Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF

Informations-notiz

August 2022

02

Ungleichheiten zwischen Frau und Mann im Bundesrecht und deren Auswirkungen auf Familien

Eine von Prof. Anne-Sylvie Dupont und Dr. Zoé Seiler, Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Genf, im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann durchgeführte Studie erfasst die formellen Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern im Bundesrecht[1].

1 Die direkte rechtliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern im Schweizerischen Bundesrecht, Rechtsgutachten, Dupont A.-S. und Seiler Z., Juni 2021

IN KÜRZE

- Die Bundesgesetzgebung enthält geschlechterspezifische Ungleichheiten. Einige davon lassen sich begründen, andere sind nicht oder nicht mehr gerechtfertigt und wirken sich direkt auf das Leben und die Ressourcen von Familien aus.
- Ein nicht gleichstellungskonformer Rechtsrahmen trägt zum Fortbestand der sogenannten traditionellen Lebensmodelle bei: Frauen leisten mehr unbezahlte Arbeit als Männer und gehen allenfalls einer Erwerbstätigkeit mit einem geringen Pensum nach, während Männer einen hohen Beschäftigungsgrad aufweisen und im Wesentlichen den Lebensunterhalt des Paares beziehungsweise der Familie bestreiten. Einige Paare entscheiden sich bewusst für dieses Lebensmodell, das zu einem (finanziellen) Ungleichgewicht führen kann.
- Eine bessere Geschlechtergleichstellung liegt im Interesse der Familien. Die Gleichstellung sollte im Hinblick auf die geburtsbezogenen Urlaube und deren Rahmenbedingungen sowie auf den Mutterschafts- und Vaterschaftsschutz in Bezug auf das Arbeitsverhältnis und die Hinterlassenenrenten konkretisiert werden.

Das Schweizer Recht behandelt Männer und Frauen aufgrund von biologischen Überlegungen teilweise unterschiedlich. Dazu gehört zum Beispiel der Schutz von Schwangeren. Es gibt jedoch auch Ungleichbehandlungen, die sich gar nicht, nur ungenügend oder nicht mehr durch biologische Gründe rechtfertigen lassen.

Die vorliegende Hintergrundinformation zeigt einige im Jahr 2022 bestehende rechtliche oder faktische Ungleichheiten mit besonderer Bedeutung für das Leben der Familien in der Schweiz auf.
Behandelt werden Themen im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Weitere Rechtsbereiche, besonders das Abstammungsrecht, sollten darauf hin untersucht werden, ob sie Unterscheidungen zwischen Frauen und Männern vornehmen[2]. Diese Hintergrundinformation beschränkt sich auf einige ausgewählte und materiell nicht allzu komplexe Themen.

Geburtsbezogene Elternurlaube

Der Mutterschaftsurlaub (Art. 16*b* ff. Bundesgesetz über den Erwerbsersatz [EOG]; SR 834.1) wurde 2005 aus familien-, aber auch aus gleichstellungspolitischen Gründen eingeführt. Dadurch konnte eine faktische Ungleichbehandlung erwerbstätiger Frauen abgefedert werden. Bei der Einführung des Mutterschaftsurlaubs war der Vaterschaftsurlaub oder eine Elternzeit[3] beziehungsweise die Gewährung von geburtsbezogenen Rechten für Väter noch kein Thema. Seitdem wird diese Frage aber immer wieder aufgegriffen[4].
Gemäss Bundesrechtsprechung[5] ist eine unterschiedliche Behandlung zugunsten der Mütter aus biologischen Gründen zulässig.
Seit dem 1. Januar 2021 haben Väter Anspruch auf zehn Tage Vaterschaftsurlaub (Art. 16*i* ff. EOG). Der Urlaub kann innerhalb von sechs Monaten ab Geburt des Kindes entweder am Stück oder tageweise bezogen werden (14 Taggelder, 10 arbeitsfreie Tage). Der Anspruch unterliegt denselben Voraussetzungen wie bei Müttern, und wie beim Mutterschaftsurlaub beträgt die Entschädigung 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes, höchstens aber 196 Franken pro Tag (Art. 16*e*–16*f*, 16*l* EOG).
Die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs für Väter bedeutet einen Schritt hin zur Gleichbehandlung der Eltern bei der Geburt des Kindes. Allerdings standen Gleichstellungsüberlegungen hier nicht im Mittelpunkt der Debatten[6]. Die Ungleichbehandlung zwischen Müttern und Vätern ist zwar teilweise durch biologische Gründe gerechtfertigt, aber diese sind keine Legitimation für die sehr unterschiedliche Urlaubsdauer. So bleibt eine doppelte Diskriminierung bestehen[7]. Nach der derzeitigen Rechtslage können Väter höchstens zehn Tage Urlaub nehmen, um das Neugeborene kennen zu lernen und im Haushalt mitzuhelfen, während Mütter sich wegen des deutlich längeren Urlaubs in den ersten Monaten nach der Geburt zusätzlich zum Haushalt weiter um das Kleinkind kümmern. Der Mutterschaftsurlaub dient im Übrigen auch dazu, die Mutter-Kind-Beziehung aufzubauen, was auch der Bundesrat anerkennt[8]. Der Aufbau dieser Beziehung bildete auch ein Ziel des Vaterschaftsurlaubs[9]. Der markante Unterschied zwischen den zwei Wochen, die Vätern gewährt werden, um eine Beziehung mit dem Kind aufzubauen, und den sechs Wochen für Mütter, zusätzlich zum achtwöchigen Arbeitsverbot nach der Geburt, wirft die Frage der Diskriminierung auf.
Seit 2010 plädiert die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF)[10] für die Einführung einer schweizweiten Elternzeit, als Ergänzung zum Mutterschaftsurlaub[11]. Die EKFF unterstreicht insbesondere die positiven Auswirkungen auf die Gesundheit der Familienmitglieder sowie die Vorteile für die Wirtschaft, wenn Mütter vermehrt auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Hinzu kommt der ebenso wichtige Aspekt der Gleichstellung. Wenn beide Eltern Anspruch auf eine mehrmonatige Elternzeit haben, können die Väter sich stärker in die Kinderbetreuung und in die häuslichen Tätigkeiten einbringen. Dadurch fallen für die Mütter weniger Familienaufgaben an und sie können gegebenenfalls die Erwerbstätigkeit früher oder auch mit einem höheren Beschäftigungsgrad wieder aufnehmen. Schliesslich sind die hohen Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung zu erwähnen: Wenn die Eltern eine Elternzeit beziehen können, braucht es weniger Betreuungsplätze für Säuglinge. Das von der EKFF 2010 entwickelte und 2018 leicht abgeänderte Modell sieht eine insgesamt 38-wöchige Elternzeit vor, einschliesslich der 14 Wochen des heutigen Mutterschaftsurlaubs. Die EKFF empfahl, dass von den neuen 24 Wochen acht Wochen den Vätern vorbehalten sind und die restlichen 16 Wochen frei und nach eigenem Gutdünken zwischen den Elternteilen aufgeteilt werden können. Seit 2018 geht die Entwicklung hin zu einer zunehmend egalitären Gesellschaft. Heute haben Väter bei der Geburt ihres Kindes in der Schweiz Anspruch auf einen zweiwöchigen Urlaub. Einige nordeuropäische Länder haben in den letzten Jahren ihre Gesetzgebungen dahingehend angepasst, dass sie die freie Aufteilung der Elternzeit zwischen den Elternteilen einschränken, da festgestellt wurde, dass sich die Wahlfreiheit nachteilig auf die Gleichstellung auswirkt[12].

---

2 S. dazu z. B. Dupont A.-S. und Seiler Z., Kap. II, Ziff. 2 und Bericht vom 21.06.2021 der vom Bundesrat eingesetzten Expertengruppe «Abstammungsrecht».

3 Siehe z. B. Parlamentarische Initiative 20.472 «Elternzeit von 14/14 Wochen. Gleiche Chancen im Erwerbsleben», Motion 19.3847 «Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Endlich eine echte Elternzeit», Motion 14.3068 «Elternurlaub statt Mutterschaftsentschädigung».

4 Siehe z. B. die Motionen 06.3662 «Vaterschaftsurlaub» und 07.3156 «Änderung des Erwerbsersatzgesetzes».

5 BGE 140 I 305 E. 3.2.

6 Dupont A.-S. und Seiler Z., Kap. II, Ziff. 8, S. 100.

7 Dupont A.-S. und Seiler Z., Kap. II, Ziff. 8, S. 100.

8 Stellungnahme des Bundesrates vom 01.09.2021 zur Motion 21.3734.

9 Siehe insbesondere Votum des Berichterstatters der Kommission, «Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative» der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-SR) (18.441) vom 20.06.2019, AB 2019 S 556.

10 «Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF)», Bezeichnung bis Ende 2018.

11 www.ekff.admin.ch > Publikationen > Elternzeit.

12 Policy Brief Nr. 3 «Elternzeit: Eine notwendige und lohnende Investition» der EKFF, November 2020.

Betriebszulagen für selbstständigerwerbende Mütter

Im Zulagensystem ist ergänzend zur Grundzulage eine Betriebszulage für Selbstständigerwerbende bei Wehrpflicht vorgesehen (Art. 8 EOG). Selbstständigerwerbende Mütter beziehen jedoch während des Mutterschaftsurlaubs keine Betriebszulage (Art. 16*e* a contrario und Art. 16*g* EOG). Ähnlich verhält es sich bei selbstständigerwerbenden Vätern während des Vaterschaftsurlaubs; allerdings sind die finanziellen Auswirkungen wegen der kürzeren Urlaubsdauer und der kleineren Anzahl Taggelder geringer. Die Angemessenheit der Zahlung von Betriebszulagen bei Militärdienst und bei geburtsbezogenen Urlauben ist mit Blick auf die Unterstützung selbstständigerwerbender Mütter und Väter zu prüfen. Der Bundesrat ist mit der Umsetzung der Motion 19.4270 beauftragt, die fordert, dass selbstständigerwerbende Frauen bei Mutterschaft den Dienstleistenden gleichgestellt werden und Anspruch auf Betriebszulagen erhalten.

Teilzeitliche Erwerbsaufnahme beziehungsweise Bezug von Urlaubstagen zur vorübergehenden Verringerung des Beschäftigungsgrads

Mütter verlieren das Recht auf Mutterschaftsentschädigung, sobald sie wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, auch wenn sie es nur an einzelnen Tagen oder in einem reduzierten Umfang tun. (Art. 16*d* Abs. 3 EOG).
Väter entscheiden (im Einvernehmen mit der Familie und dem Arbeitgeber) selbst, ob sie den zehntägigen Vaterschaftsurlaub am Stück oder gestaffelt beziehen (Art. 16*k* Abs. 4 EOG). Sie können also selbst beschliessen, einzelne Tage zu beziehen und so die Tätigkeit über einen bestimmten Zeitraum de facto zu reduzieren.
Das achtwöchige Arbeitsverbot der Mutter beruht auf gesundheitlichen Überlegungen. Allerdings sollte hinterfragt werden, warum Mütter während der verbleibenden Mutterschaftswochen keine reduzierte Erwerbstätigkeit aufnehmen oder anders gesagt einzelne Urlaubstage beziehen können, ohne den Anspruch auf Mutterschaftsleistungen zu verlieren. Die Flexibilität, die Väter geniessen, wird den Müttern in den 9 bis 14 Wochen nach der Geburt nicht zugestanden.

Mutterschaft, Vaterschaft und Kündigungsschutz

Arbeitnehmerinnen sind ab Beginn der Schwangerschaft bis 16 Wochen nach der Niederkunft gegen Kündigung geschützt (Art. 336*c* Obligationenrecht [OR]; SR 220). Erwerbstätigen Vätern räumt das Arbeitsrecht hingegen während des Zeitraums, in dem sie ihren Anspruch auf Vaterschaftsurlaub geltend machen können, keinen besonderen Schutz ein. Die Kündigungsfrist wird aber um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert, wenn das Arbeitsverhältnis eines Vaters gekündigt wird, bevor er den gesamten ihm zustehenden Vaterschaftsurlaub bezogen hat (Art. 335*c* Abs. 3 OR). Zahlreiche beschäftigungsspezifische Bestimmungen im Obligationenrecht zielen auf den Schutz von Frauen während der Schwangerschaft und kurz nach der Geburt ab. Sie sollen eine ungleiche Situation ausgleichen und eine in einem bestimmten Zeitraum faktisch benachteiligte Personengruppe, nämlich Schwangere und Mütter nach der Geburt, schützen[13]. Der besondere Schutz für Schwangere und Mütter nach der Geburt rechtfertigt sich gemäss Bundesgericht dadurch, dass eine Frau bis zu 16 Wochen nach der Geburt auf dem Arbeitsmarkt nicht voll konkurrenzfähig ist[14]. Diese Schutzvorschrift basiert auf biologischen Merkmalen und gleicht eine tatsächliche Ungleichheit aus.
Der Kündigungsschutz von Frauen in der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Niederkunft beruht auf einem gerechtfertigten biologischen Unterschied. Der fehlende Kündigungsschutz für Väter beruht auf dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers[15]. Es stellt sich jedoch die Frage, ob Väter während der Zeit, in der sie ihren Vaterschaftsurlaub beziehen können, nicht auch ähnlich geschützt werden sollten. De facto werden sie auf dem Arbeitsmarkt zeitweise ebenfalls benachteiligt – wenn auch in geringerem Umfang, weil die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nicht von ihrer Gesundheit abhängt.

Verbot bestimmter Arbeiten und Nachtarbeitsverbot für Schwangere

Das Arbeitsrecht enthält spezifische Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit von schwangeren oder stillenden Frauen bei der Ausübung ihrer Berufstätigkeit, so z. B. im Luftfahrtbereich (Art. 36 Luftfahrtverordnung; SR 748.01), sowie für beschwerliche und gefährliche Arbeiten oder Nachtarbeit (Art. 35 Abs. 3 und Art. 35*b* Abs. 2 Arbeitsgesetz; SR 822.11). Die unterschiedliche Behandlung von schwangeren oder stillenden Frauen scheint zum Schutz ihrer körperlichen Unversehrtheit gerechtfertigt. Das Arbeitsverbot, das ihnen auferlegt wird, wenn der Arbeitgeber ihnen keine anderen Aufgaben zuweisen kann, hat erhebliche finanzielle Folgen, da nur 80 Prozent des Lohns bezahlt werden.

---

13 Dupont A.-S. und Seiler Z., Kap. I, Ziff. 2.

14 BGE 139 I 57 E. 4.2.

15 Erläuternder Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-SR) vom 15.04.2019, BBl 2019 3405, 3417 zu Art. 335*c* Abs. 3 OR.

Rente bei Ableben des Ehegatten

Die Ausrichtung einer Rente an den überlebenden Ehegatten wurde eingeführt, als die traditionelle Aufgabenteilung vorherrschte, wonach der Mann den Lebensunterhalt der Familie bestreitet und die Frau Erziehungs- und Haushaltsaufgaben übernimmt. Daher wurde der Witwe beim Ableben des Ehegatten, der als Versorger der Familie galt, das Recht auf eine Rente gewährt. Die Witwerrente wurde bei der Einführung[16] insbesondere wegen der verfügbaren staatlichen Mittel nicht an dieselben Bedingungen geknüpft wie die Witwenrente. Für die unterschiedlichen Voraussetzungen gibt es jedoch weitere Gründe: Nach Ansicht des Gesetzgebers kann «dem Mann zugemutet werden (…), nach dem Wegfall seiner Betreuungspflichten wiederum eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen»[17]. Die unterschiedliche Regelung für die Witwen- und Witwerrente schien damals gemäss Botschaft des Bundesrates vertretbar[18]. Seitdem haben sich die Lebensbedingungen der Familien geändert. Die Aufgabenteilung zwischen Frauen und Männern, Müttern und Vätern entspricht nicht mehr unbedingt dem sogenannten traditionellen Modell, und immer mehr Frauen sind berufstätig. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) kommt im Urteil der III. Kammer vom 20. Oktober 2020 zum Schluss, dass eine Verletzung von Artikel 14 (Diskriminierungsverbot) in Verbindung mit Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) vorliegt[19]. Die Kammer des EGMR bekräftigt, dass Verweise auf in einem bestimmten Land geltende Traditionen oder vorherrschende soziale Einstellungen heute nicht mehr reichen, um eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts zu rechtfertigen. Im Urteil wird betont, dass die Regierung sich, um eine Ungleichbehandlung zu rechtfertigen, welche Witwer gegenüber Witwen benachteiligt, nicht auf die Vermutung berufen kann, wonach der Ehemann für den finanziellen Unterhalt seiner Gattin aufkommt, vor allem wenn diese Kinder hat (Konzept des «versorgenden Ehemanns»)[20]. Der Fall wurde von der Schweizer Regierung an die Grosse Kammer des EGMR verwiesen und ist noch nicht endgültig entschieden[21]. Der Bundesrat vertritt die Auffassung, dass Frauen immer noch einen höheren Schutz geniessen sollen und dass die Anspruchsvoraussetzungen der AHV für eine Witwen- oder Witwerrente angesichts der gesellschaftlichen Gegebenheiten in der Schweiz noch nicht vollständig vereinheitlicht werden können. Ein Mitglied der Kammer betonte jedoch, dass der Fall finanzielle Aspekte beziehungsweise die Ausrichtung einer Sozialversicherungsleistung betreffe und somit unter Artikel 1 des Protokolls Nr. 1 falle. Die Schweiz hat das Protokoll Nr. 1 der Konvention nicht ratifiziert.

Ungeachtet der rein juristischen Erwägungen des EGMR hat sich die gesellschaftliche Realität tatsächlich verändert. Der schweizerische Gesetzgeber sollte die Anspruchsvoraussetzungen für die Hinterlassenenrente mit Blick auf die heutigen Lebensbedingungen und das Recht auf Gleichstellung überprüfen, was der Bundesrat in seiner Stellungnahme zur Motion 20.4445 nicht bestreitet. Insbesondere ist zu analysieren, ob eine gerechtfertigte Begründung für die Ungleichbehandlung der Witwer vorliegt. Das Parlament prüft aktuell diese Frage im Zusammenhang mit der Forderung der Initiative 21.511 «Gleichstellung von Witwen und Witwern, sobald das letzte Kind die Volljährigkeit erreicht». Dabei ist jedoch eine Nivellierung nach unten zu vermeiden, mit anderen Worten eine Angleichung der Anspruchsbedingungen für die Witwenrente an jene für die Witwerrente, weil sonst die finanzielle Absicherung von Witwen gefährdet würde: Genau dies wollte der Staat mit der Einführung der Witwenrente vermeiden. Für Witwer müsste ein vergleichbarer Anspruch wie für Witwen eingeführt werden.

---

16 Zehnte Revision der Alters- und Hinterlassenenversicherung, Änderung vom 07.10.1994, Inkrafttreten 01.01.1997

17 Botschaft über die zehnte Revision der Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 05.03.1990, BBl 1990 II 1, 38 *in fine.*

18 BBl 1990 II 1, 38.

19 Urteil EGMR vom 20.10.2020, B. gegen die Schweiz, Fall-Nr. 78630/12.

20 «le gouvernement ne saurait se prévaloir de la présomption selon laquelle l'époux entretient financièrement son épouse (concept du «mari pourvoyeur»), en particulier lorsque celle-ci a des enfants, afin de justifier une différence de traitement qui défavorise les veufs par rapport aux veuves», zit. Urteil EGMR E. 74.

21 Das Kollegium der Grossen Kammer hat am 08.03.2021 dem Ersuchen der Schweizer Regierung, den Fall an die Grosse Kammer zu überweisen, stattgegeben. Der Fall ist noch hängig.

Formale und materielle Gleichstellung, direkte und indirekte Diskriminierung

Im Recht wird zwischen formaler und materieller Gleichstellung unterschieden. Die formale Gleichstellung oder Rechtsgleichheit verlangt von den Gesetzen, dass sie gleiche Situationen gleich und ungleiche unterschiedlich behandeln. Die Rechtsgleichheit ist in Artikel 8[22] der Bundesverfassung (BV; SR 101) verankert. Eine Rechtsnorm, die Mann und Frau unterschiedlich behandelt, verstösst grundsätzlich gegen Artikel 8 Absatz 3 BV und stellt eine direkte Diskriminierung dar. Zum Grundsatz der Gleichbehandlung kommt das in Artikel 8 Absatz 2 BV verankerte Diskriminierungsverbot hinzu. Gestützt auf diesen Absatz darf niemand diskriminiert werden, namentlich nicht wegen des Geschlechts, des Alters, der sozialen Stellung und der Lebensform. Eine Diskriminierung nach Artikel 8 Absatz 2 BV liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, die historisch oder in der aktuellen sozialen Realität Ausgrenzung oder Herabsetzung erleidet (BGE 147 III 49 E. 9.5). Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung verbietet jedoch nicht jede auf einem der in Artikel 8 Absatz 2 BV aufgeführten Kriterien beruhenden Unterscheidung, sondern begründet vielmehr den Verdacht einer unzulässigen Unterscheidung (BGE 147 III 49 E. 9.5, BGE 138 I 205 E. 5.4). Auf eine Unterscheidung zurückgehende Ungleichheiten müssen besonders begründet werden (BGE 137 V 334 E. 6.2.1). Eine unterschiedliche Behandlung von Mann und Frau ist nur noch zulässig, wenn auf dem Geschlecht beruhende biologische oder funktionale Unterschiede eine Gleichbehandlung absolut ausschliessen (BGE 126 I 1 E. 2, BGE 147 III 49 E. 9.5). Demnach liegt keine Diskriminierung vor, wenn die ungleiche Behandlung durch einen biologischen oder funktionalen Unterschied gerechtfertigt ist, der einem der beiden Geschlechter inhärent ist; das ist beispielsweise bei der für Frauen spezifischen Mutterschaft der Fall.

Materielle oder faktische Gleichstellung bezieht sich auf das Ergebnis einer Regelung. Eine Bestimmung, die trotz ihres geschlechtsneutralen Erscheinens in der Praxis einen grösseren Anteil von Frauen oder Männern benachteiligt, ohne dass dieser Unterschied sachlich gerechtfertigt ist, führt somit entgegen Artikel 8 Absatz 3 BV zu einer materiellen Ungleichheit und stellt eine mittelbare Diskriminierung dar.[23] Aus einem anderen Blickwinkel betrachtet, berücksichtigt die materielle Gleichheit die Unterschiede, die sich aus der sozialen Realität ergeben, um dann Anpassungen vorzunehmen, mit denen sich die faktische Gleichheit erreichen lässt. Auf diese faktische Gleichheit zielt Artikel 8 Absatz 3 BV ab, indem er günstige Voraussetzungen für deren Verwirklichung schafft und faktische Ungleichheiten beseitigt.[24]

---

22 **1** Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
2 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.
3 Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in den Bereichen Familie, Ausbildung und Arbeit.
4 Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vor. (Art. 8 BV)

23 BGE 138 I 205; Perrenoud S. und Hürzeler M., N 40.

24 Dupont A.-S. und Seiler Z., Kap. I, Ziff. 1 *in fine.*

Literaturverzeichnis

Studie

Die direkte rechtliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern im Schweizerischen Bundesrecht, Rechtsgutachten, Dupont A.-S. und Seiler Z., Juni 2021

Weitere Quellen

Gleichstellungsrechtliche Probleme und Handlungsoptionen in der schweizerischen beruflichen Vorsorge, Rechtsgutachten, Perrenoud S. und Hürzeler M., August 2021

Neurentenstatistik 2020, Medienmitteilung, Bundesamt für Statistik, 18.01.2022

Herausgeberin
Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF
c/o Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Effingerstrasse 20, 3003 Bern
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch
ekff.ch

Autorinnen
Nadine Hoch und Natacha Devaux, Sekretariat EKFF

Die Hintergrundinformation enthält eine Zusammenfassung der zitierten Studie sowie einige allgemeine Informationen zur Thematik.

Kontakt und Auskunft
Nadine Hoch, Geschäftsleiterin
Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF
Tel. 058 484 98 04
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch