

Juni 2023

Grundsätze und Musterregelungen für GAV-Verhandlungen und Pensionskassenreglemente zur Gleichstellung von LGBTIQ*-Arbeitnehmenden

*Der SGB-Kongress 2022 verabschiedete einen Antrag seine Queer-Kommission. In diesem Antrag wurde von der Kommission bemängelt, dass wichtige und nationale Gesamtarbeitsverträge noch immer kaum bzw. nur marginale Regelungen für den Schutz und die Gleichstellung von queeren Menschen beinhalten. Trotz der Einführung der "Ehe für alle" per 1.7.2022 und zahlreicher Bestimmungen auf gesetzlicher Ebene zur Minimierung von Diskriminierung ist die Alltagsrealität immer noch unbefriedigend. Mit den vorliegenden Musterregelungen möchten wir den Mitgliedsverbänden des SGB eine Hilfestellung bieten, damit Verhandlungsführer*innen diese wichtigen Bestandteile in Gesamtarbeitsverträge integrieren können. Die dadurch erzielten Resultate sollten dem SGB-Sekretariat zuhänden der Queer-Kommission zur Information und Archivierung übermittelt werden. Darüber hinaus stehen die Mitglieder der Queer-Kommission den Mitgliedsverbänden gerne für Schulungen und zusätzliche Informationen zur Verfügung.*

A. Grundsatz / Persönlichkeitsschutz im Betrieb

1. Mitarbeitende dürfen aufgrund ihrer Lebensform, sexuellen Orientierung¹, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsmerkmale² weder direkt noch indirekt diskriminiert oder benachteiligt werden. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere auch für Anstellung, Beförderung und Entlassung.
2. Der Betrieb ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird. Der Betrieb trifft geeignete Massnahmen, um die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen. Er ergreift Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen und Belästigungen am Arbeitsplatz. Die Massnahmen zur Verhinderung von sexuellen, sexistischen und anderen Belästigungen werden in einem Reglement festgelegt. Im Besonderen sei zur Einsetzung einer Diskriminierungsverantwortlichen aufgerufen.

¹ In der Bundesverfassung ist von der "Lebensform" die Rede. Die Fachorganisationen fordern aber schon seit Langem, dass der klarere Begriff der "sexuellen Orientierung" gebraucht wird. Daher wird im Folgenden für Homosexuelle (Lesben und Schwule) dieser Begriff verwendet.

² Die zusätzlichen Begriffe der Geschlechtsidentität und der Geschlechtsmerkmale sind erforderlich, um den Anliegen von transgener, intergeschlechtlichen und nonbinären Menschen gerecht zu werden.

3. Diskriminierung, Mobbing und sexuelle oder sexistische Belästigungen gelten als Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten.

B. Gleichstellung der eingetragenen Partnerschaften³ und gleichgeschlechtlichen Ehen

1. Mitarbeitende in eingetragener Partnerschaft sind von Gesetzes wegen in den grundlegenden Rechten den – gleich- oder verschiedengeschlechtlichen – Ehepaaren gleichgestellt. Es ist darauf zu achten, dass diese Gleichstellung in den GAV ausdrücklich genannt ist.
2. Die Gleichstellung der Mitarbeitenden in eingetragener Partnerschaft mit Ehepaaren ist insbesondere für die nachstehenden ergänzenden Ansprüche in den GAV zu regeln:
 - a) bezahlter Urlaub im Krankheits- oder Todesfall (Pflege kranker Angehöriger), Abwesenheiten aus familiären Gründen und weitere anerkannte Abwesenheitsgründe wie zum Beispiel geschlechtsangleichende Operationen
 - b) Lohnnachzahlung im Todesfall (Nachgenuss)
 - c) Leistungen bei Berufsunfall/Berufskrankheit
 - d) Vergünstigungen
 - e) gemeinsame Ferien-, bzw. Freitagebezug (im gleichen Betrieb)
3. AHV-Leistungen und Pensionskassen: Mitarbeitende in eingetragener Partnerschaft sind von Gesetzes (AHVG, BVG) wegen den Ehepaaren gleichgestellt. Die Verbände achten im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten darauf, dass in den gegebenenfalls nicht gesetzlich geregelten Leistungen die Gleichstellung eingehalten wird.

C. Gleichstellung für alle übrigen Partnerschaften

1. Partnerschaften von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transgender, nonbinären und intergeschlechtlichen Arbeitnehmenden sind in allen Belangen den Ansprüchen von heterosexuellen Konkubinatspaaren gleichgestellt. Grundlage kann ein Partnerschaftsvertrag sein.
2. Unter dem Begriff "Familie" werden alle Lebensgemeinschaften unabhängig vom Zivilstand verstanden.

³ Eintragung vor 1. Juli 2022

3. Die Gleichstellung der Ansprüche für lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, nonbinäre und intergeschlechtliche Paare mit heterosexuellen Konkubinatspaaren und Ehepaaren gilt insbesondere für:
 - a) Sozialzulagen
 - b) bezahlter Urlaub im Krankheits- oder Todesfall (Pflege kranker Angehöriger, einschliesslich Lebenspartner*innen), Abwesenheiten aus familiären Gründen und weitere anerkannte Abwesenheitsgründe
 - c) Lohnnachzahlung im Todesfall (Nachgenuss)
 - d) Leistungen bei Berufsunfall/Berufskrankheit
 - e) Vergünstigungen
 - f) gemeinsamer Ferien-, bzw. Freitagebezug (im gleichen Betrieb)
4. Pensionskasse: Die Verbände achten im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten darauf, dass in den Pensionskassenreglementen die Gleichstellung aller Lebenspartnerschaften realisiert wird.

D. Spezifische Probleme

Im Rahmen betrieblicher Taggeldregelungen dürfen keine diskriminierenden Einschränkungen – wie z.B. Vorbehalte für HIV-positive Menschen oder bei geschlechtsangleichenden Operationen von transgender und intergeschlechtlichen Menschen – gemacht werden.

E. GAV -Musterregelungen

1. Persönlichkeits- und Datenschutz

Mitarbeitende dürfen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung weder direkt noch indirekt diskriminiert oder benachteiligt werden. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere auch für Anstellung, Beförderung und Entlassung.

Alle Mitarbeitenden haben ein Recht auf den Schutz ihrer persönlichen Integrität. Das Unternehmen verurteilt jegliche Form von Angriffen von aussen und von innen auf die soziale, berufliche und persönliche Integrität und trifft Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden, einschliesslich der Vermeidung von Mobbing, Bossing und sexueller, sexistischer und anderer Belästigungen. Das Unternehmen sorgt dafür, dass Mitarbeitende vor Diskriminierung, insbesondere aufgrund der Kultur, der Sprache, des Glaubens, der Lebensform, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder der Geschlechtsmerkmale geschützt sind. Der Schutz gilt ebenfalls bei der

Anstellung, der Beförderung und der Entlassung. Die Massnahmen sind [in Anhang xxx / im Reglement yyy] festgelegt.

Das Aufbewahren und Speichern personenbezogener Daten bleibt auf das betrieblich Notwendige beschränkt. Das Unternehmen trifft die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugtem Zugriff zu schützen.

Informationen von Betroffenen und über Betroffene sowie über eingeleitete Massnahmen und Verfahren sind von allen Beteiligten absolut vertraulich zu behandeln. Wer sich über Diskriminierungsfälle und/oder Belästigungen beschwert, darf nicht beruflichen Nachteilen ausgesetzt sein. Dasselbe gilt auch für Auskunftspersonen und andere Beteiligte.

Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Einsicht, Auskunft und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Einsichtnahme kann gegen Voranmeldung erfolgen

2. Lohnnachgenuss/Hinterlassenenleistungen

Hinterlassen Mitarbeitende eine Ehegattin oder einen Ehegatten, eine Partnerin oder einen Partner in eingetragener Partnerschaft, Kinder mit Anspruch auf Betreuungszulagen oder Personen, die sie unterstützen, besteht Anspruch auf einen Sechstel des Jahreslohnes plus allfällige Betreuungszulagen am Todestag.

Der Anspruch steht zu:

- der überlebenden Ehegattin oder dem überlebenden Ehegatten oder – bei eingetragener Partnerschaft – der/dem überlebenden Partnerin*in und den zulagenberechtigten Kindern zu gleichen Teilen
- überlebenden Lebenspartner*innen – auch gleichgeschlechtlichen – sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [drei/fünf] Jahre gedauert hat
- den von der oder dem Verstorbenen unterstützten Personen.

3. Vergünstigungen

Den Mitarbeitenden und ihren Partner*innen werden [Einkaufs-]Vergünstigungen nach besonderen Bestimmungen gewährt. Der Anspruch von Lebenspartner*innen – auch gleichgeschlechtlichen – besteht, sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [ein/zwei] Jahr[e] gedauert hat.

4. Tod infolge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit

Beim Tod als Folge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäss UVG entrichtet das Unternehmen neben dem Lohnnachgenuss folgende Leistungen:

- der hinterlassenen Ehegattin oder dem hinterlassenen Ehegatten oder – bei eingetragener Partnerschaft – der hinterlassenen Partnerin oder dem hinterlassenen Partner: [CHF 50'000]
- der hinterlassenen Lebenspartner*in – auch gleichgeschlechtlichen – sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [drei/fünf] Jahre gedauert hat: [CHF 50'000]
- jedem hinterlassenen Kind oder Pflegekind für das die verstorbene Person im Zeitpunkt des Todes Anspruch auf oder faktischen Bedarf an Betreuungszulage hatte: [CHF 10'000]

5. Gemeinsame arbeitsfreie Tage

Eheleuten, Partner*innen in eingetragener Partnerschaft sowie Lebenspartner*innen – auch gleichgeschlechtlichen –, die beide im Unternehmen arbeiten, sind auf deren Wunsch hin die arbeitsfreien Sonntage und wenn möglich auch die übrigen arbeitsfreien Tage gleichzeitig zu gewähren. Die Vorgesetzten verständigen sich untereinander.

6. Gemeinsame Ferien

Eheleuten, Partner*innen in eingetragener Partnerschaft sowie Lebenspartner*innen – auch gleichgeschlechtlichen –, die beide im Unternehmen arbeiten, sind auf deren Wunsch hin die Ferien gleichzeitig zu gewähren.“

7. Bezahlter Urlaub, Art der Abwesenheit

Unter dem Begriff "Familie" werden alle Lebensgemeinschaften unabhängig vom Zivilstand verstanden.

Das Unternehmen gewährt bezahlten Urlaub für die folgenden Abwesenheiten während der ordentlichen Arbeitszeit im jeweiligen Umfang:

- eigene Hochzeit: [1 Tag]
- Teilnahme an der Trauung, der Hochzeitsfeier eines Kindes, des Vaters, der Mutter oder der Geschwister (Stief- und Pflegekinder, Stief- und Pflegeeltern sowie Kinder und Eltern der/des Partner*in in eingetragener Partnerschaft sowie Stiefgeschwister sind Kindern, Eltern bzw. Geschwistern gleichgestellt): [1 Tag]
- Geburt eines eigenen Kindes oder eines Kindes der/des Partner*in in eingetragener Partnerschaft: [1 Tag]

Im Falle des Todes eines Angehörigen gewährt das Unternehmen folgende bezahlte Abwesenheiten:

- beim Tod der Ehegattin, des Ehegatten, der/des Partner*in in eingetragener Partnerschaft, der/des Lebenspartners*in (auch gleichgeschlechtliche), der Eltern oder der Kinder (auch

eines Kindes der Partner*in in eingetragener Partnerschaft oder der/des Lebenspartners*in):
[3 Tage]

- beim Tod der Grosseltern, der Schwiegereltern bzw. der Eltern der/des Partners*in in eingetragener Partnerschaft, der Urgrosseltern, der Geschwister, der Schwägerin oder des Schwagers, der Schwiegertochter oder des Schwiegersohnes, der Gross- und Urgrosskinder, der Tante oder des Onkels, einschliesslich jener der/des Partners*in in eingetragener Partnerschaft oder der/des Lebenspartners*in (auch gleichgeschlechtliche): [1 Tag]

Bei Abwesenheiten aus familiären Gründen gewährt das Unternehmen folgende Anzahl bezahlter Tage:

- je Einzelfall (Pflege oder Sterbebett): [bis 2 Tage, der Urlaub kann um zwei Tage verlängert werden]
- für die Pflege kranker Kinder: [3 Tage pro Kalenderjahr]
- für die Pflege kranker Kinder: [3 Tage pro Krankheitsfall]

8. Bezahlter Urlaub, Nachgewährung

Fällt der Urlaub mit freien Tagen oder Feiertagen zusammen, so wird die beanspruchte Urlaubszeit in folgenden Fällen nachgewährt:

- Urlaub für die eigene Hochzeit
- Geburt eines Kindes oder Geburt eines Kindes der/des Partner*in in eingetragener Partnerschaft
- Tod der Ehegattin, des Ehegatten, der/des Partners*in in eingetragener Partnerschaft, der/des Lebenspartners*in (auch gleichgeschlechtliche), der Eltern oder der Kinder (auch eines Kindes der/des Partners*in in eingetragener Partnerschaft oder der/des Lebenspartner*in) oder Tod von Verwandten der/des Partners*in in eingetragener Partnerschaft oder der/des Lebenspartners*in, falls der/dem Arbeitnehmenden die Pflicht obliegt, die mit dem Todesfall verbundenen Verrichtungen zu erledigen

In allen übrigen Fällen gelten diese Tage als bezogen und sie werden nicht nachgewährt.

9. Treueprämie bei Auflösung und Erlöschen des Arbeitsverhältnisses

Wird das Arbeitsverhältnis wegen Invalidität oder Alter aufgelöst oder erlischt es durch den Tod des/der Arbeitnehmer*in, so wird die Treueprämie folgenden Berechtigten anteilmässig ausbezahlt:

- den Mitarbeitenden

- der hinterlassenen Ehegattin oder dem hinterlassenen Ehegatten oder – bei eingetragener Partnerschaft – der/dem hinterlassenen Partner*in
- der/dem hinterlassenen Lebenspartner*in – auch gleichgeschlechtlichen – sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [drei/fünf] Jahre gedauert hat
- den minderjährigen Kindern

10. Krankentaggeld

Im Rahmen der betrieblichen Taggeldregelungen und allfälliger weiterer Versicherungen dürfen keine diskriminierenden Einschränkungen wie z.B. Vorbehalte für HIV-positive Menschen oder Krankheiten im Zusammenhang mit dem HI-Virus gemacht werden. Geschlechtsangleichende Operation für transgender und intergeschlechtliche Menschen dürfen nicht ausgeschlossen werden.

11. Pensionskassen, Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

Die Ansprüche der/des Partner*in in eingetragener Partnerschaft sind in den Gesetzen geregelt, unabhängig davon, ob das Reglement angepasst wurde oder nicht. Zu regeln sind Ansprüche von Lebenspartner*innen. Beim Tod der/des Lebenspartner*in – auch gleichgeschlechtlichen –, sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [drei/fünf] Jahre gedauert hat, zahlt die Pensionskasse ein Todesfallkapital von [drei] Jahresrenten aus.