



JURISTINNEN SCHWEIZ
FEMMES JURISTES SUISSE
GIURISTE SVIZZERA
GIURISTAS SVIZRA
WOMEN LAWYERS SWITZERLAND

Schwyz, 5. September 2015

CEDAW-Schattenbericht 2015

Im Dezember 2014 ist der 4./5. Staatenbericht der Schweiz zur Frauenrechtskonvention CEDAW erschienen. Die NGO-Koordination post Beijing Schweiz verfasst zuhanden des CEDAW-Ausschusses einen Schattenbericht. Die Juristinnen Schweiz – Femmes Juristes Suisse äussern sich in zwei Punkten, nämlich zur Frage der Quote als Sondermassnahme sowie zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Art. 4: Zeitweilige Sondermassnahmen

Der Bundesrat hat eine Empfehlung, zeitweilige Sondermassnahmen einzuführen, um die Vertretung von Frauen zu erhöhen, angenommen¹. Solche Sondermassnahmen tragen unbestrittenermassen zur beschleunigten Herbeiführung der faktischen Gleichstellung von Mann und Frau bei, deren Umsetzung ist in der schweizerischen Rechtspraxis indessen nach wie vor schwierig. Massnahmen werden zeitweilig angediskutiert, aber nicht konsequent genug umgesetzt. Dies zeigt auch die Aktienrechtsreform, welche lediglich von einer Vertretung der Geschlechter von 30 % ausgeht und keine greifbaren Sanktionen vorsieht. Die heutige Vertretung der Geschlechter in Führungspositionen widerspricht der demografischen Realität: Frauen sind in der Schweiz ebenso gut ausgebildet wie die Männer. Rund 2/3 der Frauen haben keine Führungsposition inne, während mehr als die Hälfte der Männer über Führungskompetenzen verfügen. Auf Stufe Geschäftsleitung sind lediglich 6 % Frauen; nur gerade 12 % der Verwaltungsratsmandate von grösseren Unternehmen haben Frauen inne². Wir fordern daher eine gleiche Vertretung beider Geschlechter im Umfang von 40 – 60 % auf allen Führungs- und Entscheidungsstufen von börsenkotierten Unternehmen, Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden sowie von öffentlichen Unternehmen und Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung. Diese Umsetzung ist an wirkungsvolle rechtlich gestützte Sanktionen zu knüpfen, um die Umsetzung zu beschleunigen.

¹ Staatenbericht, S. 11 f.

² Frauenquoten in den Führungsetagen der Wirtschaft, Arbeitspapier der EKF, erstellt von Regula Kägi-Diener, 2014, S. 8 f.

gen. Verbindliche Verhältniszahlen sind das einzige Mittel, Geschlechtergleichheit zu erreichen und zu einem schnelleren Umdenken beizutragen³.

Art. 11 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird von Art. 11 Abs. 1 lit. f CEDAW mitumfasst, welcher das Recht auf Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz statuiert. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ihr Personal gegen sexuelle Belästigung durch Vorgesetzte, Mitarbeitende und Dritte zu schützen (Art. 328 OR). Während Art. 328 OR die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden schützt, bezweckt das Gleichstellungsgesetz, Diskriminierung zu verbieten. Die Arbeitgebenden können aufgrund des Gleichstellungsgesetzes (Art. 5) zur Bezahlung einer Entschädigung verpflichtet werden. Der Arbeitgeberseite obliegt der Nachweis, die Massnahmen getroffen zu haben, um Diskriminierung zu verhindern.

(1) Drei Mitarbeiterinnen eines öffentlichen Stadtbetriebs haben ihre Stelle verloren, nachdem sie sich gegen sexuelle Anspielungen durch ihre Vorgesetzte und andere Kadermitarbeiter zur Wehr gesetzt hatten. Die betroffenen Frauen waren dem sexistischen Verhalten über einen längeren Zeitraum ausgesetzt gewesen. Unter dem Druck der Affäre hat der Hauptbeschuldigte seine Stelle in der Folge gekündigt. Der Bericht der Geschäftsprüfungskommission der Stadt Zürich vom 3. November 2014 anerkannte die Diskriminierung; dieser enthält verschiedene Empfehlungen und Schutzmassnahmen⁴. Der Fall zeigt, wie wichtig die Unterstützung der betroffenen Mitarbeiterinnen und die schnelle Durchführung allfälliger Administrativuntersuchungen sind. Im vorliegenden Verfahren sind zwei der betroffenen Arbeitnehmerinnen während des Verfahrens erkrankt, weil die Situation nicht mehr auszuhalten war.

(2) Die Gerichtspraxis zeigt aber auch auf, dass es für die Arbeitnehmerin häufig schwierig ist, das diskriminierende Verhalten zu beweisen. Dass die Frage "Glaubst du, ich bin so blöd und mache mit jemandem wie dir hier Sex auf der Toilette?" diskriminierend war, konnte die Arbeitnehmerin nicht beweisen. Das Gericht stellte deshalb auf die Darstellung des Beschuldigten ab, gestützt durch die Aussage einer Zeugin, die Äusserung sei nur spasseshalber gefallen. Unerwähnt blieb, wie eine Durchschnittsperson die Äusserung verstehen durfte. Nicht als massgebend erachtete das Gericht das Interesse des Beschuldigten an den persönlichen Verhältnissen der Arbeitnehmerin. Das Bundesgericht hielt dafür, durch diese rhetorische Frage sei die Würde der Arbeitnehmerin nicht tangiert worden, da Zweck der Frage offenbar ein anderer gewesen sei (BGer, Urteil vom 3. Februar 2010, 4A_13/2010).

³ Resolution der Juristinnen Schweiz – Femmes Juristes Suisse für eine angemessene Vertretung von Frau und Mann auf allen Entscheidungs- und Führungsstufen in der Wirtschaft, Juni 2014.

⁴ www.gemeinderat-zuerich.ch/geschaefte/detailansicht-geschaeft?gld=227a0368-4223-43d1-b599-7b5bed3823f4, zuletzt besucht am 4.9.2015. Medienberichterstattung dazu: NZZ am Sonntag vom 9. November 2014, Der Landbote vom 8. November 2014, Tages-Anzeiger vom 28. Oktober 2013