



Diskriminierung von Müttern und schwangeren Frauen im Erwerbsleben: Massnahmen und Aktivitäten des Bundes

Isabelle Ernst-Pauchard, EBG

9. Nationale Tagung der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz

10. November 2016, Liestal



Gekündigte Mütter: Medien berichten

- Le Temps, 2. November 2016: [Licenciées après un congé maternité, des jeunes mères témoignent](#)
- 20minuten, 18. Mai: [Wegen Baby den Job los – drei Mütter erzählen](#)
- Tagesanzeiger, 16. Mai: [Schwanger, entlassen, sucht](#)
- Le Nouvelliste, 12. Mai: [Le Conseil fédéral veut combattre le licenciement des mamans](#)
- 20minuten, 12. Mai: [Schwangere werden zunehmend diskriminiert](#)
- Tageswoche, 15. März: [Kaum Mutter, schon auf der Strasse](#)
- Tagesanzeiger du 22. Februar: [Firmen entlassen frischgebackene Mütter](#)
- Le Matin Dimanche, 21. Februar: [Des femmes sont licenciées parce qu'elles ont eu un bébé](#)



Statistiken

- **2013, SKS:** 11 Fälle von Kündigungen wegen Mutterschaft und 6 Fälle von Kündigungen wegen Schwangerschaft während der Probezeit
- **1. Semester 2014, SKS:** 15 Fälle von Kündigungen wegen Mutterschaft und 5 Fälle von Kündigungen wegen Schwangerschaft während der Probezeit
- **2015, Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz des Kantons Zürich:** in 10 von 25 Fällen, die eingereicht wurden oder hängig waren, ging es um Kündigungen wegen Schwangerschaft, Mutterschaft oder Kinderbetreuung
- **www.gleichstellungsgesetz.ch zwischen 2013 und 2016:** 20 diskriminierende Kündigungen wegen Mutterschaft



Gleichstellungsgesetz-Reminder

- Eine Kündigung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft ist **diskriminierend** und somit unrechtmässig -> **Art. 3 Abs. 1 GIG**
- Allerdings bleibt die Kündigung **nach dem Kündigungsschutz** auch dann gültig, wenn sie widerrechtlich erfolgt
- Die **Sanktion** besteht lediglich in einer vom Gericht festgesetzten Entschädigung von höchstens sechs Monatslöhnen -> **Art. 5 Abs. 2 und 4 GIG**
- Art. 10 GIG, gemäss dem eine Kündigung aufgehoben werden kann, ist auf diese Fälle nicht anwendbar



Antwort des Bundesrates auf parlamentarische Vorstösse

- Interpellation Ruiz vom 14. März 2016 « [Mutter werden und dann den Job verlieren?](#) » und Interpellation Schenker vom 18. März « [Kündigung nach Mutterschaftsurlaub](#) »
- Der Bundesrat erkennt das Problem
- Die Lösung findet sich zum Teil in einer Verbesserung der [Vereinbarkeit](#) von Beruf und Familie, eines der prioritären Handlungsfelder der [Fachkräfte-Initiative](#)
- Die Sicherstellung der Chancengleichheit zwecks einer stärkeren Beteiligung der Frauen im Arbeitsmarkt dabei eine [zentrale Rolle](#) spielt
- [Umdenken erforderlich](#): Die Vorteile und der positive Beitrag arbeitstätiger Mütter müssen anerkannt werden
- [GIG](#) ist bei den Arbeitgeber-inne-n, Anwält-inn-en, sowie den Gerichten [zu wenig bekannt](#)
- Die Informations- und Sensibilisierungsarbeit des EBG ist wichtig



Postulat Naef 12.3543, Diskriminierungsbericht

Die SKMR-Studie zählt mehrere **verfahrensrechtliche Hindernisse beim GIG** im Zugang zur Justiz auf:

- Das **Verbandsklagerecht** ist auf Feststellungsklagen beschränkt
- Es ist schwierig, die **Wahrscheinlichkeit** nachzuweisen oder die erforderlichen **Beweise** zu erbringen
- Die **Beweislasterleichterung** ist nicht auf Fälle von Anstellungsdiskriminierung oder sexueller Belästigung anwendbar
- Die **Sanktionen** sind nicht genug abschreckend
- Es besteht die Gefahr, im Falle des Unterliegens die **Prozesskosten der Gegenpartei** übernehmen zu müssen
- Es gibt keine Gleichstellungspolizei – oder keine staatliche Stelle mit spezifischen **Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen**
- Die **Sensibilisierung** aller Beteiligten ist ungenügend
- Es gibt keine **systematische Erfassung** der Fälle



Schlussfolgerungen des BR und parlamentarische Reaktionen

- Angenommene SKMR-Empfehlungen: **Sensibilisierung, ev. Datensammlung**
 - Am 18. August 2016 verlangt eine parl. Kommission die Ausarbeitung eines **konkreten Aktionsplans** auf die akzeptierten Empfehlungen
 - Das am 17. Juni 2016 eingereichte Postulat Rytz verlangt einen Bericht und einen Aktionsplan zur **Diskriminierung von Eltern auf dem Arbeitsmarkt**
- > Zahlen von 2015 SAKE
- > Vereinbarkeit
- > **Vom EBG bei der Universität Genf in Auftrag gegebene Studie**



Lohndifferenz: SBB-Fall

- Bundesverwaltungsgerichtsurteil A-6157/2014 vom 19. Mai 2016, **öffentliche Beratung**
- Beschwerde einer **Reisezugbegleiterin**
- Gründe: ihr wurde eine **lohnrelevante Bewertung verweigert** aufgrund Abwesenheit infolge Schwangerschaft/Mutterschaft
- Grundlage: **interne Regelung** -> keine Bewertung in Abwesenheit von mehr als 6 Monate im Jahr, Anwendung **per Analogie** mit Militärdienst
- Für das BVerG ist eine **«gerechtfertigte» indirekte Diskriminierung**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

