

MUSTERREGELUNGEN FÜR GAV-VERHANDLUNGEN UND PENSIONSKASSENREGLEMENTE

zur Gleichstellung von lesbischen und schwulen mit
heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen
Lebensbereichen

Hintergrund:

Der SGB-Kongress 2002 stimmte den „Richtlinien für die Gleichstellung von lesbischen und schwulen mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen“ zu. Diese Richtlinien wurden im Februar 2003 veröffentlicht, mit dem Ziel, in der SGB-Politik und in den Verbänden umgesetzt zu werden. Das Schwergewicht wurde dabei auf die Gesamtarbeitsverträge (GAV), Pensionskassenreglemente, Personalreglemente und die entsprechenden Ausführungsbestimmungen sowie auf die allgemeine Gesetzgebung gelegt. Dem nächsten SGB-Kongress ist eine Bilanz vorzulegen und mit den Verbänden weitere Umsetzungsmassnahmen zu erarbeiten.

Am 1. Januar 2007 tritt das Gesetz über die eingetragenen Partnerschaften zwischen Personen des gleichen Geschlechts in Kraft.¹

Absicht der Musterregelungen:

Die vorliegenden Musterregelungen bezwecken die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen in den Gesamtarbeitsverträgen, den Pensionskassenreglementen, den Personalreglementen und deren Ausführungsbestimmungen zu begleiten sowie die Gleichstellung von lesbischen und schwulen mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in Geist und Tat zu fördern. Für Ehepaare und Paare in eingetragenen Partnerschaften sollen die gleichen Bestimmungen gelten. Heterosexuelle und gleichgeschlechtliche Konkubinatspaare sind ebenfalls gleichzustellen.

SGB-Mitgliederkommission Lesben und Schwule LUS

Januar 2007

¹ siehe SGB-Merkblatt Partnerschaftsgesetz (2007)

A GAV -Musterregelungen

- für die Umsetzung des Gesetzes über die eingetragene Partnerschaft
- für die Gleichstellung von lesbischen und schwulen mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen

| Aspekte | Musterwortlaut |
|--|---|
| <p>1. Persönlichkeit- und Datenschutz Mitarbeitende dürfen auf Grund ihrer sexuellen Orientierung weder direkt noch indirekt diskriminiert oder benachteiligt werden. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere auch für Anstellung Beförderung und Entlassung.</p> | <p>„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 zur Vermeidung von Mobbing und sexueller, sexistischer und anderer Belästigungen. Das Unternehmen sorgt dafür, dass Mitarbeitende vor Diskriminierung, insbesondere wegen der Kultur, der Sprache, des Glaubens, der sexuellen Identität² oder der Lebensform³ geschützt sind. Der Schutz gilt ebenfalls bei der Anstellung, der Beförderung und der Entlassung. Die Massnahmen sind [in Anhang xxx / im Reglement yyy]⁴ 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. Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Einsicht, Auskunft und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Einsichtnahme kann gegen Voranmeldung erfolgen.“</p> |

| | |
|--|---|
| 2. Materielle Gleichstellung | |
| 2.1 Lohnnachgenuss/ Hinterlassenenleistungen | „Hinterlassen Mitarbeitende eine Ehegattin oder |

² Gleichwertig kann auch von „sexueller Orientierung“ gesprochen werden.

³ Mit Lebensform wird in Artikel 8 der Bundesverfassung gleichgeschlechtliche Orientierung umschrieben. Im neuen Kontext ist dieser Ausdruck weiterhin beizubehalten, um einerseits Ehe/eingetragene Partnerschaft und andererseits heterosexuelle/gleichgeschlechtliche Partnerschaften und dritten diese beiden Gruppen unter sich gleichzustellen.

⁴ Zutreffendes präzisieren.

| | |
|--|--|
| | <p>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.</p> <p>Der Anspruch steht zu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - der überlebenden Ehegattin oder dem überlebenden Ehegatten oder bei eingetragenen Partnerschaften der überlebenden Partnerin oder der überlebende Partner und den zulagenberechtigten Kindern zu gleichen Teilen; - überlebenden Lebenspartnerinnen oder überlebenden Lebenspartnern – auch gleichgeschlechtlichen – sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [drei/fünf]⁵gedauert hat oder - den von der oder dem Verstorbenen unterstützten Personen.“ |
| 2.2 Vergünstigungen | <p>„Den Mitarbeitenden und ihren Partnerinnen oder Partnern werden [Einkaufs-]Vergünstigungen nach besonderen Bestimmungen gewährt. Der Anspruch von Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern – auch gleichgeschlechtlichen – besteht, sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [ein/zwei] Jahr[e]⁶ gedauert hat.</p> |
| 2.3 Tod infolge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit | <p>Beim Tod als Folge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäss UVG zahlt das Unternehmen neben dem Lohnnachgenuss folgende Leistungen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - der hinterlassenen Ehegattin oder dem hinterlassenen Ehegatten oder bei eingetragenen Partnerschaften der hinterlassenen Partnerin oder dem hinterlassenen Partner [CHF |

⁵ Zutreffendes präzisieren. Wünschenswert ist eine Dauer von höchstens drei Jahren. Gegebenenfalls kann ein Partnerschaftsvertrag als Grundlage dienen.

⁶ Zutreffendes präzisieren.

| | |
|---|--|
| | <p>50'000];</p> <ul style="list-style-type: none"> - der hinterlassenen Lebenspartnerin oder dem hinterlassenen Lebenspartner – auch gleichgeschlechtlichen – sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [drei/fünf]⁷gedauert hat [CHF 50'000] - jedem hinterlassenen Kind oder Pflegekind für das die verstorbene Person im Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Betreuungszulage hatte [CHF 10'000]. |
| 2.4 Gemeinsame arbeitsfreie Tage | „Eheleuten, Partnerinnen oder Partnern in eingetragener Partnerschaft sowie Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern ⁸ – auch gleichgeschlechtliche - die beide im Unternehmen arbeiten, sind auf deren Wunsch die arbeitsfreien Sonntage und wenn möglich auch die übrigen arbeitsfreien Tage gleichzeitig zu gewähren. Die Vorgesetzten verständigen sich untereinander.“ |
| 2.5 Gemeinsame Ferien | „Eheleuten, Partnerinnen oder Partnern in eingetragener Partnerschaft sowie Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern ⁹ – auch gleichgeschlechtliche - die beide im Unternehmen arbeiten, sind auf deren Wunsch die Ferien gleichzeitig zu gewähren.“ |
| 2.6 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, Eintragung der eigenen Partnerschaft 1 Tag Teilnahme an der Trauung, an der Eintragung der Partnerschaft, der Hochzeitsfeier oder der |

⁷ Zutreffendes präzisieren. Wünschenswert ist eine Dauer von höchstens drei Jahren. Gegebenenfalls kann ein Partnerschaftsvertrag als Grundlage dienen.

⁸ Hier wird bewusst auf eine Mindestdauer der Lebensgemeinschaft sowie auf das Kriterium des gemeinsamen Haushaltes verzichtet.

⁹ Hier wird bewusst auf eine Mindestdauer der Lebensgemeinschaft sowie auf das Kriterium des gemeinsamen Haushaltes verzichtet.

| | |
|--|---|
| | <p>Partnerschaftseintragungsfeier eines Kindes, des Vaters, der Mutter oder der Geschwister (Stief- und Pflegekinder, Stief- und Pflegeeltern sowie Kinder und Eltern des Partners oder der Partnerin in eingetragener Partnerschaft) sowie Stiefgeschwister und sind Kindern, Eltern bzw. Geschwistern gleichgestellt 1 Tag</p> <p>Geburt eines eigenen Kindes oder eines Kindes der Partnerin oder des Partners in eingetragener Partnerschaft 1 Tag</p> <p>Tod eines Angehörigen</p> <p>a) beim Tod der Ehegattin, des Ehegatten, der Partnerin oder des Partners in eingetragener Partnerschaft, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners (auch gleichgeschlechtliche), der Eltern oder der Kinder (auch jenem eines Kindes der Partnerin oder des Partners in eingetragener Partnerschaft oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners – auch gleichgeschlechtliche)bis 3 Tage</p> <p>b) beim Tod der Grosseltern, der Schwiegereltern bzw. der Eltern der Partnerin oder des Partners in eingetragenen Partnerschaften, 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 Partnerin oder des Partners in eingetragener Partnerschaft oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners (auch gleichgeschlechtliche) 1 Tag</p> <p>Abwesenheit aus familiären Gründen</p> <p>a) je Einzelfall (Pflege oder Sterbebett) bis 2 Tage Der Urlaub kann um zwei Tage verlängert werden.</p> <p>b) für die Pflege kranker Kinder (Jeweils je Kalenderjahr) 3 Tage (pro Krankheitsfall)“</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | |
| 2.7 Bezahlter Urlaub, Nachgewährung | <p>„Fällt der Urlaub mit freien Tagen oder Feiertagen zusammen, so wird die beanspruchte Urlaubszeit in folgenden Fällen nachgewährt :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Urlaub für die eigene Hochzeit oder die Eintragung der eigenen Partnerschaft, - Geburt eines Kindes oder Geburt eines Kindes der Partnerin oder des Partners in eingetragener Partnerschaft, - Tod der Ehegattin, des Ehegatten, der Partnerin oder des Partners in eingetragener Partnerschaft, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners (auch gleichgeschlechtliche), der Eltern oder der Kinder (auch jenem eines Kindes der Partnerin oder des Partners in eingetragener Partnerschaft oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners –auch gleichgeschlechtliche) oder Tod von Verwandten oder jener der Partnerin oder des Partners in eingetragener Partnerschaft oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, falls der/dem Arbeitnehmenden die Pflicht obliegt, die mit dem Todesfall verbundenen Verrichtungen zu erledigen, - - <p>In allen übrigen Fällen gelten diese Tage als bezogen und sie werden nicht nachgewährt.“</p> |
| 2.8 Treueprämie bei Auflösung und Erlöschen des Arbeitsverhältnisses | <p>„Wird das Arbeitsverhältnis wegen Invalidität oder Alter aufgelöst oder erlischt es durch den Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, so wird</p> <ul style="list-style-type: none"> - den Mitarbeitenden, - der hinterlassenen Ehegattin oder dem hinterlassenen Ehegatten oder bei eingetragenen Partnerschaften der hinterlassenen Partnerin oder dem hinterlassenen Partner, - der hinterlassenen Lebenspartnerinnen oder dem hinterlassenen Lebenspartner |

| | |
|---|---|
| | <p>– auch gleichgeschlechtlichen – sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [drei/fünf]¹⁰gedauert hat,</p> <p>- den minderjährigen Kindern die Treueprämie anteilmässig ausbezahlt.“</p> |
| <p>2.9 Krankentaggeldversicherungen Im Rahmen der betrieblichen Krankenkassen, der betrieblichen Taggeldregelungen und allfälliger Versicherungen dürfen keine diskriminierenden Einschränkungen wie z.B. Vorbehalte für HIV-Positive oder Krankheiten im Zusammenhang mit dem HIV-Virus gemacht werden.</p> | |
| <p>B Pensionskassenregelungen</p> | |
| <p>3 Pensionskassen, Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge Die Ansprüche der Partnerinnen oder der Partner in eingetragene Partnerschaften sind in den Gesetzen geregelt, gleichviel ob das Reglement angepasst wurde oder nicht. Zu regeln sind Ansprüche von Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern.</p> | <p>„Beim Tod der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners – auch gleichgeschlechtlichen – sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [drei/fünf]¹¹gedauert hat, zahlt die Pensionskasse ein Todesfallkapital von [drei] Jahresrenten¹². :</p> |

¹⁰ Zutreffendes präzisieren. Wünschenswert ist eine Dauer von höchstens drei Jahren. Gegebenenfalls kann ein Partnerschaftsvertrag als Grundlage dienen.

¹¹ Zutreffendes präzisieren. Wünschenswert ist eine Dauer von höchstens drei Jahren. Gegebenenfalls kann ein Partnerschaftsvertrag als Grundlage dienen.

¹² Je nach Möglichkeit der Pensionskasse zu bestimmen.