

SCHATTENBERICHT ZUR UNO-FRAUENRECHTSKONVENTION (CEDAW) 2015

Art 10, Bildung (Abschlussbericht Empfehlung 36)

Abschnitt 81 ff: Wie der offizielle Bericht zeigt, sind im Bereich der Hochschulen gewisse Fortschritte erreicht worden. Dagegen ist die Situation in der Berufsbildung und bei der stereotypen Berufswahl fast unverändert. Dazu hat auch beigetragen, dass im Bereich der Betreuung und der Pflege seit Mitte der 90er-Jahre neue Berufsabschlüsse eingeführt wurden, welche das Mindestabschlussniveau auf Ebene der Sekundarstufe II (Berufslehre) senkten (im Gegensatz zu den meisten anderen europäischen Ländern). Die damit verknüpften niedrigen Löhne tragen dazu bei, dass diese Berufe weiterhin fast ausschliesslich von Frauen ergriffen werden.

Art 11, Berufsleben (Abschlussbericht Empfehlung 38)

Abschnitt 94 ff., Erwerbstätigkeit und berufliche Stellung¹

Wie bereits im letzten Schattenbericht angesprochen, ist die Erwerbstätigkeit der Frauen in der Schweiz steigend, was mit dem gestiegenen höheren Bildungsniveau korreliert. Die Teilzeiterwerbstätigkeit der Frauen steigt immer noch stärker an als die Vollzeitstellen - bei den Männern steigt die Teilzeittätigkeit hingegen nur langsam an. 78 % der Teilzeitangestellten sind Frauen. Teilzeitberufe sind vorwiegend im Dienstleistungssektor angesiedelt (neun von zehn Teilzeitstellen). Ausserdem sind 43 % der Teilzeitarbeitskräfte mit einem Pensum von weniger als 50 % angestellt, was ihre finanzielle Selbstständigkeit sowie die Altersvorsorge gefährdet.

Abschnitt 120 ff., Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit

Wie schon im Kommentar zum letzten Bericht festgehalten, zeigt die bisherige Erfahrung, dass die ergriffenen Sensibilisierungsmassnahmen kaum Wirkung zeigen. Erfolge sind nach wie vor nur dort zu verzeichnen, wo der Staat verpflichtende Massnahmen vorschreibt (Lohnkontrollen bei Submission). Allerdings können diese Massnahmen bisher nur sehr eingeschränkt eingesetzt werden, da teilweise die gesetzliche Grundlage fehlt und ausserdem nicht ausreichend Mittel für Kontrollen zur Verfügung stehen. Die Forderungen nach einer Behörde mit Untersuchungskompetenzen und nach einer gesetzlichen Verpflichtung zur Lohnkontrolle der Unternehmen sind daher weiterhin gültig. Der Bundesrat erarbeitet eine Vorlage für eine entsprechende Gesetzesrevision.

Zudem braucht es eine aktive und gezielte Aufwertung der Berufe im Pflege- und Betreuungsbereich, welche unterbewertet sind und vor allem im Bereich der Langzeitpflege zunehmend prekariert werden.

Abschnitt 130 ff., Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Grundsätzlich sind Massnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben in der Schweiz aufgrund der sehr langen Wochenarbeitszeiten von durchschnittlich 41.7 Stunden immer nur Flickwerk. Damit bezahlte und unbezahlte Arbeit besser zwischen Männer und Frauen aufgeteilt werden können, braucht es eine generelle Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit.

¹ © BFS, Neuchâtel / Quelle: BFS - Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2015 und PANORAMA

Dazu sind die Angebote an vorschulischer und schulergänzender Kinderbetreuung trotz Ausbau – der allerdings vor allem in den urbanen Zentren erfolgte - immer noch völlig unzureichend, zu teuer und qualitativ unbefriedigend. Es gibt zu wenige Plätze, die Angebote sind zu teuer (private Einrichtungen verlangen oft den Vollkostenpreis) und die pädagogische Qualität ist ungenügend, da etwa die Hälfte des Personals in der Kinderbetreuung keine einschlägige Ausbildung hat.

Noch unbefriedigender ist die Situation für pflegende Angehörige (überwiegend Frauen, welche erwachsene Pflegebedürftige betreuen), da es für diese Fälle weder Infrastrukturen noch arbeitsrechtliche Regelungen gibt. Das führt dazu, dass viele Frauen die Erwerbsarbeit zurückstecken oder ganz aufgeben, wenn diese Situation eintritt.

Die Bestrebungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie fokussieren auf die Kinderbetreuung und blenden häufig aus, dass nicht nur Kleinkinderbetreuung, sondern vermehrt auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehörigen ein Care-Thema ist. Dieser wird noch zu wenig Rechnung getragen².

Es braucht daher einen weiteren Ausbau einer bezahlbaren Kinderbetreuung von hoher Qualität sowie gesetzliche Regelungen und Infrastrukturen für Berufstätige, die Angehörige pflegen.

Abschnitt 150 ff., Mutterschaftsentschädigung

Die früher erwähnten gesetzlichen Lücken beim Mutterschaftsurlaub sind auch zehn Jahre nach dessen Einführung noch nicht geschlossen (Erwerbsersatz, wenn das Kind im Spital bleiben muss und der Mutterschaftsurlaub aufgeschoben wird; Ungleichbehandlung von arbeitslosen Müttern). Auch einen bezahlten Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub gibt es nur vereinzelt, eine bezahlte Elternzeit gibt es nirgends.

19. August 2015 / SGB-Frauenkommission

² NFP 60 Synthesebericht, Schweizerischer Nationalfonds 2014, S. 32ff.
http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP_60_Synthese_de_Web.pdf