

Sachdokumentation:

Signatur: DS 2017

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/2017



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

GLEICHSTELLUNG FÜR ALLE – GEGEN DIE MACHT DES STÄRKEREN

**6-PUNKTE-PLAN DER
SP-BUNDESHAUSFRAKTION FÜR EINE
GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE OFFENSIVE
IN DER LEGISLATUR 2019-2023**

Präsentiert vor den Medien in Bern am 21. Mai 2019





Einleitung

Die ablaufende Legislatur ist eine verlorene Legislatur – auch und gerade in der Gleichstellungspolitik. Die bürgerliche Mehrheit hat etliche Vorstösse für eine wirksame Gleichstellung und zur Bekämpfung von Diskriminierung abgelehnt.¹ Dies muss sich ändern: Die SP Schweiz hat deshalb am vor einem Jahr zum Frauenjahr ausgerufen² und wird sich an vorderster Front am nationalen Frauenstreik am 14. Juni 2019 beteiligen.

In der kommenden Legislatur braucht es neue Mehrheiten im Parlament. Und es braucht eine gleichstellungspolitische Offensive: Die SP-Bundeshausfraktion präsentiert deshalb einen 6-Punkte-Plan mit konkreten Forderungen in der Gleichstellungspolitik. Ziel der SP ist es, in der Legislatur 2019–2023 die Gleichstellung voranzubringen und damit zahlreiche Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen zu unterstützen.

¹ Siehe Medienmitteilung SP Schweiz, #Iwearblack: Nichts zu feiern am Weltfrauentag, 8. März 2018; Medienmitteilung SP Schweiz, Gezielte Massnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, 1. Oktober 2018.

² Medienmitteilung SP Schweiz, SP und JUSO nageln das Frauenmanifest ans Bundeshaus und fordern: Gleichstellung jetzt!, 14. Juni 2018; Statement Tamara Funiciello, Vize-Präsidentin SP Schweiz an der Medienkonferenz der SP Schweiz zum Wahlkampfauftritt, 22.1.2019.

1) Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle: Für eine echte Elternzeit und gute Rahmenbedingungen für berufstätige Jungeltern

Die Schweiz ist europäisches Schlusslicht beim Mutterschaftsurlaub und ein Mann erhält bei der Geburt seiner Kinder gleich viel freie Zeit wie bei einem Umzug.³ Doch junge Paare wünschen sich verstärkt eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.⁴ Um eine angemessene Teilhabe zwischen Frau und Mann bei der Kinderbetreuung von Anfang an zu ermöglichen, brauchen wir endlich eine Elternzeit, die diesen Namen verdient. Zudem werden Schwangere und Jungmütter nach der Geburt ihrer Kinder am Arbeitsplatz oft diskriminiert.⁵ Jungeltern müssen deshalb im Beruf stärker geschützt werden. Und auch danach arbeiten Männer mit Kleinkindern massiv weniger Teilzeit als Frauen.⁶ Um dies zu ändern, müssen Arbeitgeber gezwungen werden, den Jungeltern nach der Geburt eine Umstellung auf Teilzeitarbeit zu ermöglichen.⁷

Die SP-Fraktion fordert deshalb folgende Änderungen im Obligationenrecht und dem Erwerbsersatzgesetz:

Art. 329f Obligationenrecht Elternzeit

Nach der Niederkunft oder der Aufnahme zur Adoption hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub **und der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von je mindestens 14 Wochen. Zusätzlich dazu haben beide Elternteile danach Anspruch auf mindestens 10 Wochen Elternzeit.**

Art. 16i Erwerbsersatzgesetz Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

Zusätzlich zur Mutterschafts- hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung und beide Elternteile Anspruch auf eine Entschädigung für Elternzeit unter den gleichen Voraussetzungen gemäss Art. 329f OR.

Art. 336c Obligationenrecht Kündigungsschutz

2. Kündigung zur Unzeit

a. durch den Arbeitgeber

1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

³ Vgl. Argumentarium Eidgenössische Volksinitiative Vaterschaftsurlaub jetzt, Juni 2018, S. 11.

⁴ Siehe Universität Basel, Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern* und Frauen*?, 2018, S. 3.

⁵ Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR), Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen Teilstudie 2: Geschlecht – Juristische Analyse, S. 52; siehe auch Artikel Blick, Firmen ekeln junge Mütter raus, 12. Februar 2019.

⁶ Siehe Bundesamt für Statistik, Erwerbssituation von Vätern und Müttern mit Partner/innen und Kind(ern) im Haushalt, 2017.

⁷ Vgl. Parlamentarische Initiative 15.470 Masshardt Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Rechtsanspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt; siehe auch Vimentis-Umfrage Volksmeinung 2019, Februar 2019, S. 11.

c. während der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin **und während der Dauer der Elternzeit gemäss Art. 329f.**

Art. 329g Obligationenrecht Reduktion des Beschäftigungsgrads nach der Geburt oder Adoption

1 Die Eltern haben ab der Geburt oder Aufnahme zur Adoption und die eingetragenen Partner und Partnerinnen ab der Geburt eines oder mehrerer Kinder Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20 Prozent. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen.

2 Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads ist innerhalb von 12 Monaten nach der Geburt oder der Aufnahme zur Adoption geltend zu machen.

3 Die Arbeit mit reduziertem Beschäftigungsgrad beginnt spätestens am ersten Tag nach Ablauf der zwölfmonatigen Frist nach Absatz 2.

2) Kinderbetreuung für alle: Für gute und bezahlbare Krippenplätze für alle

Die Eltern von kleinen Kindern müssen in der Schweiz im Vergleich zum Ausland viel mehr für die externe Kinderbetreuung bezahlen.⁸ Zudem bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Kantonen und Gemeinden.⁹ Dies erschwert die soziale Integration der Kleinkinder und die Berufstätigkeit von Jungeltern, insbesondere Frauen.¹⁰ Zudem ist ein gutes und bezahlbares Angebot von familienexterner Kinderbetreuung ein entscheidender Faktor in der Bildung von Kindern. Und nicht zuletzt müssen sich die Arbeitsbedingungen der Kita-Angestellten verbessern.¹¹ Deshalb müssen Staat und Arbeitgeber/innen sich stärker in der Finanzierung der externen Kinderbetreuung engagieren und entsprechende Qualitätsvorgaben machen. Und die Finanzierung muss national vereinheitlicht werden. Die SP-Fraktion fordert deshalb folgende Änderungen in der Bundesverfassung und dem Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung:

Art. 116 Bundesverfassung¹²

5 Bund und Kantone fördern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und sorgen dabei gemeinsam für ein dem Bedarf entsprechendes Angebot an familienexterner Betreuung. Der Bund kann zu diesem Zweck, wenn die Bestrebungen der Kantone und Dritter nicht ausreichen, auf dem Gesetzesweg Minimalanforderungen festlegen, sofern er sich finanziell an den Leistungen der Kantone und Dritter beteiligt. Dabei ist insbesondere der angemessenen finanziellen Beteiligung der Arbeitgeber/innen, der Qualität der Betreuung sowie angemessenen Arbeitsbedingungen der Betreuenden Rechnung zu tragen.

Art. 1 Bundesgesetz für familienergänzende Kinderbetreuung¹³

2 Zu diesem Zweck sorgen Bund und Kantone gemeinsam für eine ausreichende Finanzierung der Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung unter angemessenen Einbezug der Arbeitgeber/innen. Der Bund trägt zu zwei Dritteln und die Kantone zu einem Drittel die Kosten von Familien mit unteren und mittleren Einkommen für familienergänzende Kinderbetreuung bis zum Ende der obligatorischen Schulzeit.

⁸ Siehe Studie Bundesamt für Sozialversicherungen, Analyse der Vollkosten und der Finanzierung von Krippenplätzen in Deutschland, Frankreich und Österreich im Vergleich zur Schweiz, Mai 2015, S. 112.

⁹ Vgl. Studie Bundesamt für Sozialversicherungen, Analyse der Vollkosten und der Finanzierung von Krippenplätzen in Deutschland, Frankreich und Österreich im Vergleich zur Schweiz, Mai 2015, S. 26f.

¹⁰ Siehe Studie Infrastat, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit: Was sich Eltern wünschen, April 2018, S. 65.

¹¹ Vgl. Interpellation Wermuth 19.3220 Ausbildungsunabhängige Praktika vor der beruflichen Grundbildung zu Fachmann/-frau Betreuung EFZ; siehe auch Artikel St. Galler Tagblatt, Sparen auf dem Buckel der Praktikantinnen, 30.3.2019.

¹² Vgl. Bericht der SGK-N zur Parlamentarischen Initiative 07.419 Verfassungsbasis für eine umfassende Familienpolitik, November 2011, S. 677.

¹³ Vgl. Postulat 18.3257 Masshardt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken. Mehr familienergänzende Betreuungsplätze dank geteilter Finanzierung sowie Motion 19.3190 Wüthrich, Rahmengesetz für eine schweizweite familienergänzende Kinderbetreuung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Gleichstellung von Mann und Frau und zur Chancengerechtigkeit der Kinder.

3) Für mehr Fairness beim Familienunterhalt: Alimentenbevorschussung für alle

Alleinerziehende sind in der Schweiz besonders häufig armutsbetroffen.¹⁴ Ein Grund dafür sind grosse kantonale Unterschiede bei den staatlichen Vorschüssen der Unterhaltsbeiträge an Alleinerziehende, wenn die Unterhaltspflichtigen die Beiträge nicht zahlen (Alimentenbevorschussung bei Kindes-, Partner/innen- und Ehegatt/innenunterhalt¹⁵).¹⁶ Nur sieben Kantone bezahlen überhaupt Vorschüsse für den Unterhalt von Ehegatt/innen resp. Partner/innen und diese Beiträge sind kantonale sehr unterschiedlich hoch.¹⁷ Die maximal vom Staat bezahlten Vorschüsse beim Kindesunterhalt sind von Kanton zu Kanton sehr unterschiedlich.¹⁸ Um für mehr Fairness im Unterhaltsrecht zu sorgen, müssen alle Kantone Vorschüsse für Ehegatt/innen resp. Partner/innen leisten. Und v.a. müssen die Vorschüsse sowohl für die Kinder wie auch für die Ehegatt/innen existenzsichernd sein.

Die SP-Fraktion fordert deshalb folgende Änderungen in der Bundesverfassung und dem Zivilgesetzbuch:

Art. 116 Bundesverfassung

4 Der Bund legt Grundsätze über die Harmonisierung der Alimentenbevorschussung durch die Kantone fest.¹⁹

Art. 131a Zivilgesetzbuch (Ehegattenunterhalt)

1 Die Kantone richten Vorschüsse für den Unterhalt des Kindes aus, wenn die verpflichtete Person ihrer Unterhaltspflicht nicht nachkommt. Die Höhe dieser Vorschüsse muss existenzsichernd sein.

Art. 293 Zivilgesetzbuch (Kindesunterhalt resp. Partner/innenunterhalt)

2 Die Kantone richten Vorschüsse für den Unterhalt des Kindes aus, wenn die Eltern ihrer Unterhaltspflicht nicht nachkommen. Die Höhe dieser Vorschüsse muss existenzsichernd sein. Die Dauer der Vorschüsse richtet sich nach den entsprechenden gültigen und vollstreckbaren Unterhaltstitel.

¹⁴ Bericht des Bundesrates zum Nationalen Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut sowie in Erfüllung der Motion 14.3890 Sozialdemokratische Fraktion, April 2018, S. 5.

¹⁵ vgl. Art. 131a, 293 Abs. 2 ZGB.

¹⁶ Vgl. Bericht des Bundesrates Harmonisierung Alimentenbevorschussung und Alimenteninkasso, Mai 2011, S. 64.

¹⁷ Bericht des Bundesrates Harmonisierung Alimentenbevorschussung und Alimenteninkasso, Mai 2011, S. 116-122.

¹⁸ Siehe Bericht des Bundesrates Harmonisierung Alimentenbevorschussung und Alimenteninkasso, Mai 2011, S. 41.

¹⁹ Vgl. Vorschlag des Bundesrates resp. Minderheitsantrag SGK-N zu Art. 115a Abs. 4 BV (Familienartikel), Stellungnahme des Bundesrates zur Parlamentarische Initiative 07.419 Verfassungsbasis für eine umfassende Familienpolitik, Februar 2012, S. 1828.

4) Für mehr Chancengleichheit: Anerkennung der Angehörigenpflege

Viele Menschen in unserem Land kümmern sich um pflegebedürftige Angehörige²⁰, die meisten davon sind Frauen.²¹ Diese Pflegeaufgaben erschweren für die Betroffenen die Erwerbsarbeit²² und sind somit für viele Frauen ein weiteres Hindernis im Berufsleben. Deshalb braucht es eine schweizweite Betreuungszulage als Anerkennung für pflegende Angehörige²³ sowie eine Betreuungszeit für Arbeitnehmer/innen, welche nahe Angehörige pflegen²⁴. Darüber hinaus müssen pflegende Angehörige genau wie auch Jungeltern im Beruf die nötige Flexibilität erhalten, um die beiden Aufgaben unter einen Hut bringen zu können. Zudem muss sichergestellt werden, dass die Angehörigen durch ihre Betreuungsaufgaben keine Lücken in der Altersvorsorge erhalten. Die Schweiz ist hier im Vergleich zu anderen europäischen Ländern im Rückstand.²⁵

Die SP-Fraktion fordert deshalb folgende Änderungen im Familienzulagengesetz (FamZG) im Obligationenrecht (OR) und im AHV-Gesetz (AHV-G):

Art. 3 Abs. 1 lit. c. Familienzulagengesetz Betreuungszulage

Die Betreuungszulage: Personen, die eines oder mehrere seiner oder ihrer dauernd pflegebedürftigen Kinder, Eltern, Geschwister, Ehegatten, eingetragener Partnerinnen oder eingetragener Partnern oder Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner pflegen, haben Anspruch auf eine Betreuungszulage. Der Bundesrat legt die Voraussetzungen für die Ausrichtung und die Höhe der Betreuungszulage fest. Die Kantone können höhere Beträge vorsehen.

Art. 329h Obligationenrecht Betreuungszeit

1 Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Betreuungszeit von maximal 14 Wochen, wenn eines oder mehrere seiner oder ihrer Kinder, Eltern, Geschwister, Ehegatten, eingetragener Partnerinnen oder eingetragener Partnern oder Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner dauernd pflegebedürftig wird.

2 Diese Zeit kann auf einmal oder tageweise bezogen werden.

3 Der Arbeitgeber ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

²⁰ Siehe Bericht des Bundesrates, Unterstützung für betreuende und pflegende Angehörige, Dezember 2014, S. 18.

²¹ Büro Bass, Statistische Auswertungen zur Anzahl Angehöriger, die Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringen, November 2016, S. 4.

²² Siehe Bericht des Bundesrates, Unterstützung für betreuende und pflegende Angehörige, Dezember 2014, S. 19, vgl. auch Erläuternder Bericht des Bundesrates zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, Juni 2018.

²³ Vgl. Bericht des Bundesrates, Unterstützung für betreuende und pflegende Angehörige, Dezember 2014, S. 30.

²⁴ Erläuternder Bericht des Bundesrates zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, Juni 2018, S. 16ff.

²⁵ Vgl. Studie des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Vergleichende Studie zu Betreuungsurlauben für Angehörige im internationalen Vergleich: Gesetzgebung und politische Maßnahmen, April 2016, S. 4.

Art. 329i Obligationenrecht Reduktion des Beschäftigungsgrads bei dauerhafter Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20 Prozent, wenn eines oder mehrere seiner oder ihrer Kinder, Eltern, Geschwister, Ehegatten, eingetragener Partnerinnen oder eingetragener Partnern oder Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner dauernd pflegebedürftig wird. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen.

Art. 29^{septies} AHV-Gesetz Betreuungsgutschriften

1 Versicherte, welche eines oder mehrere seiner oder ihrer dauernd pflegebedürftige Kinder, Eltern, Geschwister, Ehegatten, eingetragener Partnerinnen oder eingetragener Partnern pflegen, haben Anspruch auf Anrechnung einer Betreuungsgutschrift. Sie müssen diesen Anspruch jährlich schriftlich anmelden.

5) Wirksamer Lohnschutz auch für Frauen: Lohndiskriminierung muss hart bestraft werden!

Auch 38 Jahre nach Inkraftsetzung des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung verdienen Frauen durchschnittlich immer noch 7.4 % weniger²⁶ – nur weil sie Frauen sind. Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern hat sich in den letzten Jahren nicht verbessert.²⁷ Dies muss sich rasch ändern. Lohnschutz ist für alle wichtig, auch gerade für Frauen: Denn Lohndiskriminierung schadet nicht «nur» den betroffenen Frauen, sondern verkürzt indirekt auch die Rente im Alter und zementiert die traditionelle Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.²⁸ Die Revision des Gleichstellungsgesetzes des Parlaments zur Förderung der Lohnungleichheit ist dazu ein erster zaghafter Schritt.²⁹ Doch für einen effektiven Schutz der Frauenlöhne braucht es – wie bei den flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit – wirksame Kontrollen und griffige Sanktionen³⁰. Auch mittelgrosse Unternehmen müssen betriebsinterne Lohnanalysen durchführen. Fehlbare Unternehmen sollen auf einer schwarzen Liste landen. Sonst bleibt das Gleichstellungsgesetz im Bereich Lohnungleichheit weitgehend wirkungslos.³¹

Die SP-Fraktion fordert deshalb folgende Ergänzungen der Lohnungleichheitsmassnahmen im Gleichstellungsgesetz:

Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohnungleichheitsanalyse

1 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres **50 oder mehr** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohnungleichheitsanalyse durch.

Art. 13d Überprüfung der Lohnungleichheitsanalyse

4 Die unabhängige Stelle meldet dem Bund Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, bei welchen die Lohnungleichheitsanalyse eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung ergab. Der Bundesrat bezeichnet die zuständige Behörde auf dem Verordnungsweg.

Art. 13k Meldung und Veröffentlichung bei Nichteinhaltung der Verpflichtungen

1 Führt ein Arbeitgeber die Lohnungleichheitsanalyse nicht in der vorgesehenen Frist durch, lässt er diese Analyse nicht überprüfen oder wird ein Jahr nach Feststellen einer geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung in einer wiederholten Analyse gemäss Art. 13a wiederum eine ge-

²⁶ Siehe Lohnungleichheit endlich umsetzen, Massnahmenplan der SP Schweiz für die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern, April 2015, S. 1.

²⁷ Siehe Bundesamt für Statistik, Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern 2016, Januar 2019.

²⁸ Vgl. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohnungleichheit.html>.

²⁹ Lohnungleichheit: Eine zahnlose Vorlage wird weiter verschlechtert, Medienmitteilung der SP Schweiz vom 25.09.2018, <https://www.sp-ps.ch/de/publikationen/medienmitteilungen/lohnungleichheit-eine-zahnlose-vorlage-wird-weiter-verschlechtert>.

³⁰ Vgl. Art. 12 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, SR 823.20).

³¹ Siehe Vernehmlassungsantwort der SP Schweiz und SP Frauen* Schweiz zur Revision des Gleichstellungsgesetz, März 2016, S. 3.

schlechtsspezifische Lohndiskriminierung festgestellt, meldet ihn die Prüfstelle der zuständigen Behörde.

2 Die zuständige Behörde trägt die gemeldeten Arbeitgeber in eine der Öffentlichkeit zugängliche Liste ein.

Art. 13i Strafbestimmungen

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, bei welchen ein Jahr nach Feststellen einer geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung in einer wiederholten Analyse gemäss Art. 13a wiederum eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung festgestellt wird, werden mit Busse bis zu 40'000.- bestraft.

6) Kein Sexismus bei der Arbeit: Für einen besseren Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexismus am Arbeitsplatz ist ein gravierendes Problem und erschwert das berufliche Fortkommen v.a. von Frauen noch zusätzlich. So wurde fast ein Drittel der Frauen und 10 % der Männer in unserem Land in ihrem Berufsleben schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt.³² Für die Betroffenen ist es schwer, wirksam gegen solche sexuelle Belästigungen vorzugehen. Insbesondere Arbeitnehmer/innen in prekären Arbeitsverhältnissen fürchten den Verlust des Arbeitsplatzes. Vielfach nehmen die Arbeitgeber/innen ihre Aufgabe zur Prävention und Untersuchung von sexueller Belästigung in ihrem Unternehmen zu wenig wahr.³³ Deshalb müssen grössere Unternehmen zwingend eine externe Ansprechperson für die Betroffenen haben und die Entschädigungen von Arbeitgeber/innen an die Opfer erhöht werden, wenn die Arbeitgeber/innen nicht genügend unternommen haben, um sexuelle Belästigung zu verhindern.

Die SP-Fraktion fordert deshalb folgende Änderung im Gleichstellungsgesetz:

Art. 5 Rechtsansprüche

3 Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. **Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 50 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, benennen dazu eine externe Ansprechperson für von sexueller Belästigung betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**³⁴ Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

4 Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Absatz 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigungen darf diesen Betrag auch dann nicht übersteigen, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen diskriminierender Ablehnung derselben Anstellung geltend machen. Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses nach Absatz 2 und bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung nach Absatz 3 darf den Betrag nicht übersteigen, der **zwölf** Monatslöhnen entspricht.

³² Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft und des Eidg. Gleichstellungsbüros, Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Januar 2008, S. VII.

³³ Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft und des Eidg. Gleichstellungsbüros, Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Januar 2008, S. 67.

³⁴ Vgl. dazu die entsprechenden Empfehlungen des Eidg. Gleichstellungsbüros und des SECO, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Januar 2017, S. 17, 18.