



## MK 6-Punkte-Plan Gleichstellungspolitik: Redetexte

*Es gilt das gesprochene Wort. Seules les paroles prononcées font foi.*

\*\*\*\*\*

**Roger Nordmann**, conseiller national (VD), président du Groupe socialiste aux Chambres fédérales

### *Introduction*

En matière d'égalité hommes-femmes, notre vision est claire : l'égalité en droit ne suffit pas, il faut l'égalité dans les faits. Heureusement, la société évolue dans le bon sens. La mobilisation s'est accélérée au plan mondial. En Suisse, le PS a décrété, en juin 2018, l'année féministe et décidé que l'égalité serait l'un de ses quatre thèmes sa campagne pour les élections fédérales. En outre, les membres du PS participeront en nombre à la grève des femmes\* du 14 juin.

Le problème, c'est n'est donc pas le principe, mais bien la concrétisation. La Suisse a une longue tradition de retard, si l'on pense au droit de vote (1971), à l'égalité dans la Constitution (1981) ou encore au congé maternité, qui a mis plus de 50 ans à se matérialiser. Malheureusement, la législature qui s'achève était tout à fait dans la logique d'obstruction, comme le montre la liste des propositions refusées (en annexe du dossier de presse). Mais cette obstruction n'est pas une raison pour se résigner, bien au contraire.

Dans ce contexte, le Groupe socialiste des Chambres fédérales a une ambition bien précise : la législature 2019-2023 doit être celle de la réalisation et des résultats. Aussi mettons-nous aujourd'hui sur la table six propositions concrètes pour avancer.

Il s'agit de six projets législatifs complètement formulés et prêts à être votés :

- Point 1 : Conciliation entre vies familiale et professionnelle pour toutes et tous : Pour un véritable congé parental et de bonnes conditions pour les jeunes parents qui travaillent
- Point 2 : Des places de crèche pour toutes les familles : Pour des places en garderie de qualité et abordables pour tous
- Point 3 : Pour plus d'équité dans le soutien aux familles : améliorer le système d'avance des pensions alimentaires
- Point 4 : Pour plus d'égalité des chances : reconnaissance de la prise en charge des proches

- Point 5 : Une protection salariale efficace également pour les femmes : La discrimination salariale doit être sévèrement punie !
- Point 6 : Pas de sexisme au travail : pour une meilleure protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Pour réussir, il ne manque plus qu'une chose : des majorités plus progressistes aux Chambres fédérales. Aujourd'hui, le bloc UDC et PLR, généralement avec l'appui de l'aile réactionnaire du PDC, abuse de sa position dominante pour casser toute tentative de progrès. C'est la loi du plus fort au Parlement qui permet de maintenir la loi du plus fort dans la société. Et c'est précisément cela qui doit changer avec les élections de 2019, afin de réaliser ces propositions d'ici 2023.

\*\*\*\*\*

**Nadine Masshardt**, Nationalrätin Kanton Bern, Vize-Präsidentin SP Fraktion und politische Wahlkampfleiterin SP Schweiz

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

Unser erster von insgesamt sechs Punkten ist zwar eine alte Forderung. Doch leider ist sie immer noch aktuell: Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** muss verbessert werden! Wir haben hierzu in der laufenden Legislatur etliche Vorstösse eingereicht, doch wurden alle abgelehnt. Damit Fortschritt wieder möglich wird, braucht es am 20. Oktober im Nationalrat also eine neue Mehrheit.

Und so wollen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf konkret verbessern: Erstens fordern wir eine **Elternzeit, die diesen Namen auch verdient**. Die Schweiz ist europäisches Schlusslicht beim Mutterschaftsurlaub – aktuell erhält ein Mann bei der Geburt seiner Kinder gleich viel freie Zeit wie bei einem Umzug. Das kann es nicht sein! Junge Paare wünschen sich verstärkt eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Am Beginn dieses Modells steht die Elternzeit. Die SP-Fraktion fordert darum, dass Mutter und Vater nach der Niederkunft oder einer Adoption Anspruch haben auf **14 Wochen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub** sowie für beide Elternteile **mindestens 10 Wochen Elternzeit**.

Zweitens fordern wir einen **besseren Kündigungsschutz**. Es ist leider eine Tatsache, dass Schwangere und Jungmütter nach der Geburt ihrer Kinder am Arbeitsplatz oft diskriminiert werden. Sie müssen im Beruf also besser geschützt werden. Die SP-Fraktion will, dass der **Kündigungsschutz auf die Elternzeit ausgeweitet** wird.

Drittens fordern wir, dass **Mütter und Väter den Anspruch** erhalten, nach der Geburt oder einer Adoption ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Eine solche Regelung kennt zum Beispiel die Bundesverwaltung bereits für ihr Personal und soll allgemeiner Standard werden. Denn es ist eine Tatsache: Der bessere Einbezug der Frauen in die Arbeitswelt – übrigens von wegen Fachkräftemangel: ein riesiges brachliegendes Potenzial! – wird nur gelingen, wenn sich Väter

stärker in der Kinderbetreuung engagieren. Damit dies Realität wird, muss **Teilzeitarbeit von Männern akzeptiert** sein. Eine repräsentative Umfrage ergab, dass 9 von 10 Männern gerne Teilzeit arbeiten würden. Aktuell arbeiten aber nur gerade 13,4 Prozent der Väter mit kleinen Kindern Teilzeit. Bei Müttern in derselben Situation sind es 82,3 Prozent. Ein massives Ungleichgewicht! Die SP-Fraktion fordert, dass Eltern den Anspruch erhalten nach der Geburt oder Adoption ihren Beschäftigungsgrad um höchstens 20 Prozent zu reduzieren. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. Der Anspruch ist innert 12 Monaten geltend zu machen.

Zusammengefasst: **Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter verbessert wird, braucht es endlich eine Elternzeit, besseren Diskriminierungsschutz von Jungeltern sowie mehr Teilzeitstellen insbesondere für Väter.**

\*\*\*\*\*

**Cédric Wermuth**, Nationalrat AG, Vizepräsident der SP-Bundeshausfraktion

*Punkt 2: Kinderbetreuung für alle: Für gute und bezahlbare Krippenplätze für alle*

In verschiedenen Indizes zu globalen Vergleichen der Innovationskraft ist die Schweiz auf Rang 1 oder nicht weit davon entfernt. Es gibt noch eine zweite Statistik in der die Schweiz innerhalb der OECD ganz vorne steht: Bei den durchschnittlichen Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung gemessen am Haushaltseinkommen.<sup>1</sup> Nur Irland, Grossbritannien und Neuseeland schlagen die Schweiz bei den Nettokosten für Familien.

Im direkten Vergleich mit den Nachbarländern wird die prekäre Situation in der Schweiz noch deutlicher: Obwohl die Vollkosten für die Kinderbetreuung in der Schweiz vergleichbar sind mit Deutschland, Österreich und Frankreich, bezahlen Eltern in der Schweiz ungemein viel mehr aus der eigenen Tasche.<sup>2</sup> Ein Beispiel: Sogar die in der Stadt Lausanne vergleichsweise grosszügig subventionierten Plätze haben mit 13 % des Durchschnittseinkommens (Alleinerziehende 12 %) einen doppelt so hohen Selbstbehalt wie der teuerste Standort im umliegenden Ausland (Lyon, 6 % und 8 %).<sup>3</sup>

Nur in der Schweiz übersteigt der Anteil der von den Eltern getragenen Kosten die 25 %, teilweise sogar mehr als deutlich (Zürich: 68 %).<sup>4</sup> Die Folge ist auch, dass die Chance für Eltern und Kinder auf einen bezahlbaren Kitaplatz mit dem Wohnort stark variiert, ja teilweise zur Lotterie wird. «Es schläckt e kä Geiss weg»: **Die Schweiz ist ein Entwicklungsland wenn es um die Verfügbarkeit und Zahlbarkeit von familienexterner Kinderbetreuung geht, vor allem in der Deutschschweiz.**

---

<sup>1</sup> OECD Family Database, Indicator PF3.4A und PF 3.4B Childcare support

<sup>2</sup> Siehe Studie Bundesamt für Sozialversicherungen, Analyse der Vollkosten und der Finanzierung von Krippenplätzen in Deutschland, Frankreich und Österreich im Vergleich zur Schweiz, Mai 2015

<sup>3</sup> Ebd., S. 104

<sup>4</sup> Ebd. S. 102

Das hat einschneidende, gerade gleichstellungspolitische Folgen: 1/5 der teilzeiterwerbstätigen Frauen gibt als Grund für die Teilzeit Kinderbetreuungspflichten an. Mit Ausnahme der Niederlande sind nirgendwo in den EU- und EFTA-Staaten mehr Frauen teilzeiterwerbstätig.<sup>5</sup> Faktisch läuft die Unterfinanzierung der familienexternen Kinderbetreuung in der Schweiz auf eine versteckte Subvention der Unternehmen und des Staates hinaus: Die Arbeit wird mehrheitlich von Frauen vermeintlich «gratis» geleistet. Das wiederum wirkt sich negativ auf das Lohnniveau in der bezahlten Kinderbetreuungsbranche aus. Die fehlende öffentliche Finanzierung hat auch Folgen für den Arbeitsmarkt. Wir beobachten eine Tendenz vor allem bei grossen Firmen, dass die Beteiligung der Arbeitgeber an den Kinderbetreuungskosten zunehmend zur Attraktivität des Unternehmens für Arbeitskräfte beiträgt (sei dies durch firmeneigene Kitas oder eine Kostenbeteiligung). Dies schafft allerdings Nachteile für die KMU: Ihnen fällt es deutlich schwierig, sich im gleichen Masse an diesen Kosten zu beteiligen, wie das grosse Unternehmen tun können. KMU sind also neben den Eltern die ersten, die auf eine schweizweit einheitliche, öffentliche Finanzierung angewiesen sind.

Die SP-Fraktion schlägt mit ihrem Verfassungsartikel und der Umsetzung auf Gesetzesstufe folgende Punkte vor:

- Bund und Kantone definieren die familienexterne Betreuung als Verbundaufgabe
- Der Bund legt Mindestanforderungen, u.a. was die Arbeitsbedingungen angeht. Darum verstehen wir u.a. angemessene Personalschlüssel, die Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssituation und eine Anhebung des Lohnniveaus
- Bund und Kantone entlasten Familien mit mittleren und unteren Einkommen vollständig von direkten Kinderbetreuungskosten (2/3 trägt der Bund, 1/3 die Kantone)
- Arbeitgeber\*innen sind angemessen an den Kosten zu beteiligen

\*\*\*\*\*

**Roger Nordmann**, conseiller national (VD), président du Groupe socialiste aux Chambres fédérales

*Point 3 : davantage de justice en matière d'avance des pensions alimentaires.*

Nous savons tous que les familles monoparentales sont les plus exposées à la pauvreté. C'est en particulier le cas lorsqu'il n'y a qu'un seul adulte qui assume seul toute la charge de la famille : activité lucrative, éducation des enfants et logistique. Comme les journées n'ont que 24 heures, ce parent — souvent la mère — ne peut travailler qu'à temps partiel, ce qui fait que les revenus du ménage sont insuffisants. Les tarifs élevés et le manque de place en crèche et garderies accentuent d'ailleurs ces difficultés.

Lorsque l'autre parent existe et paye une pension alimentaire pour les enfants, la situation est généralement meilleure. Le problème, c'est que, en pratique, un certain nombre de parents ne payent pas la pension alimentaire due. Il peut y avoir différentes raisons à cela, allant de l'incapacité

---

<sup>5</sup> BFS aktuell vom Januar 2019, Teilzeiterwerbstätigkeit in der Schweiz 2017

momentanée de payer à la mauvaise volonté évidente, mais, en pratique, les conséquences sont les mêmes : la pauvreté pour la famille monoparentale qui n'encaisse pas sa pension alimentaire.

Cette situation n'est pas acceptable, et certains cantons, essentiellement en Suisse romande, ont mis en place un système d'avance des pensions alimentaires, parfois seulement pour la pension due aux enfants, parfois également pour la pension du le conjoint séparé ou l'ex-conjoint. C'est alors le canton qui paye ou avance la pension, avant de se retourner ensuite contre le parent débiteur. En cas d'insolvabilité du parent débiteur, c'est le canton qui assume temporairement les pensions. Ainsi, le défaut de paiement ne provoque pas un risque de pauvreté pour la famille monoparentale. En outre, lorsque le débiteur est solvable, l'État ne s'embarrasse pas d'entraves émotionnelles pour aller récupérer la pension.

Nous proposons de généraliser la version ambitieuse de ce système à toute la Suisse, avec une base constitutionnelle prévoyant une harmonisation minimale, à la fois pour les enfants et les conjoints respectivement ex-conjoints. C'est donc une amélioration de la situation également de les cantons dispose actuellement d'un système minimaliste, d'autant plus que dans le projet la loi que nous proposons, l'avance de la pension alimentaire doit au moins couvrir le minimum vital.

C'est une proposition très concrète qui aura un effet majeur pour des centaines de milliers de familles, en les protégeant mieux de la précarité et la pauvreté. Il suffit d'en décider, pour cela, il faut des majorités.

\*\*\*\*\*

**Barbara Gysi**, Nationalrätin SG, Vizepräsidentin der SP Schweiz

*Punkt 4: Für mehr Chancengleichheit: Anerkennung der Angehörigenpflege*

In der Schweiz leisten rund 250'000 Menschen regelmässig Angehörigenpflege.<sup>6</sup> Rund 150'000 sind im erwerbsfähigen Alter, zwei Drittel von ihnen – gut 100'000 – sind erwerbstätig. Der überwiegende Teil der Menschen, die sich um ihre Angehörigen kümmern, sind Frauen.

Angehörigenpflege und Erwerbsarbeit sind oft nur schwer vereinbar, führen zu Pensenreduktionen, Lohnausfällen und Lücken in der Altersvorsorge. Pflegende Angehörige sind wirtschaftlich im Erwerbsalter wie auch im Alter mit tieferem Einkommen, resp. Altersrenten benachteiligt.

Angehörigenpflege erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusätzlich, namentlich für die Frauen. Die Flexibilität für berufstätige, pflegende Angehörige muss verbessert werden.

Angehörigenpflege muss besser abgegolten werden und mehr Anerkennung erhalten. Dies wurde von der Politik punktuell erkannt. Doch lassen die Massnahmen auf sich warten und sind ungenügend.

---

<sup>6</sup> Büro Bass, Statistische Auswertungen zur Anzahl Angehöriger, die Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringen, November 2016

Die demographische Veränderung und die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männer erfordert, dass wir endlich Massnahmen ergreifen und die Grundlagen schaffen, um pflegende Angehörige besser abzusichern. Diese Massnahmen müssen in der Bundesgesetzgebung verankert werden und im Minimum für Personen gelten, die ihre dauerhaft pflegebedürftigen Kinder, Eltern, Geschwister, Ehegatt\_innen, Lebenspartner\_in oder eingetragene\_r Partner\_in pflegen.

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

- Betreuungszulagen (Änderung FamZG): Anspruch auf Betreuungszulagen, vom Bundesrat festgelegt. Kantone können höhere Beiträge vorsehen.
- Betreuungszeit (Änderung OR): jede\_r Arbeitnehmer\_in soll maximal 14 Wochen bezahlte Betreuungszeit beziehen können; tageweise oder am Stück. Die Betreuungszeit ist ähnlich der Vorlage zur Unterstützung von Eltern schwer kranker Kinder ausgestaltet werden, auch dort sind 14 Wochen Pflegezeit angedacht.
- Reduktion Beschäftigungsgrad (Änderung OR): Um die Vereinbarkeit zu verbessern soll ein Anspruch auf Pensenreduktion von max. 20 % bei einem Mindestbeschäftigungsgrad von 60 % verankert werden.
- Betreuungsgutschriften (AHV-G): die bestehenden Betreuungsgutschriften sollen ausgedehnt werden.

\*\*\*\*\*

**Min Li Marti**, Nationalrätin ZH, Mitglied der GL der SP Frauen\* Schweiz

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

Ein weiterer wichtiger Punkt unserer Gleichstellungsoffensive betrifft eine Ungerechtigkeit, die sich schon viel zu lange hinzieht und deren Beseitigung vom bürgerlich dominierten Parlament stets verhindert wurde; ich spreche von der massiven Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau. Auch 38 Jahre nach Einführung des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung verdienen Frauen im Schnitt immer noch 7,4 Prozent weniger als ihre männlichen Arbeitskollegen – und das nur aufgrund ihres Geschlechts. In den neusten Zahlen, die das Bundesamt für Statistik veröffentlicht hat, ist die Differenz sogar noch leicht gestiegen auf 7,7 Prozent.

Wir sind der Meinung, dass sich das schleunigst ändern muss. Denn diese Ungerechtigkeit schadet nicht «nur» den betroffenen Frauen, sondern zementiert in unserer Gesellschaft auch traditionelle Geschlechterrollen mit der Trennung in scheinbar «männliche» Erwerbsarbeit und «weibliche» Familienarbeit.

Zwar ist die Revision des Gleichstellungsgesetzes des Parlaments ein erster, zaghafter Schritt in die richtige Richtung. Doch die Massnahmen sind zu wenig griffig und werden den Weg zur Lohngleichheit nicht ausreichend ebnen.

Aus diesem Grund möchte die SP-Fraktion das Gesetz so ändern, dass Unternehmen, die 50 oder mehr Angestellte beschäftigen, jährlich eine Lohngleichheitsanalyse durchführen müssen. Diese Analyse soll von einer unabhängigen Stelle überprüft werden. Führt ein Arbeitgeber die Lohngleichheitsanalyse nicht in der vorgesehenen Frist durch, lässt er diese Analyse nicht überprüfen oder wird ein Jahr nach Feststellen einer geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung wiederum eine Diskriminierung festgestellt, meldet ihn die Prüfstelle der zuständigen Behörde. Die unverbesserlichen Unternehmen sollen auf eine öffentliche Liste kommen, die für die Bevölkerung einsehbar ist. Zudem gibt es eine Busse von 40'000 Franken für die unverbesserlichen Unternehmen, welche die Missstände innert Jahresfrist nicht beheben.

Ein solcher griffiger Lohnschutz ist auch eine Forderung, die am kommenden Frauenstreik an die Öffentlichkeit getragen wird. Schon der Frauenstreik von 1991 hatte zur Hauptforderung die Lohngleichheit der Geschlechter. Es ist erschreckend, dass wir 28 Jahre nach dem ersten nationalen Frauenstreik wiederum mit der gleichen Hauptforderung antreten müssen.

Wir von den SP Frauen\*, in deren Geschäftsleitung ich bin, unterstützen somit den Streik in all seinen Forderungen und rufen die Frauen auf, sich am Streik zu beteiligen und ein Zeichen zu dafür zu setzen, dass die vielen Ungerechtigkeiten, denen Frauen in der Schweiz alltäglich ausgesetzt sind, nun enden müssen.

Unsere Forderungen beschränken sich aber nicht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Auch setzen wir uns für unentgeltliche Kita-Plätze, eine gleichberechtigte Elternzeit und eine bessere Entlohnung der sogenannten Frauenberufe in Betreuung, Pflege und Detailhandel ein. Hier gehen wir über die Forderungen der Fraktion hinaus. Wir sind überzeugt, dass die ausserfamiliäre Kinderbetreuung wie die Volksschule unentgeltlich für alle sein soll und ebenso selbstverständlich. Wir wollen explizit eine paritätische Elternzeit, weil die Erfahrungen im Ausland zeigen, dass eine flexibel aufteilbare Elternzeit in erster Linie von den Frauen genommen wird, was ihre Position auf dem Arbeitsmarkt gerade in der Schweiz, wo kein Kündigungsschutz besteht, nur verschlechtert. Es ist ausgewiesen, dass sich die Lohnungleichheit nach der Geburt des ersten Kindes massiv verschärft. Darum müssen wir auch hier ansetzen, um wirklich die Bedingungen für Mütter und Väter anzugleichen.

\*\*\*\*\*

**Flavia Wasserfallen**, Nationalrätin BE

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

Ein Arbeitskollege betatscht seine Kollegin immer wieder an Po und Brüsten. Sie empfindet das als unangenehm und versucht Distanz zu wahren.

Ein Gast in einem Restaurant macht der Serviceangestellten Bemerkungen zu ihrem Dekolleté und ihrem gebärfreudigen Becken. Diese möchte den Gast nicht weiter bedienen.

Jemand macht dem Arbeitskollegen ein erotisches Angebot, das die andere Person ablehnt. Die Person lässt aber nicht locker und versucht es immer wieder.

In all diesen Fällen sprechen wir von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Fälle die objektiv beurteilt als sexuelle Belästigungen definiert sind und nicht wie weitläufig verharmlosend gesagt wird, von der Empfindlichkeit oder Toleranzgrenze der belästigten Person abhängen. Beurteilt werden nämlich die Äusserung und die Handlung, nicht wie diese bei der anderen Person ankommen.

Und leider ist Sexismus am Arbeitsplatz weit verbreitet. Aus einer neusten Studie des seco und dem Eidg. Gleichstellungsbüro geht hervor, dass fast ein Drittel Frauen und 10 % Männer in ihrem Berufsleben schon einmal sexuell belästigt wurden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt es mit allen Mitteln zu bekämpfen. Dafür braucht es Beratungsstellen, Leitfäden und Unterstützung sowohl für die Arbeitgeber, die verpflichtet sind, dagegen Massnahmen zu ergreifen, wie auch für die Arbeitnehmenden, damit sie wissen, was ihre Rechte sind und wie sie sich wehren können.

Nun sehen wir aber nebst diesen Aufklärungs- und Beratungsmassnahmen auch Handlungsbedarf im Gleichstellungsgesetz, wo das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz (Art. 3) und – explizit als diskriminierendes Verhalten – die sexuelle Belästigung (Art. 4) festgehalten sind.

- Wir fordern, dass Unternehmen ab 50 Arbeitnehmenden eine externe Ansprechperson für von sexueller Belästigung betroffene Mitarbeitende benennen müssen.

Es ist für die betroffene Person sehr schwierig mit dieser schambehafteten Thematik umzugehen. Eine Beratung ausserhalb des Unternehmens kann die Person unterstützen, ohne dass sie in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld schwierige Konfrontationen eingehen muss.

- Wir fordern, dass die maximale Entschädigung bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung von sechs neu auf zwölf Monatslöhne erhöht wird. . Dabei geht es wie bisher um den schweizerischen Durchschnittslohn (siehe Art. 5 Abs. 3 letzter Satz).

Das ist eine vertretbare Erhöhung der Entschädigung, die das Opfer in seiner privaten und beruflichen Situation stärkt. Diese Haltung vertreten wir im Übrigen auch im Opferhilfegesetz, wo wir fordern, dass die Entschädigungen und Genugtuung für Opfer dringend erhöht werden müssen.