**, SEV, Gleichstellungsbeauftragte (bisher)
- **Aude Spang**, Unia, Gleichstellungsbeauftragte (neu)

Diese Wahl wird dem 14. SGB-Frauenkongress 2021 zur Bestätigung vorgelegt.



Aude Spang, Michela Bovolenta, Patrizia Mordini, Lucie Waser , Foto: zvg

Anhänge

A SGB Frauenkongresse und politische Schwerpunkte

Gewerkschaftliche Frauenpolitik mit Vergangenheit und Zukunft:

1. Frauenkongress: 3./4. März 1962, Bern
 - Arbeitsgesetz (Stand der parlamentarischen Beratungen)
 - Mutterschaftsschutz
 - Gewerkschaftliche Frauenarbeit in Österreich
2. Frauenkongress: 13. Oktober 1968, Bern
 - Revision Bundesverfassung
 - Unterstützung Postulat Leuenberger (SGB-Präsident): Schaffung einer eidgenössischen Kommission zur Abklärung der Stellung der Schweizer Frau auf wirtschaftlichem, politischem, kulturellen und sozialem Gebiet
3. Frauenkongress: 19. November 1975, Basel
 - Zielsetzung und Realität des Abschnittes „Frauenarbeit“ im Arbeitsprogramm des Gewerkschaftsbundes
4. Frauenkongress: 13. Oktober 1982, Lausanne
 - Familie – Arbeitswelt
5. Frauenkongress: 24./25. Januar 1986, Bern
 - Gesunde Wirtschaft – aber nicht auf Kosten unserer Gesundheit!
6. Frauenkongress: 9./10. März 1989, Bern
 - Positive Aktionen für Frauen – eine gewerkschaftliche Notwendigkeit
 - Nachtarbeit (im Rahmen der Revision Arbeitsgesetz und des int. Übereinkommens)
7. Frauenkongress: 19./20. März 1993, Basel
 - Umverteilung von Geld, Arbeit, Zeit und Macht!
8. Frauenkongress: 23./24. Mai 1997, Biel
 - Ökonomie ist Frauensache
9. Frauenkongress: 23./24. November 2001, Bern
 - Lohn, Arbeit, Zeit – gerecht verteilt!
10. Frauenkongress 4. November 2005, Bern
 - Ganzer Lohn für ganze Arbeit! Lohngleichheit jetzt!
11. Frauenkongress 20./21. November 2009, Bern
 - Vereinbarkeit jetzt!
 - Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma!
12. Frauenkongress 15./16. November 2013, Bern
 - Gute Arbeit - Gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail, adesso e in futuro !
13. Frauenkongress 19./20. November 2018, Bern
 - Unsere Zeit ist mehr wert!

B Präsidentinnen SGB-Frauenkommission

Präsidentinnen

Edith Nobel-Rüefli (VHTL/FCTA, Winterthur)	13.3.1959 – 18.4.1970
Maria Zaugg-Alt (VHTL/FCTA)	18.4.1970 – 31.12.1977 †
Helga Kohler (SMUV/FTMH) <i>gleichzeitig 1. Vizepräsidentin des SGB</i> <i>(28.10.1978-15.11.1986)</i>	1.1.1978 – 31.12.1985
Rita Gassmann (VHTL/FCTA)	1.1.1986 – 20.3.1993 †
Michèle Jeanrenaud (SMUV/FTMH) und Bettina Kurz (SSP/VPOD)	20.3.1993 – 30.4.1997
Edith Gwerder - Gasser, (VSTTB/ASFTT - seit 1.1.1999 : Syndicom/GeKo)	1.5.1997 – 30.11.2001
Vakant	1.12.2001 – 31.3.2003
Ginevra Signer (SMUV/FTMH, seit 1.1.2005: Unia)	1.7.2003 – 30.9.2007

Co-Präsidium

Christine Flitner (VPOD/SSP)	1.4.2003 - 16.11.2013
Franziska Teuscher (GBI/SIB, seit 1.1.2005: Unia)	1.4.2003 – 16.11.2013
Christine Michel (Unia)	1.6.2007 – 16.11.2013
Toya Krummenacher (Syndicom)	16.11.2013 – 31.12.2014
Nani Moras (SEV)	1.4.2003 – 20.1.2018
Corinne Schärer (Unia)	16.11.2013 – 31. März 2020
Michela Bovolenta (VPOD/SSP)	seit 16.11.2013
Lucie Waser (SEV)	seit 20.1.2018
Patrizia Mordini (Syndicom)	seit 20.1.2018

SGB-Frauensekretärinnen, SGB-Sekretariat

Ruth Dreifuss	1.11.1981 – 30.4.1990
Margrit Meier	1.5.1990 - 31.9.2001
Regula Rytz (interimistisch)	1.10.2001 – 31.7.2002
Natalie Imboden	15.8.2002 – 31.7.2007
Christina Werder	1.1.2008 – 31.01.2015
Regula Bühlmann	seit 1.1.2015

C Mitglieder der SGB-Frauenkommission

(Stand September 2021)

Mitglieder mit Stimmrecht

NAME	VORNAME	VERBAND
BORLOZ-SCHALLER	Valérie	VPOD/SSP
BOVOLENTA	Michela	VPOD/SSP
DINTER	Katharina	VPOD/SSP
DRÄGER	Anja	SSM
FAILLA	Eleonora	UNIA
FANJAK	Brigitte	SEV
GIANNETTA	Norma	PVB
GROB	Annina	AVENIR SOCIAL
HALLER	Jocelyne	UNIA
KAUFMANN	Ingrid	SYNDICOM
MAISENBACHER	Julia	VPOD/SSP
MATTMANN ALBERTO	Ursula	UNIA
MEILE	Alexandra	KAPERS
MORDINI	Patrizia	SYNDICOM
NIKOLIC-FUSS	Sandrine	KAPERS
NÖTHIGER	Anna-Maria	UNIA
PASCOAL-FARINHA	Maria	UNIA
PFISTER	Carmen	GARANTO
PINTO	Clotilde	UNIA
SCHOLL	Brigitte	SMPV
SCHMITTER	Leena	UNIA
SCHWEIZER	Brigitte	UNIA
SPANG	Aude	UNIA
TRABER	Jacqueline	PVB
WASER	Lucie	SEV
WEISSMÜLLER	Hanny	SEV
WEY	Natascha	VPOD/SSP

D Frauen in der Mitgliedschaft der SGB-Verbände 2019/2020

Verband	2020	2019	+/- Abso- lut	+/- in %	Männer 2020	Frauen 2020	Anteil Total Frauen in %
Unia	182'716	188'259	-5'543	-2.94	133'667	49'049	26.84
SEV	38'082	39'225	-1'143	-2.91	30'325	7'757	20.37
VPOD	33'874	33'911	-37	-0.11	14'483	19'391	57.24
Syndicom	30'181	30'911	-730	-2.36	20'685	9'496	31.46
SIT	9'518	9'511	7	0.07	4'538	4'981	52.32
PVB	8'248	8'436	-188	-2.23	5'876	2'372	28.76
SBPV	7'341	7'768	-427	-5.5	4'783	2'558	34.85
AvenirSocial	3'754	3'668	86	2.34	1'040	2'714	72.30
Kapers	2'995	2'981	14	0.47	792	2'203	73.56
garaNto	2'971	3'112	-141	-4.53	2'544	427	14.37
SSM	2'872	2'954	-82	-2.78	1'613	1'259	43.84
SMPV	2'683	2'821	-138	-4.89	1'023	1'660	61.87
SMV	1'713	1'680	33	1.96	1'015	698	40.75
Szene Schweiz*	1'236	1'195	41	1.96	532	704	56.96
Nautilus	649	665	-16	-2.41	630	19	2.93
ESPA	293	-	-	-	280	13	4.44
New Wood	23	17	6	35.29	11	12	52.17
Total	329'149	337'114	-7'965	-2.36	223'837	105'312	32.00

* Bis 2020 SBKV