

April 2013

Kommission LGBT
Adresse Monbijoustr. 61, 3000 Bern 23
Telefon 031 377 01 01
Telefax 031 377 01 02
Email info@sgb.ch
Internet www.sgb.ch
PC 30-2526-3

RICHTLINIEN UND MUSTERREGELUNGEN

FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON LGBT (LESBEN, GAY (SCHWULEN), BISEXUELLEN, TRANSMENSCHEN^{1 2}) MIT HETEROSEXUELLEN ARBEITNEHMENDEN IN ALLEN LEBENSBEREICHEN

Einleitung

1. Der SGB-Kongress 2002 stimmte den ersten Richtlinien „Für die Gleichstellung von lesbischen und schwulen mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen“ zu. Der SGB-Kongress 2006 hiess dann die überarbeiteten Richtlinien samt Musterregelungen gut. Nachstehend liegt die dritte Fassung vor.
2. Die Richtlinien sollen in der SGB-Politik und in den Verbänden umgesetzt werden. Das Schwergewicht liegt dabei bei Gesamtarbeitsverträgen (GAV), Pensionskassenreglementen, Personalreglementen und den entsprechenden Ausführungsbestimmungen sowie bei der allgemeinen Gesetzgebung.
3. Die LGBT-Kommission lädt regelmässig Vertreterinnen und Vertreter von verschiedenen Verbänden zu den Sitzungen ein, einerseits um den Stand der Umsetzung der Richtlinien in den GAVs, für die sie zuständig sind, zu erfahren, und um sie andererseits für die Anliegen ihrer LGBT-Mitglieder zu sensibilisieren.

¹ Trans* oder transgender ist der Oberbegriff für alle transsexuelle Menschen.

Die Zahl der Transmenschen ist schwer zu schätzen. „Nach holländischen und englischen Studien fühlt sich jeder 200. Mensch nicht nur jenem Geschlecht zugehörig, das in seinen Papieren steht. Umgerechnet auf die Schweiz wären das ungefähr 40'000 Menschen.“ (Quelle: Beobachter 4/2013). Die Geschlechtsidentität des Gehirns von Transmenschen ist eindeutig männlich oder weiblich, doch ihr Körper weist alle Merkmale des gegenteiligen Geschlechts auf.

² Zwischengeschlechtliche Menschen, die hier nicht besonders erwähnt sind, sind Menschen, die bei der Geburt keine eindeutigen Geschlechtsmerkmale (eindeutig weiblich oder eindeutig männlich) aufweisen, die aber einem Geschlecht zugewiesen werden sollen und es jedoch später – jedoch nur auf eigenen ausdrücklichen Wunsch – zivilstandsrechtlich und gegebenenfalls operativ anpassen können. Gemäss letzten Studien werden 1,8 von 10'000 Kindern ohne präzise zu definierendes Geschlecht (Zwischengeschlecht) geboren (Leonard Sax, 2002 - <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224490209552139>). Aus rein arbeitsrechtlicher Sicht bedürfen sie gegebenenfalls des gleichen Schutzes wie Transmenschen.

4. Der SGB-Vorstand genehmigte im März 2013 das interne Reglement der Kommission LGBT. Die SGB-Verbände sind eingeladen, die nachstehenden Richtlinien und Musterregelungen bei neu zu verhandelnden GAV für den Bereich der Gleichstellung der LGBT (Lesben, Gay, Bisexuellen, Transmenschen) umzusetzen. Die LGBT-Kommission trägt aktiv zum Austausch von Informationen und Erfahrungen in den Thematiken der sexuellen Ausrichtung, der Geschlechtsidentität und der HIV-Infizierten zwischen den verschiedenen Mitgliedsverbänden des SGB bei. Das Antragsrecht der LGBT-Kommission zuhanden der SGB-Gremien richtet sich nach den SGB-Statuten.
5. Die LGBT-Kommission erstattet dem SGB-Vorstand in regelmässigen Abständen sowie dem SGB-Kongress Bericht über den Stand der Umsetzung der Richtlinien.
6. Die SGB-Verbände erhalten diese überarbeiteten Richtlinien und die Musterregelungen im April 2013 mit einem Rundschreiben mit dem Ersuchen um Umsetzung.

RICHTLINIEN

- FÜR DIE GEWERKSCHAFTSPOLITIK, INSBESONDERE FÜR GESAMTARBEITSVERTRÄGE, PERSONALREGLEMENTE, PENSIONS-KASSENREGLEMENTE SOWIE DIE ALLGEMEINE GESETZGEBUNG
- GLEICHSTELLUNG VON LGBT (LESBEN, GAY (SCHWULEN), BISEXUELLEN, TRANSMENSCHEN) MIT HETEROSEXUELLEN ARBEITNEHMENDEN IN ALLEN LEBENSBEREICHEN

A. Grundsatz / Persönlichkeitsschutz im Betrieb

1. Mitarbeitende dürfen aufgrund ihrer Lebensform, sexuellen Orientierung³ oder Geschlechtsidentität⁴ weder direkt noch indirekt diskriminiert oder benachteiligt werden. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere auch für Anstellung, Beförderung und Entlassung.
2. Der Betrieb ist besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird⁵.

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 wird in einem Reglement festgelegt.

B. Gleichstellung der eingetragenen Partnerschaften

1. Mitarbeitende in eingetragenen Partnerschaften sind von Gesetzes wegen in den grundlegenden Rechten Ehepaaren gleichgestellt. Die Verbände achten darauf, dass diese Gleichstellung in den GAV ausdrücklich genannt ist.
2. Die Gleichstellung der Mitarbeitenden in eingetragenen Partnerschaften mit heterosexuellen Ehepaaren ist insbesondere für die nachstehenden ergänzenden Ansprüche in den GAV zu regeln:
 - a) bezahlten 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 („fringe benefits“);

³ In der Bundesverfassung ist von der „Lebensform“ die Rede. Die Fachorganisationen forderten aber bereits in der BV-Revision, dass der klarere Begriff der „sexuellen Orientierung“ gebraucht wird. Daher wird im Folgenden für Homosexuelle (Lesben und Schwule) dieser Begriff verwendet.

Art. 8 der Bundesverfassung: Rechtsgleichheit:
Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

⁴ Der zusätzliche Begriff der Geschlechtsidentität ist erforderlich, um den Anliegen von Transgender- und Zwischengeschlechtlichen Menschen gerecht zu werden.

⁵ Zur Untermauerung dieser Verpflichtung ist die „Schweizerische Diversity-Charta für die Vielfalt in Unternehmen“ geeignet (siehe unter http://www.network.ch/t3/fileadmin/PDF_2/diversity-charta_d.pdf)

e) gemeinsame Ferien-, bzw. Freitagebezug (im gleichen Betrieb).

3. AHV-Leistungen und Pensionskassen: Mitarbeitende in eingetragenen Partnerschaften 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, trans- und zwischengeschlechtlichen Arbeitnehmenden sind in allen Belangen den Ansprüchen von heterosexuellen Konkubinatspaaren gleich gestellt. Grundlage kann ein Partnerschaftsvertrag sein.
2. Unter dem Begriff „Familie“ werden alle Lebensgemeinschaften unabhängig vom Zivilstand verstanden.
3. Die Gleichstellung der Ansprüche für lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und zwischengeschlechtliche Paare mit heterosexuellen Konkubinatspaaren mit Ehepaaren gilt insbesondere für:
 - a) Sozialzulagen;
 - b) bezahlten 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 („fringe benefits“);
 - 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 Krankenkassen oder betrieblicher Taggeldregelungen dürfen keine diskriminierenden Einschränkungen wie z.B. Vorbehalte für HIV-Kranke oder bei geschlechtsangleichenden Operationen von Trans- und zwischengeschlechtlichen Menschen gemacht werden.

E. Allgemeine Gesetzgebung

Die Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und zwischengeschlechtlichen Arbeitnehmenden mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen soll in allen Gesetzgebungen (und Verordnungen) erreicht werden, insbesondere bei den Sozialversicherungen, der beruflichen Vorsorge, dem Ausländergesetz, dem Bundespersonalgesetz, dem Erbschaftsrecht, usw.

MUSTERREGELUNGEN FÜR GAV-VERHANDLUNGEN UND PENSIONS-KASSEN-REGLEMENTE

zur Gleichstellung von LGBT⁶-Mitarbeitenden mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen

A GAV-Musterregelungen

<ul style="list-style-type: none"> ▪ für die Umsetzung des Gesetzes über die eingetragene Partnerschaft ▪ für die Gleichstellung von LGBT-Mitarbeitenden mit heterosexuellen Arbeitnehmenden in allen Lebensbereichen 	
Aspekte	Musterwortlaut
<p>1 Persönlichkeits- und Datenschutz</p> <p>Mitarbeitende dürfen auf Grund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität 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.</p> <p>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, Bossing und sexueller, sexistischer und anderer Belästigungen.</p> <p>Das Unternehmen sorgt dafür, dass Mitarbeitende vor Diskriminierung, insbesondere wegen der Kultur, der Sprache, des Glaubens, der Lebensform⁷, der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität geschützt sind. Der Schutz gilt ebenfalls bei der Anstellung, der Beförderung und der Entlassung.</p> <p>Die Massnahmen sind [in Anhang xxx / im Reglement yyy]⁸ festgelegt.</p> <p>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.</p> <p>Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Einsicht, Auskunft und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Einsichtnahme kann gegen Voranmeldung erfolgen.“</p>

⁶ LGBT = Lesben, Gay (Schwule), Bisexuelle und Transgender

⁷ Mit Lebensform wird in Artikel 8 der Bundesverfassung die gleichgeschlechtliche Orientierung umschrieben. In der Aufzählung ist es zweckmässig, die „Lebensform“ getrennt zu erwähnen, um einerseits Ehe/eingetragene Partnerschaft und andererseits heterosexuelle/gleichgeschlechtliche Partnerschaften und drittens diese beiden Gruppen unter sich gleichzustellen.

⁸ Zutreffendes präzisieren.

2 Materielle Gleichstellung	
2.1 Lohnnachgenuss/ Hinterlassenenleistungen	<p>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.</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 dem überlebenden Partner und den zugabenberechtigten Kindern zu gleichen Teilen; - überlebenden Lebenspartnerinnen oder überlebenden Lebenspartnern – auch gleichgeschlechtlichen – sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [drei/fünf]⁹ Jahre gedauert hat oder - den von der oder dem Verstorbenen unterstützten Personen.
2.2 Vergünstigungen	<p>Den Mitarbeitenden und ihren Ehepartnern oder Ehepartnerinnen, ihren eingetragenen Partnerinnen oder Partnern werden [Einkaufs-]Vergünstigungen nach besonderen Bestimmungen gewährt. Der Anspruch der übrigen Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern – auch gleichgeschlechtlichen – besteht, sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [ein/zwei]¹⁰ Jahr[e] gedauert hat.</p>
2.3 Tod infolge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit	<ul style="list-style-type: none"> - Beim Tod als Folge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäss UVG zahlt das Unternehmen neben dem Lohnnachgenuss folgende Leistungen: - der hinterlassenen Ehegattin oder dem hinterlassenen Ehegatten oder bei eingetragenen Partnerschaften der hinterlassenen Partnerin oder dem hinterlassenen Partner [CHF 50'000]; - der hinterlassenen Lebenspartnerin oder dem hinterlassenen Lebenspartner – auch gleichgeschlechtlichen – sofern die Lebensge-

⁹ Zutreffendes präzisieren. Wünschenswert ist eine Dauer von höchstens drei Jahren. Gegebenenfalls kann ein Partnerschafts–vertrag als Grundlage dienen.

¹⁰ Zutreffendes präzisieren.

	<p>meinschaft im gleichen Haushalt mindestens [drei/fünf] ¹¹ Jahre gedauert hat [CHF 50'000]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ¹² – 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 ¹³ – auch gleichgeschlechtliche - die beide im Unternehmen arbeiten, sind auf deren Wunsch die Ferien gleichzeitig zu gewähren.
2.6 Bezahlter Urlaub, Art der Abwesenheit	<p>Unter dem Begriff „Familie“ werden alle Lebensgemeinschaften unabhängig vom Zivilstand verstanden.</p> <p>Das Unternehmen gewährt bezahlten Urlaub für die folgenden Abwesenheiten während der ordentlichen Arbeitszeit im jeweiligen Umfang:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eigene Hochzeit, Eintragung der eigenen Partnerschaft 1 Tag - Teilnahme an der Trauung, an der Eintragung der Partnerschaft, der Hochzeitsfeier oder der Partnerschaftseintragungsfeier eines Kindes (auch Stief- oder Pflegekind), des Vaters (auch Stiefvater), der Mutter (auch Stiefmutter) oder der Geschwister (auch Stiefgeschwister) (Verwandtschaftsverhältnisse in eingetragenen Partnerschaften sind jenen in Ehen gleichgestellt) 1 Tag - Geburt eines eigenen Kindes oder eines Kindes der Partnerin oder des Partners in eingetragener Partnerschaft 1 Tag

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

¹² Hier wird bewusst auf eine Mindestdauer der Lebensgemeinschaft sowie auf das Kriterium des gemeinsamen Haushaltes verzichtet.

¹³ Hier wird bewusst auf eine Mindestdauer der Lebensgemeinschaft sowie auf das Kriterium des gemeinsamen Haushaltes verzichtet.

	<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 Sterbepett) bis 2 Tage Der Urlaub kann um zwei Tage verlängert werden.</p> <p>b) für die Pflege kranker Kinder 3 Tage (jeweils je Kalenderjahr/pro Krankheitsfall)</p>
<p>2.7 Bezahlter Urlaub, Nachgewährung</p>	<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)

	<p>che) 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> <p>In allen übrigen Fällen gelten diese Tage als bezogen und sie werden nicht nachgewährt.</p>
<p>2.8 Treueprämie bei Auflösung und Erlöschen des Arbeitsverhältnisses</p>	<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 – auch gleichgeschlechtlichen – sofern die Lebensgemeinschaft im gleichen Haushalt mindestens [drei/fünf]¹⁴gedauert hat, - den minderjährigen Kindern <p>die Treueprämie anteilmässig ausbezahlt.</p>
<p>2.9 Krankentaggeldversicherungen</p> <p>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. Geschlechtsangleichende Operation für Trans- und zwischengeschlechtliche Menschen dürfen nicht ausgeschlossen werden.</p>	

¹⁴ Zutreffendes präzisieren. Wünschenswert ist eine Dauer von höchstens drei Jahren. Gegebenenfalls kann ein Partnerschaftsvertrag als Grundlage dienen.

B Pensionskassenregelungen

<p>3 Pensionskassen, Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge</p> <p>Die Ansprüche der Partnerinnen oder der Partner in eingetragenen 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]¹⁵ Jahre gedauert hat, zahlt die Pensionskasse ein Todesfallkapital von [drei]¹⁶ Jahresrenten.</p>
---	---

Stand April 2013

¹⁵ Zutreffendes präzisieren. Wünschenswert ist eine Dauer von höchstens drei Jahren. Gegebenenfalls kann ein Partnerschaftsvertrag als Grundlage dienen.

¹⁶ Je nach Möglichkeit der Pensionskasse zu bestimmen.